

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ÄDELMETALLBRANSCHEN FÖR TIDEN 23.2.2022–29.2.2024	8
I ALLMÄNT	22
1 § Avtalets tillämpningsområde	22
2 § Organisationsfrihet	22
3 § Avtal mellan förbunden	22
4 § Arbetsfredsförpliktelse	22
II INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT UPPSÄGNINGSTIDER	24
5 § Arbetsledningsrätt	24
6 § Ingående av anställningsförhållandet	24
7 § Prövotid	24
8 § Orientering	24
9 § Uppsägning och uppsägningstider	25
III ARBETSLÖNER	25
10 § Lönegrunderna	25
11 § Löner enligt svårighetsgrupp	26
12 § Fastställande av den individuella lönedelen	26
13 § Läroavtalselever	26
14 § Unga arbetstagare och praktikanter	27
15 § Vecko- och månadslöner	27
16 § Prestationslön (ackordlön)	27
17 § Grundtimlön	28
18 § Genomsnittlig timförtjänst	28
19 § Lönebetalning	29
IV BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	29
20 § Ordinarie arbetstid	29
21 § Lokala avtal	30
22 § Arbetskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden	31
23 § Organisering av arbetstid	31
24 § Andra allmänna bestämmelser om organiseringen av arbetstid	32
25 § Utjämnning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete	33

Innehållsförteckning

26 § Övertids- och söndagsarbete.....	35
27 § Rekreationspauser.....	39
28 § Arbetstidsbank.....	39
29 § Skiftarbetsstillägg.....	40
30 § Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete.....	40
31 § Utryckningsarbete.....	40
V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR.....	41
32 § Omständighetstillägg.....	41
33 § Reseersättningar.....	41
34 § Söckenhelg ersättning.....	44
35 § Tjänsteårstillägg.....	45
36 § Övriga ersättningar.....	47
VI SOCIALA BESTÄMMELSER.....	49
37 § Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet.....	49
38 § Vård av sjukt barn.....	55
39 § Läkarundersökningar.....	56
40 § Semester.....	59
41 § Grupplivförsäkring.....	61
VII ARBETARSKYDD.....	61
42 § Arbetarskydd.....	61
VIII FÖRTROENDEMÄN.....	62
43 § Förtroendemän.....	62
44 § Arbetarskyddsfullmäktig.....	63
45 § Ordförande för fackavdelningar.....	64
46 § Ombud.....	64
IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	64
47 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar.....	64
48 § Möten på arbetsplatsen och informations- och samarbetsverksamhet.....	65
49 § Ordningsbestämmelser.....	65
50 § Lokala avtal.....	65
51 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande.....	65
52 § Avtalets giltighetstid.....	66

Innehållsförteckning

Bilaga 1 AVTAL OM ARBETSTID I TRESKIFTSARBETE I ÄDELMETALLBRANSCHEN	67
Bilaga 2 VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	71
Bilaga 3 SEMESTERLÖNEAVTAL	73
BILAGA 4 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2022-2023	75
BILAGA 5 DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR	76
Bilaga 6 ALLMÄNT AVTAL	78
Bilaga 7 TT-FFC ALLMÄNNA AVTAL – AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	94

Kemiindustrin rf
Industrifacket rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ÄDELMETALLBRANSCHEN FÖR TIDEN 23.2.2022–29.2.2024

Tid 3.3.2022

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande Kemiindustrin KI rf
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Jaana Neuvonen

Industrifacket rf
Jyrki Virtanen
Toni Laiho

1. Avtalsperiod, avtalets giltighetstid och undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med den 23.2.2022 ersätter det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 5.2.2020–31.12.2021. Det här avtalet gäller 23.2.2022–29.2.2024, om inget annat avtalas.

Det konstaterades att förbunden som är parter i avtalet den 23.2.2022 uppnådde ett förhandlingsresultat gällande text- och löneförändringar i kollektivavtalet för ädelmetallbranschen. Förbunden har i dag undertecknat kollektivavtalet för ovan nämnda bransch.

2. Löneförhöjningar

2.1 Storleken på och tidpunkten för den allmänna förhöjningen

År 2022

Arbetstagarens personliga lön utan tjänsteårstillägg och andra separata tillägg höjs 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,2 procent.

År 2023

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av november 2022. Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 innan slutet av november 2022 kommer avtalet att löpa ut 28.2.2023, om inget annat avtalas.

2.2 Storleken på och tidpunkten för företagsspecifik löneförhöjning

Företags- eller arbetsplatspecifika löneförhöjningar genomförs 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmaste därefter, med en lokal pott på 0,4 procent vars fördelning beslutas av arbetsgivaren. Den lokala potten beräknas utifrån den sammanlagda summan av personliga löner för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och som var i ett anställningsförhållande i januari 2022. Lönen för en arbetstagare som var frånvarande från arbetet under hela månaden räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Beräkning av den lokala potten

Som löner används tidlön, ackordlön och lön för premiearbete utan separata tillägg, till exempel tjänsteårstillägg, skifttillägg eller miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

I januari har företaget tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönerna sammanlagda summa (15,05 + 14,93 + 16,16) är 46,14 euro/timme. Den lokala potten är således 46,14 euro/timme x 0,4 procent = 0,18 euro/timme. För förhöjning av arbetstagarnas timlön används sammanlagt 0,18 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.3 Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt helt eller delvis avstå från att höja lönerna för 2022 och 2023 genom överenskommelse med huvudförtroendemannen. Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna, kan man lokalt komma överens om att under en begränsad tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen.

2.4 Information som ska ges en huvudförtroendeman

Efter att löneförhöjningarna har genomförts underrättar arbetsgivaren inom rimlig tid huvudförtroendemannen, och om ingen huvudförtroendeman har valts, hela gruppen arbetstagare om storleken på den företagsspecifika potten som använts för att höja arbetstagarnas löner.

2.5 Avtal om att senarelägga lönejusteringarna

Ifall tidpunkten för förhöjningen senareläggs ska ett avtal ingås skriftligen med förtroendemannen senast 31.3.2022. Om det inte finns en förtroendeman på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att senarelägga lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

2.6 Beaktande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då de förhöjningar som baserar sig på kollektivavtalet genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar den förhöjning som baserar sig på kollektivavtalet.

2.7 Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning med exempel och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

2.8 Lönetabeller

Lön enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

Löner enligt svårighetsgrupp fr.o.m. 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighetsgrupp	cent/timme	3 %
1	991	1021
2	1023	1054
3	1043	1074
4	1065	1097
5	1086	1119
6	1109	1142

Läroavtalselever fr.o.m. 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

utbildningsår 1	882
utbildningsår 2	923
utbildningsår 3	966
utbildningsår 4	1004

Unga arbetstagare och praktikanter fr.o.m. 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

arbetsår 1	882
arbetsår 2	923

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren 2022–2023. Avtalet ingår som bilaga i kollektivavtalet.

Genomförande av förhöjningar i företagsanpassade lönesystem

Lönerna enligt svårighetsklass i de företagsanpassade lönesystemen höjs på det sätt som avtalats i lönesystemet. Om inget annat avtalats höjs de företagsanpassade lönetabellerna fr.o.m. 1.4.2022 eller från början av den närmast därpå följande lönebetalningsperioden med 2,0 procent.

2.9 Höjning av den genomsnittliga timförtjänsten

Den genomsnittliga timförtjänsten höjs 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det med samma belopp i cent eller euro som höjningen av den individuella lönen.

3. Textförändringar

3.1 7 § Prövotid

Ett andra stycke läggs till enligt följande:

Ifall en prövotid enligt arbetsavtalslagen tillämpas ska man alltid avtala om det skriftligen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att prövotiden är kortare än sex månader, till exempel fyra månader.

3.2 9 § Uppsägning och uppsägningstider

Paragrafhänvisningarna ändras så att de motsvarar den nya samarbetslagen (1333/2021):

Beräkning av förhandlingstiden

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) iaktta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den. När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 19 §i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § som uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och utifrån nödvändiga uppgifter som getts på förhand och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 §i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

3.3 20 § Ordinarie arbetstid

En ny punkt om flextid fogas till paragrafen enligt följande:

Flextid

Som uppföljningsperiod för den flexibla arbetstiden kan ett kalenderår användas.

3.4 20 § Ordinarie arbetstid, 10 timmar

Den första meningen i det andra stycket ändras enligt följande:

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst 30 dagar per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor. Högst tre veckor om året per arbetstagare kan användas för på förhand planerade säsongsvariationer.

3.5 23 § Organisering av arbetstid, Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn

Textstycken under mellanrubriken Arbetsdygn och Förläggning av daglig arbetstid kombineras under en ny mellanrubrik Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn och samtidigt även tidpunkten då arbetsveckan och arbetsdygnet inleds. Punkten lyder som följer:

Om det inte lokalt avtalats om hur arbetstiden ska organiseras, organiseras arbetstiden enligt följande:

Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn

Arbetsveckan och arbetsdygnet inleds på måndag när det första arbetsskiftet inleds. Söndagsarbetsdygnet upphör vid samma tidpunkt.

3.6 23 § Organisering av arbetstid, Daglig vilotid

En möjlighet att avtala lokalt om vilotiden vid dagarbete läggs till. Punkten lyder som följer:

Daglig vilotid

I dagarbete ingår en vilotid på en timme, under vilken arbetstagaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Genom lokalt avtal kan man iakttä en måltidsrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Lokalt kan avtalas om att arbetstagaren i dagarbete inte har någon måltidsrast utan honom eller henne bereds möjlighet att inta måltid vid mitten av arbetsdagen vid den tidpunkt som med tanke på arbetet anses vara lämplig.

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

3.7 23 § Organisering av arbetstid, Avlösning och ändring av skift

En möjlighet att avtala lokalt om tidpunkten för ändring av skift läggs till. Punkten lyder som följer:

Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Man kan avtala om en annan tidsperiod lokalt.

Om så överenskoms, kan arbetstagaren kontinuerligt även arbeta i samma skift.

3.8 25 § Utjämning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete, Utjämning av arbetstid

Ett femte stycke läggs till, enligt vilket det är möjligt att varje kalenderår avtala om att ledigheter antingen delvis eller inte alls tas ut och i sjätte stycket ändras tiden före vilken utjämningsledigheter kan förflyttas.

Man kan också per kalenderår avtala att ledigheter inte tas ut, antingen delvis eller helt och hållet. En representant för arbetsgivaren och huvudförtroendemannen diskuterar varje kalenderår vilka spelregler gäller vid outtagna ledigheter. Utifrån detta kan arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om att ledigheter inte tas ut. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas till arbetstagaren förutom ersättning för förkortningen den individuella lönen.

Man kan avtala om att förflytta utjämningsledigheterna så att de ges senast före utgången av juni månad under nästa kalenderår.

3.9 36 § Övriga ersättningar, f) Utbildning, Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Till förteckningen i det första stycket läggs till främjande av lokala avtal och

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner och säkerhet, eller i produktivitets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte eller för att främja lokala avtal antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan åläggas utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljö tillägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ordnas på söckenhelger.

Angående utbildningsverksamheten iakttas i övrigt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Tillämpningsdirektiv:

Man kan i stället för eller utöver utbildningar och utvecklingstillfällen ordna verksamhet som främjar arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga och som ordnas utanför den ordinarie arbetstiden i högst 8 timmar per kalenderår. Tillfällena kan ordnas i form av hela dagar eller delas upp på flera dagar. För denna tid betalas till arbetstagaren individuell tidlön.

Tillämpningsdirektiv:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 33 § punkt a i fråga om ersättning av resekostnader.

3.10 37 § Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet, Återfall

Första stycket ändras så att det lyder enligt följande:

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag då till honom eller henne senast betalats lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, behandlas det som en enhetlig sjukdom, och man betalar lön för sjukdomstid tills sjukdoms- eller ersättningsperioden tar slut. För att återfall av samma sjukdom ska kunna anses vara en ny sjukdom, ska arbetstagaren arbeta under en tidsperiod på 30 kalenderdagar enligt arbetsskiftsförteckningen. Semesterdagar räknas inte till denna tidsperiod.

3.11 44 § Arbetarskyddsfullmäktig

Bestämmelsen om ersättningar gällande arbetarskyddsfullmäktig ändras enligt följande:

Arbetarskyddsfullmäktigs fasta månadsersättning är:

Antal arbetstagare	€/mån.
under 20	80
20–49	88
50–99	95
100–149	114
150–	134

Om arbetarskyddsfullmäktigen och vice arbetarskyddsfullmäktigen delar på uppgiften under en månad betalas ersättning till den som skött uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig största delen av månaden.

3.12 47 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Till det andra stycket läggs till "på arbetstagarens begäran" och ur samma mening stryks "..eller anmäler direkt till skattemyndigheten". Stycket lyder som följer:

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskotts innehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Vid slutet av kalenderåret eller anställningsförhållandet ger arbetsgivaren arbetstagaren på arbetstagarens begäran på ett sätt som godkänts av skattemyndigheten ett intyg över innehållna medlemsavgifter, såvida inte arbetstagaren får informationen i fråga från inkomstregistret. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Ett nytt tredje stycke läggs till:

Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

3.13 Allmänt avtal, 8.3 Hyrd arbetskraft

Ett nytt tredje stycke fogas till slutet av punkten enligt följande:

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan lokalt avtalas annat.

3.14 Avtal om uppsägningskydd, 14 § Permittering

Efter tillämpningsanvisningen fogas till paragrafen ett nytt stycke om oförutsedda och exceptionella omständigheter och en protokollsanteckning enligt följande:

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsedda och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för permitteringsmeddelande på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas en oförutsedd omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom egna åtgärder.

Under dessa omständigheter är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Tillämpningsdirektiv:

En oförutsedd och exceptionell omständighet är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

3.15 BILAGA 5 DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR

En ny bilaga 5 Deltagande i kurser som Industrifacket ordnar läggs till och de följande bilagornas numrering ändras enligt detta. Bilagan lyder i sin helhet som följer:

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i kursernas antal och rätten för personalrepresentanter att delta.

I små och medelstora företag deltar personalens företrädare i arbetet och i representationsuppdrag, och därför kan deltagande i kurser vara en kännbar olägenhet för företagets produktion eller verksamhet. Av ovan nämnda skäl är kurstakten vanligen långsammare i små och medelstora företag än i stora företag. Kurserna får inte äventyra leveranssäkerheten. Övertidsarbete undviks om möjligt och man strävar efter flexibla arrangemang för befrielse från arbetet.

Om personalens företrädare har ansökt till en kurs och arbetsgivaren har fattat ett negativt beslut eller om arbetsgivaren är tvungen att flytta kursen av produktions- eller verksamhetsrelaterade orsaker, strävar man efter att gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt som är lämplig. I oklara fall kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins anställningsexperten.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig från samma företag eller deras suppleanter samtidigt i fackföreningskurser, om inget annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Åtminstone i början av mandatperioden behandlar arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen

- de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet på arbetsplatsen
- gemensamma mål för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som Industrifacket ordnar och som omfattas av arbetsgivarens understöd
- behovet av utbildning i anslutning till förtroendemannens uppgifter och gemensamma mål samt utbildningens tidsplaner och mål.

Parterna rekommenderar att en liknande diskussion, inklusive utbildningsbehov, förs med arbetarskyddsfullmäktig.

Studier

För mer mångsidigare studiemöjligheter finns också flerformsutbildning i Industrifackets kursutbud. I arbetet för att utveckla kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtal.

Nätbaserade studier

En del nätbaserade studier kan vara ledda föreläsningar på nätet som annonseras på förhand och en del kan vara självständiga studier som genomförs enligt en plan. Även i fråga om nätbaserade studier betalar arbetsgivaren en ersättning för inkomstbortfall.

För nätbaserade studier uppgörs en vägledande plan för tidsanvändning och studiegång, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningen kan också inkludera gemensamma webinarier samt material och uppgifter för självstudier. Dessutom kan det ingå kompletterande material som man kan använda för eget intresse.

För att delta i nätbaserade studier behöver den studerande en dator med tillräckliga egenskaper för nätbaserade studier av sin arbetsgivare. Den studerande kan också använda sin egen dator. Om de nätbaserade studierna utförs på arbetsplatsen, ordnas ett arbetsrum så att det är möjligt att delta i utbildningen utan störningar.

På förbundens webbplatser finns ett underlag som arbetsgivarens företrädare och personalens företrädare kan använda för att göra upp planen för tidsanvändning och studiegång.

4. Texter i underteckningsprotokollet

4.1 Arbetsgrupper

Punkter i lokala avtal, om vilka annat kan avtalas

Förbundens gemensamma arbetsgrupp utarbetar en förteckning över möjligheterna att ingå lokala avtal före 31.5.2022. Förteckningen finns tillgänglig på arbetsplatserna från och med 1.6.2022 och fogas som bilaga till kollektivavtalet under följande arbetsavtalsperiod.

Arbetsgruppen utreder möjligheterna att sammanslå eller utveckla paragraferna 21 § Lokala avtal och 50 § Lokala avtal.

Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Förbunden tillhandahåller utbildning för att främja lokala avtal och förmedlar bästa praxis för att ordna utbildnings- och utvecklingstillfällen.

Arbetsgrupp för familjeledighetsreformen

I anslutning till familjeledighetsreformen (RP 129/2021) justerar arbetsgruppen innan familjeledighetsreformen träder i kraft (i augusti 2022) kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet, så att beteckningarna överensstämmer med familjeledighetsreformen. Det görs på ett sätt som gör att kostnaderna inte ökar och att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om personen hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

4.2 Arbetstidsexperiment

Förbunden inleder ett projekt som är lika långt som avtalsperioden och i vilket man följer med arbetsplatspecifika arbetstidsexperiment gällande en ny typ av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom lokalt avtal kan man i dessa experiment avvika från bestämmelserna i kapitel 2 i kollektivavtalet på sin höjd under kollektivavtalsperioden. Parterna ska emellertid alltid följa den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (definitionen av arbetstid, definitionerna av mertids- och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på ett kalenderår).

Om man i det lokala avtalet har avvikit från bestämmelserna i kollektivavtalet, ska avtalet lämnas till förbundens arbetsgrupp för arbetstider för kännedom. Förbunden ingriper inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens företrädare och personalens företrädare eller personalen tillsammans kan anmäla arbetsplatsen till experimentet när som helst under avtalsperioden. Anmälan sker per e-post till paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi

Den mellan förbunden tillsatta arbetsgruppen ger inledande utbildning om tvingande arbetstidsbestämmelser till de förhandlingsparter som deltar.

Arbetsgruppen utarbetar en rapport om resultaten av experimentet senast 31.10.2022 och föreslår utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet eller i handboken om varierande arbetstider i kemiindustrin.

4.3 Helheten med lokala avtal

Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal. Mötena riktas till företagens förhandlingsparter. Syftet med mötena är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och att skapa en grund för arbetsplats-specifika avtal inom branschen.

Gemensamma utbildningar

På våren och hösten ordnar avtalsparterna en turné för företagens förhandlingsparter om möjligheterna till lokala avtal i kollektivavtalen och för fram god avtalspraxis för branschens företag. Syftet är att uppmuntra parterna att testa lokala avtal.

Kurs om lokala avtal för arbetsgivarnas företrädare och förtroendemän i Murikka 29.3.2022 + 1 distansdag

Kemiindustrin och Industrifacket utbildar tillsammans förhandlingsparter om möjligheterna till lokala avtal. Syftet med utbildningen är att stärka samarbetet mellan parterna.

Mätning av samarbetsnivåer

Avtalsparterna fortsätter att dela information om mätning av samarbetsnivåer med arbetsplatserna och erbjuder möjligheten att delge resultaten av nivåmätningen på sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att utreda samarbetets styrkor och utvecklingsobjekt. Mätningen kan utföras på representanter för arbetsgivarna och personalen eller en större grupp. Teman för mätningen av samarbetsnivåerna är verksamhetsmiljö, förtroende, kompetens och arbetshälsa.

Berättelsetävling

Avtalsparterna fortsätter med berättelsetävlingen, där man samlar in god praxis om lokala avtal. Man deltar i tävlingen genom att berätta goda exempel på arbetsplatsens förhandlingskultur i anknytning till lokala avtal. Arbetsplatsens förhandlingsparter skriver ner en berättelse antingen tillsammans, ensamma, i par eller grupp. Berättelserna kan publiceras exempelvis på förbundens webbplatser. Dessutom utnyttjas de vid utvecklingen av lokala avtal inom branschen. De bästa berättelserna belönas på en galakväll som hålls tillsammans med Fackförbundet Pro hösten 2022.

Uppföljning av genomförandet av lokala avtal inom kemiindustrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter kvartalsvis hur lokala avtal fungerar med hjälp av en kort enkät. Enkäten fokuserar på lokala avtalsförhandlingar vars syfte är att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, i synnerhet förhandlingar som gäller arbetstidsfrågor och hurdana framsteg som gjorts i dessa. Förbunden behandlar i kontinuerliga förhandlingar eventuella missförhållanden och hurdana åtgärder dessa kräver av förbunden.

4.4 Anpassning av arbetsvillkoren i ekonomiska svårigheter

Om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som kunde leda till en minskning av arbetskraften eller om arbetsgivarens lönebetalningsförmåga plötsligt försämras, kan de lokala parterna, efter att de har konstaterat att arbetsgivaren befinner sig i en ekonomisk kris, avtala om att införa åtgärder för viss tid för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren.

Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. När man förhandlar om avtalet ska arbetsgivaren öppet klargöra företagets ekonomiska situation för huvudförtroendemannen.

När man frångår ekonomiska förmåner ska ett avtal ingås inom ramen för bestämmelserna om lönegaranti.

Ett tidsbundet avtal ingås skriftligen att gälla för den tid under vilken man bedömer att arbetsgivarens verksamhet stabiliseras, dock för högst ett år åt gången. Det tidsbundna avtalet kan sägas upp med två månaders uppsägningstid, om det inte längre finns sakliga grunder för att fortsätta avtalet.

Om man gemensamt konstaterar att ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

Vid behov kan förbunden bistå med experthjälp.

Genom denna skrivelse begränsas inte kollektivavtalsparternas inbördes avtalsfrihet och inte heller arbetsgivarens ensidiga rätt att anpassa arbetsvillkoren enligt lagen och rättspraxis.

4.5 Utbildningsarbetsgrupp mellan Kemiindustrin rf och Industrifacket rf

Förbundens utbildningsgrupp har färdigställt en gemensam tillämpningsanvisning om beaktande av små och medelstora företag i fråga om fackliga kurser samt deras innehåll, längd och rätten att delta. Tillämpningsanvisningen har fogats till detta kollektivavtal.

4.6 Rekommendation om lärande på arbetsplatsen

Avtalsparterna ser det som viktigt att utbildning på arbetsplatsen är en del av bra arbetskultur och främjar effektivt lärande. I planeringen, genomförandet och utvärderingen av en lärandeperiod behövs brett och mångsidigt samarbete mellan läroanstalterna och arbetsplatsens representanter med beaktande av utbildningens mål.

Om uppgifter som uppfyller lärandemålen för en praktikant avtalas i praktikavtalet i enlighet med anvisningarna från respektive läroanstalt. Målet är att efter praktiken ska praktikanten kunna bedöma det kunnande som han eller hon har tillägnat sig i sina studier i relation till arbetslivets krav.

För praktikanten utses en arbetsplatshandledare, som kan vara en chef, tjänsteman eller arbetstagare med tillräckliga kunskaper för handledning. Arbetsplatshandledarens uppgift är att se till att målen för praktiken uppfylls samt att introduktionen och handledningen är tillräckliga.

4.7 Utveckling av välbefinnandet i arbetet

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. Välmående arbetstagare är produktiva.

Främjande av arbetsförmågan

Avtalsparterna samlar in god praxis för att bevara arbetsförmågan hos arbetstagare i olika åldrar genom att anordna ett gemensamt diskussionsforum för arbetsgivare och förtroendemännen inom sektorn.

Minskning av sjukfrånvaro

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

4.8 Arbetsplatsens planer

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsplatsen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla ett handlingsprogram för arbetarskydd, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Om man vill inkludera ett handlingsprogram för arbetarskydd i utvecklingsplanen för arbetsplatsen, utarbetas detta i samarbete med arbetarskyddskommissionen. Att sammanföra planerna till en fungerande helhet kommer att bidra till att ge en tydligare bild, minska den administrativa bördan, bidra till att upprätthålla planerna och till ett fokus i diskussionen om de olika ämnena på ett sätt som uppfyller de praktiska behoven i arbetslivet.

4.9 Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I 4 § 2--6 punkten i kollektivavtalet definieras arbetsfred och tillsynsskyldighet samt de olika parternas roller och uppgifter, bland annat för att förebygga arbetskonflikter och återställa arbetsfreden. Förbunden bedömer hur det nuvarande systemet fungerar och gör upp ett gemensamt skriftligt arbetssätt senast 30.6.2022, för att bestämmelsen ska få större effekt och för att förtydliga parternas roller när en arbetskonflikt är under uppsegling eller medan den pågår. Bland annat fäster man vikt vid att få information om en förestående störning av arbetsfreden i tillräckligt god tid, vid ett gemensamt meddelande till konfliktens parter och vid hantering av skador som uppstår. Förbunden kan höra företagsrepresentanter i detta arbete.

Förbunden har gjort upp en gemensam förhandlingspromemoria om tolkningen av 4 § i kollektivavtalet.

4.10 Förbunden behöver inte godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft

Lokala avtal kan ingås enligt 50 § i kollektivavtalet utan förbundens godkännande.

5. Hänvisningar

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

6. Avtalets giltighet

Detta avtal gäller under tiden 23.2.2022–29.2.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av november 2022. Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 innan slutet av november 2022 kommer avtalet att löpa ut 28.2.2023, om inget annat avtalas.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

7. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera parten. Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

Helsingfors 3.3.2022

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Miira Kaukolinna

INDUSTRIFACKET RF

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

1. De undertecknade förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemmar eller medlemsföreningar som är bundna av avtalet inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

2. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar bedömningen av ärendet. Lokala parter ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat frågan.

3. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Om en arbetskonflikt enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen måste följa förbundens ståndpunkt och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden omedelbart återställas.

Förbunden ska ge anvisningar till de lokala parterna om upprätthållande av arbetsfred. På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar med de gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga utreda vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller, vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell arbetskonflikt är. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i 40 § i kollektivavtalet.

4. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas strejkböter. Enligt förbundens ståndpunkt

- om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 2–3
- detta bör beaktas som en faktor som höjer plikten
- förbundens åtgärder enligt punkt 3 för att förhindra en arbetskonflikt bör även beaktas som en faktor som höjer eller sänker plikten som åläggs förbunden

5. Kemiindustrin rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder gällande ett förfarande enligt punkterna 2–3 pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 3 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen som avses i 40 § i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

II INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT UPSÄGNINGSTIDER

5 § Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning.

6 § Ingående av anställningsförhållandet

Anställningsförhållandet anses ha ingåtts omedelbart då arbetstagaren har påbörjat arbetet för arbetsgivaren.

7 § Prövotid

Ifall en prövotid enligt arbetsavtalslagen tillämpas ska man alltid avtala om det skriftligen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att prövotiden är kortare än sex månader, till exempel fyra månader.

8 § Orientering

Arbetsgivaren ska på sätt som avses i § 14 i arbetskyddslagen se till att nya arbetstagare får tillräcklig introduktion och handledning i sitt arbete. En ny arbetstagare ges orientering i arbetsplatsen och dess arbetsförhållanden samt i hans eller hennes kommande arbete.

Handledningen är planlagd utbildning, där en ny arbetstagare utbildas med hjälp av en handledare enligt en på förhand utarbetad och godkänd handledningsanvisning. I samband med det här klargörs för arbetstagaren företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor samt arbets säkerheten och sociala frågor. Han eller hon informeras också om vem som fungerar som huvudförtroendeman på arbetsplatsen och vem som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig.

9 § Uppsägning och uppsägningstider

Beräkning av förhandlingstiden

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) iaktta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och utifrån nödvändiga uppgifter som getts på förhand och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

Turordning vid minskning av arbetskraft

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera sådana arbetstagare som på grund av sin yrkeskompetens och andra färdigheter är viktiga för företagets verksamhet samt personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga. Dessutom ska arbetsgivaren beakta anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Om inte annat avtalats, ska följande med 3 § i avtalet om uppsägningsskydd förenliga uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp.

Uppsägningstider

III ARBETSLÖNER

10 § Lönegrunderna

Lönegrunderna

Inom ädelmetallbranschen bestäms lönerna enligt svårighetsgrupper enligt de svårighetsgrupper som fastställts i anvisningen för upprätthållande av lönesystemet inom ädelmetallbranschen.

11 § Löner enligt svårighetsgrupp

Löner enligt svårighetsgrupp fr.o.m. 1.4.2022:

Svårighetsgrupp	cent/timme	3 %
1	991	1021
2	1023	1054
3	1043	1074
4	1065	1097
5	1086	1119
6	1109	1142

Om en nyanställd person har mer än 5 tjänsteår i branschen och börjar i löneklass 6, ska honom eller henne betalas ett individuellt tillägg på 3 procent från och med anställningens början.

12 § Fastställande av den individuella lönedelen

Arbetstagarens individuella lönedel styrs av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation.

Inom ädelmetallbranschen väljs åtminstone två av de följande faktorer ut. Därutöver kan företaget även välja andra faktorer som stöder företagets mål.

1. Yrkeskunnighet/arbetskicklighet
2. Mångkunnighet
3. Arbetsresultat (snabbhet och kvalitet)
4. Samarbetsförmåga
5. Utvecklingsförmåga
6. Ansvarstagande

13 § Läroavtalselever

Läroavtalselever

Med studerande avses läroavtalselever avsedda i lagen om yrkesutbildning och studerande vid branschens yrkesläroanstalter som är i anställningsförhållande.

En läroavtalsutbildning är inläring som sker på arbetsplatsen och som kompletteras med teoretiska studier som ordnas vid läroanstalten. Ett läroavtal är en praktisk utbildningsform där den studerande och arbetsgivaren tillsammans ingår ett anställnings- och utbildningsförhållande. Läroavtalet kan ingås för en ny arbetstagare eller för en arbetstagare som redan är i ett anställningsförhållande. Lön betalas för den tid inläringen i arbetet och arbetspraktiken pågår.

Till arbetstagare som står i anställningsförhållande då läroavtal ingås, betalas hans eller hennes grundlön som lön till lärling om man inte lokalt avtalar om en högre lön.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran ge elever och praktikanter ett intyg som bevisar att de har utfört en praktikperiod inom sitt yrke.

Som tid i yrket räknas hälften av undervisningstiden från yrkesskolan inom elev- och praktikantgrupperna. Till den del som undervisningen i yrkesskola motsvarar det arbete som arbetstagaren utför inom ädelmetallbranschen räknas tiden i yrkesskola som tid i yrket då man placerar arbetstagaren i lönegrupper och bestämmer lönegrunderna.

Läroavtalselever fr.o.m. 1.4.2022:

	cent/timme
utbildningsår 1	882
utbildningsår 2	923
utbildningsår 3	966
utbildningsår 4	1004

Unga arbetstagare

14 § Unga arbetstagare och praktikanter

Unga arbetstagare och praktikanter fr.o.m. 1.3.2021:

	cent/timme
arbetsår 1	865
arbetsår 2	905

Unga arbetstagare och praktikanter fr.o.m. 1.4.2022:

	cent/timme
arbetsår 1	882
arbetsår 2	923

15 § Vecko- och månadslöner

Vecko- och månadslöner

För de som har vecko- och månadslön används som lönegrund ovan nämnda löner enligt svårighetsgrupp så att veckolönens multiplikator är 40 timmar och månadslönens multiplikator 172 timmar.

Tillämpningsdirektiv:

När man ändrar tidlönen till månadslön höjs timlönen först med 3,5 %. Talet multipliceras sedan med 172.

16 § Prestationslön (ackordlön)

Om arbetet utförs mot prestationslön ska prissättningen avtalas om särskilt per arbetsplats, arbetsavdelning eller arbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. För sådant ackordsarbete som det inte finns en fast prissättning för arbetet, avtalas om möjligt redan före arbetet påbörjas ett ackordspris mellan arbetsgivaren och den arbetstagaren eller de arbetstagare som erbjuds ackordsarbetet. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren ett intyg över vilka arbeten och enhetsmängder som ingår i det överenskomna ackordet.

Så länge omständigheterna kring ackordpriset förblir oförändrade får inte ackordpriset minskas på grund av att arbetstagarna som utför ackordsarbete får en högre inkomst tack vare högre arbetsskicklighet och -hastighet.

Obs: Ifall inkomsten från ackordsarbetet har stigit orimligt mycket eller förblivit låg av orsaker som inte beror på arbetstagaren, kan man granska ackordspriset så att det motsvarar en rimlig inkomst från ackordsarbete. I allmänhet ska man sträva efter att hålla ackordpriset på samma nivå så länge omständigheterna kring ackordpriset förblir oförändrade.

Om arbetstagare som är yngre än 18 år, praktikanter eller elever utför ackordsarbete, iakttas i deras löner de ackordpriser som tillämpas.

Arbetstagare som är yngre än 18 år, praktikanter och elever får inte delta i prissättningen av ackordsarbetet.

Om arbetstagaren vägrar ta emot ett normalt prissatt ackordsarbete, betalas för arbetet istället tidlön.

I ackordsarbete garanteras arbetstagaren åtminstone tidlön.

17 § Grundtimlön

Grundtimlön

Befattningens svårighetsgrad fastställs senast 4 månader efter att anställningen har inletts enligt en separat anvisning för upprätthållande av lönesystemet inom ädelmetallbranschen.

Grundtimlönen är lönen enligt svårighetsgruppen.

18 § Genomsnittlig timförtjänst

Genomsnittlig
timförtjänst

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst beräknas så att hans eller hennes sammanlagda inkomster per kvartal från tids-, ackords- och blandackords- och premiearbete inklusive möjliga skiftarbetstillägg med mera, borträknat overtids-, söndags- och utjämningsstillägg delas med antalet arbetstimmar inom samma kvartal.

Den genomsnittliga timförtjänsten för kvartalet ska vara uträknat inom en månad från att varje kvartal avslutats.

Olika kvartals genomsnittliga timförtjänst används så här:

Användningsperioden
för genomsnittlig
timförtjänst

- under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
- under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets II kvartal,
- under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som anges i den här paragrafen beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

När den genomsnittliga timförtjänsten har räknats ut ges arbetsplatsens förtroendeman omedelbart statistiken över de genomsnittliga timförtjänsterna.

Tillämpningsdirektiv:

Ifall semestern infaller under beräkningsperioden tillåts så mycket tid för beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten att den egentliga beräkningstiden blir en månad.

19 § Lönebetalning

Lönebetalning

I företag, som senast 31.1.2021 har övergått till att betala lön en gång per månad, betalas lönen en gång per månad. I annat fall betalas lönen minst en gång per två veckor, om inte annat har överenskommits med huvudförtroendemannen. Om lönebetalningsdagen är på en helgdag eller en ledig dag betalas lönen på närmast föregående arbetsdag.

Om lönen betalas via en penninginrättning ska den betalas så att alla arbetstagare har möjlighet att lyfta sin lön samtidigt oberoende av vilken bank som används för lönebetalningen.

Arbetstagaren har rätt att bestämma vilken penninginrättning som hans eller hennes lön betalas till.

För löneberäkningens skull har arbetsgivaren rätt att förflytta högst en veckas lön att betalas i samband med nästa lönebetalningsperiod, om inte man kommit överens om en annan beräkningstid.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt § 19 kan lön betalas en gång per månad.

IV BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

20 § Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

I dags- och tvåskiftsarbete ska arbetstiden organiseras så att den är

- år 2022 i genomsnitt 36,6 timmar per vecka
- år 2023 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka
- år 2024 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka
- år 2025 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka

Genomsnittlig arbetstid per vecka för förkortning av arbetstiden

Denna genomsnittliga arbetstid per vecka har uppkommit genom att det från kalenderdagarna för året i fråga dras av veckovila, söckenhelger som förkortar arbetstiden, midsommar- och julafton, semesterdagar som berättigar till fullständig semester (30 vardagar) och en arbetstidsförkortningsledighet på 12,5 har omvandlats till genomsnittlig arbetstid per vecka och till att gälla för ett kalenderår. I fråga om utjämning av arbetstiden ska bestämmelserna i 25 § iakttas.

I intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete iaktas avtalet om arbetstid i treskiftsarbete inom ädelmetallbranschen i bilaga 1. Treskiftsarbete

Flexitid

Som uppföljningsperiod för den flexibla arbetstiden kan ett kalenderår användas.

Flexitid

10-timmars dagar

10-timmars dagar

I händelse av en plötslig och oförutsägbar eller exceptionell produktionssituation kan arbetsgivaren, med tre dagars förvarning, tillfälligt förlänga den dagliga ordinarie arbetstiden för icke-skiftarbetare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Löneutbetalning kommer att fortsätta ske på grundval av ordinarie arbetstid, både när arbetstiden förlängs och när arbetstiden jämnas ut, med undantag för arbetade timmar på söckenhelger eller på söndagar, för vilka ersättning utbetalas i enlighet med faktisk arbetstid enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Genom en lokal överenskommelse kan en förändring av arbetstiden göras utan föregående meddelande.

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst 30 dagar per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor. Högst tre veckor om året per arbetstagare kan användas för på förhand planerade säsongsvariationer.

En arbetstagare har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta kollektivavtal, när det finns sakliga personliga skäl till detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden måste under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningschema och parterna avtalar om tidpunkten för en ledighet inom fyra kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har arbetstagaren rätt att utjämna sin arbetstid med i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela detta tre veckor i förväg. Ledigheten ska i första hand bestå av hela arbetsdagar. Emellertid får inte den av arbetstagaren meddelade ledigheten tas ut om företagets produktion störs allvarligt, inte heller under veckor för vilka arbetsgivaren har meddelat att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt detta kollektivavtal.

Om den ledighet som avses i detta kollektivavtal inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren ersätta outjämnade arbetstimmar med en förhöjning om 50 procent i samband med närmast följande löneutbetalning.

21 § Lokala avtal

Organisering av
arbetstid genom
lokalt avtal

Genom arbetstidsarrangemang är det möjligt att i betydande grad främja utnyttjandet av arbetsplatsens maskiner, anordningar och andra resurser och även uppfylla de anställdas önskingar om arbetstiden. Arbetstidsarrangemangen kan vid behov variera t.ex. efter årstid, produktionsavdelning, efter maskin- eller arbetstagargrupper även på olika avdelningar på samma arbetsplats.

Ett utökande av olika arbetstidsformer och användning av olika långa arbetstider samt alternativ till arbetstidens tidsmässiga placering ger möjligheter att skapa arbetstider som motsvarar både produktionens och de anställdas behov.

Lokalt kan avtalas om:

- 1 den maximala längden på arbetstiden per dygn och per vecka avvikande från 20 § första stycket
- 2 längden på arbetstidsutjämningsperioden
- 3 början av arbetsdygn och arbetsvecka
- 4 vilotid under arbetstiden per dygn
- 5 ändring av arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema för arbetstiden.

22 § Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden

Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden

Av den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen ska framgå förläggningen av arbetstiden per dygn och per vecka samt den period inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie mängd.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp är målet att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag under veckan. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Om den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen.

Om ändringsgrunderna för, verkningarna av och alternativen till den gällande arbetsskiftsförteckningen och det gällande utjämningsschema för arbetstiden förhandlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema för arbetstiden

Om inte annat avtalas lokalt, ska respektive arbetstagare meddelas om en bestående förändring i den gällande arbetsskiftsförteckningen och det gällande utjämningsschema för arbetstiden två veckor innan förändringen genomförs och om en tillfällig förändring, såvitt möjligt, en vecka innan förändringen genomförs, dock senast den tredje dagen innan förändringen genomförs.

Meddelande om ändringen

Tillämpningsdirektiv:

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att på arbetsplatsen återgå till det gällande arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat ändringen har upphört att gälla.

Definition av tillfällig ändring

Bestämmelserna om arbetstidsförändringen gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

23 § Organisering av arbetstid

Organisering av arbetstid på annat sätt än genom lokalt avtal

Om det inte lokalt avtalats om hur arbetstiden ska organiseras, organiseras arbetstiden enligt följande:

Byte av arbetsdygn och arbetsvecka

Arbetsveckan och arbetsdygnet inleds på måndag när det första arbetsskiftet inleds. Söndagsarbetsdygnet upphör vid samma tidpunkt.

Daglig vilotid

Daglig vilotid

I dagarbete ingår en vilotid på en timme, under vilken arbetstagaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Genom lokalt avtal kan man iakttä en måltidsrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Lokalt kan avtalas om att arbetstagaren i dagarbete inte har någon måltidsrast utan honom eller henne bereds möjlighet att inta måltid vid mitten av arbetsdagen vid den tidpunkt som med tanke på arbetet anses vara lämplig.

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Man kan avtala om en annan tidsperiod lokalt.

Om så överenskomms, kan arbetstagaren kontinuerligt även arbeta i samma skift.

Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig

Vid organisering av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig iakttas en utjämningsperiod på högst ett år.

Maximal arbetstid

Den maximala arbetstiden iakttar bestämmelserna om begränsningar i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

24 § Andra allmänna bestämmelser om organiseringen av arbetstid

Vid organisering av arbetstid iakttas även följande allmänna bestämmelser om arbetstid:

Uppföljning av arbetstid

Arbetsgivaren kan arrangera uppföljningen av arbetstiden. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Söckenhelgsveckor och lediga dagar

Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är åtta timmar, med undantag av påskafton och midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter. På valborgsmässoafton är arbetstiden högst fem timmar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdagen och självständighetsdagen infaller, samt lördagen efter jul och påsk är lediga dagar i sådana arbeten där arbetstiden även i övrigt följer systemet med lördag som fast ledig dag.

Nattarbete

Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 8 § arbetstidslagen eller genom att man kommer överens om det lokalt.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i arbete som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § i lagen.

25 § Utjämning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete

Följande bestämmelser berör normalt dag- och tvåskiftsarbete på fulltid dvs. arbete under en 40 timmars arbetsvecka.

Arbetstidens längd

Arbetstiden ska organiseras så att den är

- år 2022 i genomsnitt 36,6 timmar per vecka
- år 2023 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka
- år 2024 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka
- år 2025 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka

under högst ett kalenderår. Även söckenhelger samt midsommar- och julafton utjämnar arbetstiden per vecka. Semesterdagar kan inte användas till utjämningen av arbetstiden.

Utjämning av arbetstid

Utjämning av arbetstiden genomförs så att drift- och servicetiderna tryggas.

Utjämningen av arbetstiden genomförs genom att man ger ledighet så att arbetstiden under högst ett kalenderår utjämnas till genomsnittlig arbetstid per vecka.

Om inte annat avtalas på arbetsplatsen, genomförs utjämningen av arbetstiden så att arbetstagaren är ledig enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Utjämningen av arbetstiden kan genom ett lokalt avtal även genomföras så att den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller att olika alternativ för utjämningen av arbetstiden kombineras.

Man kan också per kalenderår avtala att ledigheter inte tas ut, antingen delvis eller helt och hållet. En representant för arbetsgivaren och huvudförtroendemannen diskuterar varje kalenderår vilka spelregler gäller vid uttagna ledigheter. Utifrån detta kan arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om att ledigheter inte tas ut. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas till arbetstagaren förutom ersättning för förkortningen den individuella lönen.

Om arbetsskiftsförteckningen inte har fastställts på förhand, meddelas tidpunkten då ledigheten ges senast en vecka på förhand, om inte annat avtalas lokalt innan ledigheten tas ut.

Man kan avtala om att förflytta utjämningsledigheterna så att de ges senast före utgången av juni månad under nästa kalenderår.

Tillämpningsdirektiv:

Vid otillräcklig sysselsättning tillämpas i första hand utjämningsledigheten för arbetstiden och vid behov först därefter permittering. Utjämnings-schemat för arbetstiden är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. Vid övergången till en annan arbetstidsform, t.ex. treskiftsarbete, fastställs arbetstiden efter övergången enligt bestämmelserna som gäller arbetstidsformen i fråga.

Om inte annat står att finna i arbetsskiftsförteckningen, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats ledighet fastän den frånvarande inte meddelats om det, då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen till vilken arbetstagaren hör har tagit ut ledighet i enlighet med vad som avses i detta avtal.

Tillägg för utjämnad arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstiden ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som är 6,3 % av arbetstagarens kvartalsvis fastställda genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ska ersätta och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller enligt kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat och för den del av den ordinarie arbetstiden som för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget betalas för den tid då arbetsgivaren betalar lön enligt sysselsättningsplanen.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 3 kap. 18 § i kollektivavtalet.

Tillägg för
utjämnad arbetstid
och genomsnittlig
timförtjänst

De intjänade tilläggen betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas lokalt.

Månadsavlönade arbetstagare

För en arbetstagare med månadslön genomförs den i denna paragraf avsedda utjämningen av arbetstiden utan att månadslönen sänks.

Utjämning av arbetstid och semesterrätt

De uttagna arbetstidsutjämningsdagarna förorsakar inte förlust av rätt till semester.

26 § Övertids- och söndagsarbete

1. Övertidsarbete

- Övertidsarbete utförs med i lagen stadgade begränsningar för arbetstid.
- Övertidsersättning betalas enligt denna paragraf.
- Övertidsersättning kallas i fortsättningen övertidstillägg.
- Som beräkningsgrund för övertidstillägget ligger kollektivavtalets genomsnittliga timförtjänst.

Avvikande från 18 § i arbetstidslagen används som granskningsperiod för högstgränsen för övertidsarbete enbart kalenderår.

Kontrollperioden
för
maximimängden
övertidsarbete

Tillämpningsdirektiv

Lokalt är det möjligt att komma överens om att som justeringsperiod i stället för kalenderår använda en tidsperiod på ett år som börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter ingången av ett nytt kalenderår.

Övertidsarbete enligt denna paragrafs andra och tredje punkt är lagstadgat övertidsarbete. I punkt 4, 5 och 6 bestäms så kallat kollektivavtalsenligt övertidsarbete som ersätts på samma sätt som övertidsarbete men som inte antecknas som övertidsarbete i arbetstidsbokföringen.

2. Övertidsarbete per dygn

Övertidsarbete per
dygn

Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 26 § första stycket, dvs. 8 timmar, eller utöver en längre överenskommen ordinarie arbetstid per dygn än denna som nämns i 21 §.

Ifall arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överstiger det i arbetsskiftförteckningen för ifrågakvarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

För övertidsarbete per dygn betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Ersättning för
övertidsarbete per
dygn

För övertidsarbete per dygn som utförs på en söckenlördag och på en helgdagsafton betalas för samtliga timmar ett övertidstillägg vars storlek är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

3. Övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den enligt kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden per vecka, dvs. 40 timmar.

Om den ordinarie arbetstiden per vecka har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetsskiftsförteckningen har fastställts för arbetsveckan. I oavbrutet skiftarbete anses arbetet vara övertidsarbete enbart om man inte avtalat om ersättning av övertidstimmar med fritid.

Till övertidsarbete per vecka räknas inte det under samma arbetsvecka utförda övertidsarbetet per dygn.

För övertidsarbete per vecka betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 5 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Ersättning för övertidsarbete per vecka

När tillägg för övertidsarbete per vecka har betalats för 5 timmar, ersätts de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan med ett övertidstillägg som är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller per dygn.

4. Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Det arbete som för en fulltidsanställd på grund av utjämningen av arbetstid överskrider arbetsskiftsförteckningens ifrågavarande

- arbetstid per dygn under ett arbetsdygn som är fastställd som under 8 timmar, ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per dygn
- arbetstid per vecka under en arbetsvecka som är fastställd som under 40 timmar, ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per vecka

5. Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

På en söckenhelgsvecka när en arbetstagare har arbetat den arbetstid som arbetsskiftsförteckningen förutsätter för arbetsveckan ersätts arbete som utförts utöver detta på samma sätt som övertidsarbete om det inte kan ersättas som övertidsarbete per dygn.

Om arbete som utförs på påskaftonen, midsommaraftonen och julaftonen inte enligt stycket ovan ersätts med ett övertidstillägg på 100 % per vecka, betalas detta tillägg för det nämnda arbetet i 100 %.

Undantagsvis betalas på valborgsmässoafton ersättningen efter 5 arbetstimmar.

Under de nämnda dagarna kan arbete utföras under förutsättningarna enligt i 17 § 7 mom. i arbetstidslagen.

Detta moment gäller emellertid inte oavbrutet skiftarbete.

6. Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Om den anställda inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt arbetsskiftsförteckningen utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och den anställda utfört arbete under de dagar som är lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen, betalas för arbetstimmar under lediga dagar förhöjd lön på så sätt som avtalats i kollektivavtalet. Orsakerna till detta kan vara sjukdom, permittering till följd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, resa som beordrats av arbetsgivaren eller reservövning.

Tillämpningsdirektiv:

Det som i detta moment nämns om permittering gäller inte förkortad arbetsvecka.

7. Lokalt avtal, endast ett övertidsbegrepp

Lokalt avtal, endast ett övertidsbegrepp

Genom lokala avtal kan man sträva efter att förenkla principerna kring övertidsersättningar. Förbunden anser att lokalt avtalade lösningar fungerar bäst när man har lyckats kombinera nivån på arbetsplatsens traditionella övertidsersättningssystem och de krav som arbetsplatsen arbetstidsbehov ställer.

Nedan har tillvägagångssätten för att ta i bruk endast ett övertidsbegrepp fastställts närmare i större detalj.

Lokalt kan man komma överens om att ersättningen för övertidsarbete bestäms enligt en definition av övertidsarbete. I detta fall betalas inte ersättning för övertid separat för övertid per dygn och per vecka, utan alla övertidstimmar under en viss längre tidsperiod betalas utifrån en och samma bestämmelse om ersättning för övertid.

Tidsperioden som berör ersättning för övertid och beloppet för övertid, antingen differentierat enligt antalet övertidstimmar eller som ett procenttal ska framgå av den ovan nämnda lokala överenskommelsen.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Användningen av endast ett övertidsbegrepp gäller enbart övertidsarbete i enlighet med denna paragraf och s.k. kollektivavtalsenligt övertidsarbete, och det påverkar inte söndagsarbetsförhöjningen enligt punkt 9 eller ersättningen för ledighet per vecka enligt punkt 10.

Tillämpningsdirektiv:

Modellen för endast ett övertidsbegrepp är följande:

- 1) Man väljer en period för ersättandet av övertidsarbete, som kan vara till exempel en eller flera månader lång eller omfatta ett kvartal. Högst omfattar den dock ett år.
- 2) Man beaktar alla övertidstimmar under perioden (inklusive s.k. kollektivavtalsenligt övertidsarbete).

3) Övertidstimmar ersätts till exempel enligt följande modell:



Under periodens första del ersätts övertidstimmar till en viss omfattning med en övertidsersättning på x, och resten av periodens övertidstimmar med en ersättning på y.

Man kan på arbetsplatsen även komma överens om en annan modell för att ersätta övertidsarbete.

8. Skiftarbetestillägg

Skiftarbetestillägg

Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för tiden för övertidsarbete ett skifttillägg enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete. Skifttillägget betalas enkelt för tiden för övertidsarbetet.

9. Söndagsarbete

Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver arbetslönen och de eventuella övertidstilläggen som lagstadgad söndagsförhöjning för varje arbetstimme ett tillägg på 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Ifall det i enlighet med 34 § lokalt avtalats om att flytta tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den, betalas under den flyttade söckenhelgen söndagstillägg enligt 34 §

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet så att Kristi himmelfärdsdag är en vanlig arbetsdag, betalas ingen söndagsförhöjning för denna dag.

10. Ledighet per vecka och ersättning för ledigheter per arbetsvecka

Ledighet per vecka och ersättning för ledigheter per arbetsvecka

En arbetstagare som tillfälligt arbetar på söndag ska, såvitt möjligt, beredas lagstadgad ledighet per vecka (veckoledighet) i första hand på lördagen samma vecka.

Arbetstagaren som tillfälligt behövs i arbetet under sin ledighet per vecka ersätts för den tid som under ledigheten per vecka åtgått till arbetet genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid senast under tre följande kalendermånader efter att arbetet utförts förkortas med den tid som åtgått till arbetet, om inte annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan ledigheten per vecka även ersättas så att han eller hon utöver arbetslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som motsvarar 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten. Vid beräkningen av detta beaktas de arbetstimmar under vilka han eller hon utfört arbete under det arbetsdygn då ledigheten per vecka senast borde ha getts.

Protokollsanteckning:

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605), inklusive arbetsrådets utlåtanden, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06.

Med arbetstagaren ska, innan arbete utförs på en ledig dag per vecka, avtalas om huruvida den förlorade ledigheten per vecka ska kompenseras med motsvarande ledighet eller med en penningersättning.

27 § Rekreationspauser

Rekreationspauser

Förutom måltiderna organiseras på varje normala arbetsdag en tio (10) minuter lång möjlighet att avnjuta förfriskningar på arbetsplatsen. Den bästa tidpunkten för rekreationspausen avtalas om på arbetsplatsen mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Före övertidsarbetets påbörjan ges arbetstagarna en möjlighet att avnjuta förfriskningar på arbetsplatsen.

28 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommit i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken.

Arbetstidsbankens uppgift är att svara mot variationer i arbetsmängd, därmed stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft samt svara mot enskilda behov i olika livssituationer.

Man avtalar lokalt om ibruktagande av systemet. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman eller motsvarande personalrepresentant på arbetsplatsen, kan avtalet också ingås direkt med arbetstagarna.

I samband med att arbetstidsbanken tas i bruk kan man bland annat avtala om följande:

- vilka omfattas av systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet

- hur ledigheter kan tas ut eller beordras tas ut
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionalitet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och hur kan man ändra systemet
- upphävande av avtalet

Ledigheter som tagits ut som hela arbetsdagar eller längre perioder betraktas som likställd med arbetad tid i förhållande till intjänande av semester.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Om det finns sparad eller lånat saldo på banken när arbetstidsbanksavtalet eller anställningsförhållandet upphör, ersätts de eller tas tillbaka när avtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Tillämpningsdirektiv:

Förbunden är överens om att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

29 § Skiftarbetstillägg

Skiftarbetstillägg

Skifttillägg 1.1.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

cent/timme

Kvällsskift 120

Nattskift 223

30 § Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete

Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete

Arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete betalas för varje ordinarie arbetstimme de arbetat under lördagsdygnet ett särskilt tillägg.

Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete 1.1.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

cent/timme

220

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 §.

31 § Utryckningsarbete

Utryckningsarbete

När en anställd kallas till utryckningsbetonat arbete efter hans eller hennes ordinarie arbetstid och efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas han eller hon åtminstone lön för 1 timme samt övertidsersättning när det är fråga om övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittliga timförtjänst och
- b) om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittliga timförtjänst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete uppgår övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast till 100 %.
- c) Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till honom eller henne en i punkt a) angiven ersättning motsvarande två timmars genomsnittliga timförtjänst utan övertidstillägg.

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

32 § Omständighetstillägg

Omständighetstillägg

Om arbetstagaren måste arbeta i omständigheter som är sämre än de allmänt accepterade finska arbetsförhållandena, betalas åt honom eller henne ett omständighetstillägg.

Omständighetstillägg fr.o.m. 1.1.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

cent/timme
44

Tillämpningsdirektiv:

Ifall arbetarskyddsmyndigheten konstaterar att arbetsförhållandena inte uppfyller de ifrågakavande normerna, betalas ett omständighetstillägg.

33 § Reseersättningar

Arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och för tid använd till resa under ett arbetsdygn samt ersättning för extrakostnader som uppstår på kommenderingsorten så som skrivs i detta moment.

- a) Resekostnader

Nödvändiga
reskostnader

Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader som uppkommer av resan till eller från kommenderingsorten eller för resan till en annan kommenderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- o.d. biljetter i andra klass, bagageavgifter och, om resan företas på natten, priserna på sovplatsbiljetter i andra klass.

Har en överenskommelse träffats före resan om användning av arbetstagarens egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil en ersättning. Ersättningens maximibelopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

b) Ersättning för resetid för arbetsresor

Ersättning för restid

Arbetstagaren betalas resetid ersättning för resetimmor för högst 16 timmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras de arbetstimmar som under ifrågakvarande arbetsdygn utförts inom ramen för ordinarie arbetstimmar. För det antal resetimmor som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För en resa som sker på en ledig dag betalas för en resa på högst åtta timmar en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För övriga resetimmor, dock högst för åtta timmar, betalas en ersättning som motsvarar arbetstagarens grundtimlön.

Om det för arbetstagaren har ordnats en sov- eller hyttplats, betalas den ovan nämnda ersättningen inte för tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

Sovplats

I sådana fall där arbetsgivaren beordrar arbetstagaren till en kommanderingsort som han eller hon färdas till dagligen från sitt hem, och arbetsvägen är över 55 kilometer mellan hemmet och arbetsplatsen, går man tillväga på följande vis:

Resekostnader i vissa särskilda fall

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna och betalar lön för den delen av resetiden som överskrider 20 km.

Man kan lokalt avtala om andra principer för ersättandet av resetiden.

c) Dagtraktamente

Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje resedygn, när stället där arbetet utförs mätt längs en allmänt använd farväg ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, enligt följande:

- Heldagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 6 timmar.
- För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Ett resedygn är en tidsperiod på högst 24 timmar som påbörjas när arbetstagaren påbörjar arbetsresan från sin arbetsplats eller sin bostad. Resedygnet avslutas när arbetstagaren återvänder från arbetsresan till sin arbetsplats eller sin bostad. Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren under något resedygn får en kostnadsfri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagtraktamente två fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en kostnadsfri måltid.

Tillämpningsdirektiv:

När för arbetstagaren har ordnats fri kost eller bostad, är det i sammanhanget ovidkommande om det är arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren, som svarar för arrangemanget.

d) Måltidsersättning

Måltidsersättning

Då arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas han eller hon

- resekostnader,
- ersättning för resetiden för tiden som överskrider den ordinarie arbetsresan och
- måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet, om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma hos sig, om på arbetsplatsen inte serveras någon gratis måltid.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren mitt i arbetsdagen måste förflytta sig mellan sin ordinarie arbetsplats och kommenderingsorten, ersätts arbetstagaren resekostnaderna och ersättning för resetid, fastän kommenderingsorten befinner sig mindre än 5 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen eller arbetstagarens bostad.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Även de arbetstimmar som utförts omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

e) Övernattningskostnader

Övernattningskostnader

Övernattningskostnaderna ersätts genom att man betalar antingen logiersättning eller nattresepenning enligt följande:

Om för arbetstagaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot en godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket för arbetstagaren inte har ordnats fri inkvartering eller då han eller hon inte har fått logiersättning eller en sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren obefogat har låtit bli att utnyttja den inkvarteringsmöjlighet som arbetsgivaren reserverat och anvisat.

f) Hemresor under vissa helgdagar

Vissa hemresor

Har arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i minst 3 veckor på kommenderingsorten är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar såvida detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Då betalar arbetsgivaren till honom eller henne enligt punkt a) ersättning för resekostnaderna till hemorten och tillbaka till arbetsplatsen samt ersättning för resetid enligt punkt b) samt ytterligare ersättning för resetiden under resan enligt punkt c) och nattresepenning enligt förutsättningarna i punkt e) tredje stycket.

Detsamma gäller även övriga arbetstagare som arbetsgivaren vid nämnda helgdagar skickar hem samt hemresa på grund av semester.

Tillämpningsdirektiv:

Beträffande de resor som avses under denna avtalspunkt gäller arbetsgivarens ersättningsskyldighet ända fram till arbetstagarens faktiska hem.

Arbetstagaren ska på begäran lämna arbetsgivaren en utredning om var hans eller hennes hem är beläget.

34 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelg ersättning

För alla helgdagar som infaller på vardagar samt för första maj betalas lön för åtta timmar enligt grundtimlönen + 3 procent.

För julafton som infaller på andra vardagar än lördag betalas lön för åtta timmar enligt grundtimlönen + 3 procent.

Tillämpningsdirektiv:

Söckenhelg ersättningen till en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att den ovan angivna söckenhelg ersättningen multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

För trettondagen som infaller på en annan vardag än lördag används som beräkningsgrund för söckenhelg ersättningen den genomsnittliga timförtjänsten enligt 18 § i kollektivavtalet. För trettondagen betalas enbart för vardagar mellan måndag och fredag.

Lön för självständighetsdagen betalas enligt lagen (388/1937).

Självständighetsdagen

Söckenhelg ersättning betalas åt en arbetstagare som oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst två (2) månader före söckenhelgen i fråga och som har arbetat enligt arbetsskiftförteckningen den sista och också den närmast följande arbetsdagen före och efter söckenhelgen, om inte frånvaron varit godkänd av arbetsgivaren eller berott på arbetstagarens sjukdom, reservövningar eller motsvarande jämförbara skäl.

Förutsättningar för erhållande av söckenhelg ersättning

Tillämpningsdirektiv:

Om villkorsreglerna för iakttagande av arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen orsakar att söckenhelgersättningen går förlorad för flera söckenhelger i följd, gäller förlusten endast en av de nämnda söckenhelgerna.

För arbete utfört på en söckenhelg betalas lön som för söndagsarbete plus söckenhelgersättning.

Tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den kan genom ett lokalt avtal flyttas till en annan tidpunkt under samma arbetsvecka. Då betalas för det arbete som utförts under en ledig dag enkel lön för tid och för den flyttade söckenhelgen betalas söckenhelgersättning.

Med huvudförtroendemannen ingås ett skriftligt avtal, i vilket avtalas om vilka spelregler som gäller då en söckenhelg flyttas.

Tillämpningsdirektiv:

Söckenhelgersättning betalas åt arbetstagaren även för sådana söckenhelger som infaller under semestern, under en sjukdom som pågått högst två (2) månader före söckenhelgen, under avlönad frånvaro på grund av ett barns sjukdom enligt 38 § i kollektivavtalet, under lagstadgad föräldraledighet, permittering eller under en förkortad arbetsvecka.

När arbetstagaren inte på grund av en sådan situation som nämnts tidigare i denna tillämpningsanvisning är berättigad lön för självständighetsdagen, eller om självständighetsdagen infaller på en lördag, betalas söckenhelgersättning enligt denna paragraf.

35 § Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstillägg

I samband med den lönebetalning som följer närmast efter den 1 december betalas till en arbetstagare tjänsteårstillägg beroende på hur länge hans eller hennes anställningsförhållande utan avbrott har fortgått före utgången av föregående november månad.

Tillägget fastställs enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tillägget i euro beräknas utifrån formeln:
10 år men inte 15 år	Smån x 2 x GTF
15 år men inte 20 år	Smån x 4 x GTF
20 år men inte 25 år	Smån x 6 x GTF
25 år eller längre	Smån x 8 x GTF

Smån = antalet semestermånader som under föregående semesterkvalifikationsår berättigar till semester.

GTF = genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet.

Arbetsgivaren och en arbetstagare som fyllt 55 år kan varje år komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren tjänat in eller en del av det byts till motsvarande ledighet. Ledigheten kan tas ut efter granskningstidpunkten för tjänsteårstillägget och före följande granskningstidpunkt. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidpunkten för ledigheten. Med huvudförtroendemannen avtalas om vilka förfaringsätt som iakttas då ledigheten tas ut. Avtalet ska ingås skriftligen.

Tillämpningsdirektiv 1:

Bytet av tjänsteårstillägget mot ledighet får inte leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av. Den överenskomna tidpunkten kan flyttas av produktionsrelaterade orsaker.

Tillämpningsdirektiv 2:

Tjänsteårstilläggets storlek beräknas och delas med den genomsnittliga timförtjänsten, varvid man får antalet timmar som berättigar till ledighet. Under ledigheten betalas till arbetstagaren en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

Tillämpningsdirektiv 3:

Storleken på tjänsteårstillägget för en deltidssamarbetande arbetstagare beräknas så att det tjänsteårstillägg som uträknats enligt den ovan nämnda formeln multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.

Om den anställda omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund tillägget betalas, konstateras varje år 30.11. Den grund som då konstateras iakttas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets längd och kontinuitet iakttas tillämpningspraxis i semesterlagen.

Konstaterande av
grunden

Om arbetstagarens anställningsförhållande som omfattas av tjänstgöringstillägget upphör innan den årliga betalningen av tillägget betalas arbetstagaren i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje månad som den anställda har förtjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades honom eller henne som tjänstgöringstillägg.

Upphörande av
anställningsförhållande

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 § i detta kollektivavtal och 2 § första punkten i avtalet semesterlön.

Behandling i
löneadministrationen

Betalningstidpunkten för tjänstgöringstillägget kan avvika från det som nämnts tidigare i denna punkt genom lokala avtal. Ifall man kommer överens om att tjänstgöringstillägget betalas längs med året (till exempel per månad) ska det lokala avtalet beakta bestämmelserna om grunderna till tillägget speciellt vad gäller den årliga granskningstidpunkten och avslutandet av anställningsförhållandet.

36 § Övriga ersättningar

- a) Högtidsdagar Högtidsdagar

En arbetstagare vars anställning i samma företag har fortgått utan avbrott i minst tre månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön som motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemarkelsedagen infaller på en arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen. Lönen betalas enligt grundtimlönen.

- b) Uppbåd Uppbåd

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som befaller en arbetstagare som deltar i uppbåd.

Bestämmelsen gäller även de som enligt räddningslagen genomgår befolkningsskyddsutbildning.

- c) Reservövningar Reservövningar

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för den tid som åtgår till reservövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas.

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas även på personer som med stöd av civiltjänstlagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar samt på personer som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

- d) Begravningar och bröllopsdagar Begravningar och
bröllopsdagar

Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

Lönen betalas enligt grundtimlönen.

- e) Blodgivning Blodgivning

Arbetsgivaren betalar åt en arbetstagare som under arbetstid brådskande kallas till blodgivning en ersättning som motsvarar grundtimlönen för inkomstbortfallet på grund av förlorad ordinarie arbetstid.

f) Utbildning

Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner och säkerhet, eller i produktivitets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte eller för att främja lokala avtal antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan åläggas utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ordnas på söckenhelger.

Angående utbildningsverksamheten iakttas i övrigt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Tillämpningsdirektiv:

Man kan i stället för eller utöver utbildningar och utvecklingstillfällen ordna verksamhet som främjar arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga och som ordnas utanför den ordinarie arbetstiden i högst 8 timmar per kalenderår. Tillfällena kan ordnas i form av hela dagar eller delas upp på flera dagar. För denna tid betalas till arbetstagaren individuell tidlön.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 33 § punkt a i fråga om ersättning av resekostnader.

Yrkesutbildning

Yrkesutbildning och gemensam utbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten för både kurs- och resetiden. En arbetstagare med månadslön får lön för den tid som åtgår till utbildningen och de resor som deltagandet förutsätter oavkortad.

Om utbildningen helt äger rum utanför ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen för utbildningstiden.

Dessutom ersätts arbetstagaren för resekostnader enligt 33 § punkt a i kollektivavtalet.

Arbetstagaren betalar även kursavgifter, läromedel, helpensionsavgifter vid internatkurser och för icke-internatkurser dagtraktamente eller måltidsersättning som fastställs enligt 33 § punkt c i kollektivavtalet.

Innan man anmäler sig till en utbildning ska man konstatera att det rör sig om utbildning enligt denna avtalspunkt.

Gemensam utbildning

Till den som deltar i utbildning betalas ersättning för direkta kostnader och inkomstbortfall under ordinarie arbetstid enligt 7.1 punkten i Allmänna avtalet.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

37 § Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet

Sjukdom och
olycksfall

När en arbetstagare på grund av ett olycksfall eller sjukdom blir arbetsoförmögen betalas åt honom eller henne en lön som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten eller tidlön då denna är högre än den genomsnittliga timförtjänsten, för så här många arbetsdagar:

Den oavbrutna längden på anställningsförhållandet

Arbetsdagar som ersätts före arbetsoförmågan

under 3 år

20 arbetsdagar

3 år men under 5 år

25 arbetsdagar

5 år men under 10 år

30 arbetsdagar

10 år eller längre

40 arbetsdagar

Tillämpningsdirektiv:

Lön för sjukdomstid betalas för de ordinarie arbetstimmarna under varje arbetsdag för vilken ersättning betalas.

Förutsättningarna för att betala lön för sjukdomstid är följande:

Förutsättningar för
betalande av lön
för sjukdomstid

- 1 Arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av en arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall.
- 2 En av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan uppvisas.
- 3 Grunderna och omfattningen av lönen för sjukdomstid har utretts på ett godtagbart vis.

Tillämpningsdirektiv:

1 Konstaterande av arbetsförmåga

A. Konstaterande av arbetsförmåga

Arbetsförmågan konstateras med ett av företagets företagsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas om läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Under epidemitider kan läkaren ge arbetsplatsens företagshälsovårdare rätt att på basis av sin undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivaren av upprepat sjukintyg ska alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepat sjukdomsfall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

Innan ett av hälsovårdaren utskrivet intyg kan anses som utredning över arbetsförmögenhet, ska han eller hon tillsammans med läkaren konstatera att situationen är sådan som ovan avses, och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsförmögenhet.

B. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Hantering av sjukfrånvaro

Hanteringen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen sker bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. En effektiv påverkan kräver en åtgärdsmodell som består av kartläggning av problem, målsättning och praktiska åtgärder. En av åtgärderna kan vara metoden om egen anmälan som definieras mer i detalj nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om införande av metoden om egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska ingås skriftligt med huvudförtroendemannen. Avtalet kan gälla frånvaro som pågår högst tre dygn. Metoden om egen anmälan tillämpas enbart på arbetstagarens egen sjukfrånvaro.

Lokalt kan bland annat avtalas om följande:

- avtalets syften
- vem avtalet gäller
- till vem anmälan görs
- på vilket sätt anmälan görs
- hur anmälan registreras
- hur man förfar om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i antalet godkända frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till en kontroll hos en (arbetshälsovårds)läkare

- hur man förebygger missbruk och en möjlighet att avvika från betalningsgrunderna för lönen för sjuktiden i förekomna fall av missbruk
- uppföljning av avtalets genomförande
- avtalets längd, möjlighet till uppsägning

2 Anlitande av företagshälsovården i första hand

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare.

Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjuktid om arbetstagaren för arbetsgivaren framför en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare.

3 Oklarheter beträffande läkarintyget

Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg arbetstagaren företer, kan han eller hon hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren nämnd läkare för kontroll. I så fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

4Handledning för riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att handla arbetstagarna i korrekt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med introduktionen i arbetet.

Det ligger både i arbetsgivar- och arbetstagarsidans intresse att sjukfrånvaron blir så kort som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska dem.

Avslag

Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligen har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Vägran att betala lön för sjuktid

Tillämpningsdirektiv:

Ifall löneförmånerna för sjukdomstid uppsåtligen missbrukas, betalas ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet upphävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Anmälningsskyldighet

Arbetstagarens
anmälningsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om att han eller hon insjuknat.

Tillämpningsdirektiv:

Meddelande om insjuknande ska ges arbetsgivaren i mån av möjlighet före arbetsskiftet inleds

- Arbetstagaren ska meddela sin närmsta chef eller en annan av arbetsgivaren utnämnd person redan före arbetsskiftet inleds om sin sjukdom, om det med tanke på omständigheterna alls är möjligt. Arbetsgivaren ska tillkännage tillvägagångssätten angående detta för arbetstagarna.
- Om arbetstagaren uppsåtligen försummar att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

Tidpunkten för utbetalning

Tidpunkten för när
lön för sjukdomstid
betalas

Om arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat om sin arbetsförmåga och det inte finns oklarheter vad gäller lönegrunderna eller lönebeloppet i utbetalningen av lönen för sjukdomstid, ska ett förfaringssätt i första hand tillämpas enligt vilket arbetsgivaren betalar den anställda lön för sjukdomstid i samband med ordinarie lönebetalning utan att vänta på återbetalning av dag- eller moderskapspenning eller motsvarande ersättning.

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall blir arbetsförmögen mitt under sin arbetsdag, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under dagen.

Insjuknande mitt
under en arbetsdag

Återfall

När samma sjukdom
återkommer

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag då till honom eller henne senast betalats lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, behandlas det som en enhetlig sjukdom, och man betalar lön för sjukdomstid tills sjukdoms- eller ersättningsperioden tar slut. För att återfall av samma sjukdom ska kunna anses vara en ny sjukdom, ska arbetstagaren arbeta under en tidsperiod på 30 kalenderdagar enligt arbetsskiftsförteckningen. Semesterdagar räknas inte till denna tidsperiod.

Tillämpningsdirektiv:

Ersättningsperioden behöver inte vara enhetlig vid återfall i samma sjukdom utan den kan bestå av flera arbetsförmögenhetsperioder.

I oklara fall fastställs i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringslagen huruvida det är fråga om samma eller en annan sjukdom.

Om arbetsförmågan till följd av sjukdom eller olycka uppkommit under en tid av arbetsförmåga till följd av annan sjukdomen eller olycka eller omedelbart därefter och den anställda inte varit i arbete däremellan räknas sjuktidperioderna med tanke på betalning av lön för sjukdomstid till samma arbetsförmåga.

Vissa särskilda situationer

Om arbetstagaren insjuknar innan hans eller hennes semester inleds och semestern på hans eller hennes begäran skjuts fram till en senare tidpunkt, betalas till arbetstagaren lön för sjukdomstid under sjukdomstiden enligt denna paragraf. Lön för sjukdomstid och semester

Om arbetstagaren insjuknar under sin semester och den del av semestern som överstiger 7 sjukdagar framflyttas, betalas till arbetstagaren lön för sjukdomstid enligt denna paragraf från och med den tidpunkt då semestern framskjutits.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren insjuknar och semestern inte skjuts fram till en senare tidpunkt, uppstår ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala lön för sjukdomstid, varvid arbetstagarens förmån utöver semesterlönen blir dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter under permitteringen, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid i enlighet med denna paragraf under permitteringen tills antingen arbetsoförmågan eller ersättningsperioden avslutats. Lön för sjuktid och permittering

Om arbetstagaren insjuknar efter att anmälan om permitteringen har getts, betalas lön för sjukdomstid fram till att permitteringen börjar, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf tills sjukdomen upphör eller ersättningsperioden löper ut.

Under permitteringstiden betalas ingen lön för sjukdomstid med ovan nämnda undantag. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter efter att permitteringen redan upphört, börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf så att lön för sjukdomstid betalas på den första arbetsdagen enligt arbetsskiftsförteckningen efter att permitteringen tagit slut.

En arbetstagare på moderskapsledighet som huvudsakligen utför ackordsarbete betalas en lön som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten, och en arbetstagare som utför tidsarbete betalas en lön utgående från den genomsnittliga timförtjänsten omedelbart före moderskapsledigheten eller tidlön, om den är större än den genomsnittliga timförtjänsten för 40 arbetsdagar från och med att moderskapsledigheten inletts. Lön för moderskapsledighet

Arbetstagaren beviljas faderskapsledighet för den tid på högst 18 vardagar, indelad i högst fyra perioder, för vilken faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig. Lön för faderskapsledighet

Till en arbetstagare, vars anställning har fortgått i minst 6 månader före början av faderskapsledigheten, betalas under dennes faderskapsledighet lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetsskiftsförteckningen infaller under en period på högst 6 vardagar. Lön

för faderskapsledighet betalas endast ut under den första perioden av faderskapsledigheten.

Avdrag från lönen för sjuktiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten Avdrag

Från lönen för sjukdomstid eller moderskaps- och faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på grundval av samma arbetsförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktiden eller moderskaps- eller faderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom eller henne helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

Tillämpningsdirektiv:

Med i detta stycke nämnt avtal avses ett avtal som hänför sig till anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller ett mellan dem i övrigt ingått avtal, dock inte ett avtal mellan arbetstagaren och en tredje person.

Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller moderskaps- eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren dock inte rätt till ovan nämnda dag-, moderskaps- eller faderskapspenning för denna dag.

Om arbetstagaren själv är orsak till att dagpenning eller med den jämställd ersättning inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som han eller hon hade haft rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som till följd av arbetstagarens försummelse har lämnats obetald.

Tillämpningsdirektiv:

Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

38 § Vård av sjukt barn

Vård av sjukt barn

När ett barn under 10 år som är fast bosatt i det egna eller ett annat hem plötsligt insjuknar, betalas åt fadern eller modern eller åt personen som vårdar barnet och som är fast bosatt i samma hushåll som modern eller fadern en ersättning för den frånvaro som är nödvändig för att ordna barnets vård eller för att vårda barnet enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om lön för sjukdomstid.

Arbetstagarens rätt till ersättning för frånvaron förutsätter att bägge föräldrarna som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar eller att en av vårdnadshavarna är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av deltagande i ett obligatoriskt yrkesprov inom ramen för en yrkesutbildning som leder till examen, ett obligatoriskt prov eller militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring. Arbetsgivaren kan kräva en tillförlitlig utredning över partnerns förhinder. *Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.*

Längden på frånvaron och utredning om den

Ensamförsörjare

Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att barnets bägge föräldrar inte samtidigt utnyttjar sin rätt till frånvaro.

Tillämpningsdirektiv:

Den ena föräldern kan stanna hemma för att vårda ett barn som plötsligt insjuknat endast under den tid det är nödvändigt för att den andra föräldern ska kunna delta i ett obligatoriskt yrkesprov eller prov.

När frånvaro är oundviklig

Tillämpningsdirektiv:

När ordnandet av vården eller vården varar 1, 2, 3 eller 4 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. Ett villkor för att få ersättningen är en likadan utredning om barnets sjukdom och den frånvaro som sjukdomen medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget krävs om personens egen sjukdom.

Båda föräldrarna i skiftarbete

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka, make eller sambo och en person vars make, maka eller sambo är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

Som utgångspunkt är att ersättningen betalas då det inte går att ordna barnets vård på något annat sätt än att någondera föräldern måste göra det. Vid frånvaro krävs en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet liksom deras lämplighet för uppgiften.

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En sådan frånvaro med lön är lika lång som den tid som åtgår till arbetsresan fram och tillbaka.

Om barnet återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken senast betalades ersättning enligt paragrafen i detta moment, fortsätter man att betala ersättning tills den ovan nämnda ersättningsperioden på 4 dagar för denna sjukdom har fyllts. Som nytt insjuknande i samma sjukdom avses inte fall då två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller det att den ena föräldern och barnet insjuknar efter varandra uppfattas som återinsjuknande.

När samma sjukdom återkommer

Om barnet insjuknar plötsligt mitt under en arbetsdag och den ena föräldern är tvungen att arrangera vård eller vårda barnet på det sätt som avses i detta moment, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under respektive dag.

Barnet insjuknar mitt under arbetsdag

De frånvarodagar med lön som avses i detta moment jämställs med dagar likställda med arbetade dagar så som avses i semesterlagen.

Inverkan på semestern

Vård av svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets förordning (statsrådets förordning 1335/2004) avsedd svår sjukdom eller handikapp, har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i den vård eller rehabilitering av barnet eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering avsedd enligt 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) efter att han eller hon på förhand har kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

Vård av svårt sjukt barn

39 § Läkarundersökningar

A Lagstadgade läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfall om den anställda under anställningsförhållandet skickas till eller får order om hälsogranskning eller undersökning när dessa grundar sig på

- statsrådets beslut om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet (950/94) och en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålsäkerhetslagen (592/91)
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/86)
- arbetstagarens förflyttning inom samma företag till en uppgift som kräver en läkargranskning eller -undersökning

Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt därtill anslutna resor.

Arbetsgivaren betalar även ersättning för nödvändiga resekostnader samt en dagpenning enligt detta kollektivavtal då arbetsgivaren skickas till i ovan nämnda stadganden avsedda kontroller eller undersökningar eller på basis av dessa remitteras till efterkontroll.

Om en undersökning försiggår på arbetstagarens fritid, betalas han eller hon som ersättning för extra kostnader en summa motsvarande beloppet för den behovsprövade dagpenningen enligt 186 § i sjukförsäkringslagen.

B Övriga än lagstadgade läkarundersökningar

Övriga än
lagstadgade

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall beträffande övriga än lagstadgade läkarundersökningar är följande:

r

a) Grundförutsättningar

(gäller samtliga fall i punkt B) 1–5)

- 1 Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.
- 2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.
- 3 Den anställda ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.
- 4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 5 Om den anställda får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av den här paragrafen.
- 6 Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

1 Ny sjukdom eller upprepad sjukdom

För tiden för en sådan läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

Ny sjukdom eller
upprepade sjukdom

Vid arbetsförmåga till följd av läkarens undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.

Om arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller för undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2 Tidigare fastställd sjukdom

Tidigare fastställd sjukdom

För tiden för en läkargranskning som föräns av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkargranskningen utförs av en specialist inom området i fråga, i syfte att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt försämras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

Träder i kraft 1.1.2021: För anskaffning av anordning som behandlingen av en sjukdom förutsätter eller för den tid som utbildning eller handledning i användning av anordningen varar, om tjänsten inte är tillgänglig utanför arbetstiden

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsförmåga till följd av en behandlingsåtgärd som en cancersjukdom förutsätter. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning. Undersökningen ska ha ordinerats av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.

Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med ett läkarintyg.

4 Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen (824/94), om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden. Förutsättning för betalning av ersättning är att undersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Den anställda ska på begäran uppvisa arbetsgivaren en utredning om att undersökningen anknyter till graviditet och att det var nödvändigt med undersökningen på arbetstid.

5 Plötslig tandsjukdom

Akut tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas den anställda ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg.

Förutom ersättningen av inkomstbortfallet enligt ovan nämnda punkt B ersätter arbetsgivaren arvodet för läkargranskningen i sjukdomsfall till den del som sjukförsäkringen inte täcker, dock högst 6,75 euro per gång.

6 Synundersökning

Synundersökning

Arbetstagare ska arrangeras en möjlighet att gå på synundersökning minst en gång per år. För förlust av arbetstid på grund av synundersökningen ersätts 2 timmar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

40 § Semester

Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.

Om inledandet av semester ska meddelas arbetstagarna minst en (1) månad före semester inleds.

Obs: Arbetsplatsens semesterplan klarläggs utan förpliktelser tre månader före semestern börjar. Det slutgiltiga meddelandet om semesterns inledande ska ges minst en (1) månad före semester inleds.

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning iakttas avtalet om semesterlön mellan förbunden.

Semesterlön och semesterersättning

Lokalt kan avtalas om att betalningen av semesterlön periodiseras så att semesterlönen förfaller per lönebetalningsperiod under semestern. Semesterlönen ska i så fall dock i sin helhet vara betald senast vid den lönebetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

Lokala avtal om hur semesterlöner periodiseras

Tillämpningsdirektiv:

Med lokalt avtal avses det sätt för betalningen av semesterlönen som allmänt gäller för arbetstagarna.

Till arbetstagaren betalas i semesterpenning 50 % av hans eller hennes semesterlön.

Semesterpremie

Om inte annat avtalas lokalt om betalningstidpunkten för semesterpenning, betalas semesterpenningen enligt följande:

Betalningstidpunkt för semesterpremie

Arbetsgivaren kan också betala semesterpremie på följande sätt: Vid två löneutbetalningstillfällen, varav det ena inträffar under sommarsemesterperioden och det andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren ska varje år, efter att ha rådfrågat förtroendemannen, senast i slutet av mars meddela datumen för utbetalning under sommarsemesterperioden, som inleds 2.5, och under den efterföljande vintersemesterperioden.

Om arbetsgivaren inte meddelar något utbetalningsdatum är dessa 15.6. för sommarsemester och 15.2. för vintersemester, eller i samband med nästkommande löneutbetalning. I fråga om sommarsemester ska semesterpremie ha betalats senast vid utgången av juni och i fråga om vintersemester senast vid utgången av januari. Detta påverkar inte villkoren för att få semesterpremie.

Arbetsgivaren kan fortfarande betala hälften av semesterpremie i samband med betalningen av semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. För att arbetstagaren ska erhålla den andra delen av semesterpengen ska hans eller hennes anställningsförhållande dock ännu gälla under den sista semesterdagen. Detta påverkar inte villkoren för att få semesterpremie.

Tillämpningsdirektiv:

Det ovan nämnda kan avtalas om på annat sätt. Avtal om betalningstidpunkten för semesterpremier ingås skriftligt i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Man ska dock komma överens om att semesterpremie även i dessa fall i sin helhet betalas senast före början av följande semesterkvalifikationsår.

Med lokala avtal avses det sätt för betalning av semesterpenning som allmänt gäller för arbetstagarna.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpenning, betalas semesterpenningen när anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpenning.

Semesterpeng och
anställningsförhållandets
upphörande

Semesterpengen betalas även i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv.

Semesterpengen betalas härvid för semesterersättningen för det avslutade, föregående semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Tillämpningsdirektiv:

Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte som en orsak som beror på arbetstagaren.

Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under semesterperioden, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpremien. Om arbetstagaren inte har getts semester innan anställningsförhållandet upphör på det här sättet, betalas till arbetstagaren hela semesterpenningen.

Om anställningsförhållandet upphör under semestern

En arbetstagare som får ålderspension, arbetsoförmogenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får semesterpeng för den semesterlön och eventuella semesterersättningen som han eller hon är berättigad till.

Pensionering

Tillämpningsdirektiv:

En arbetstagare som pensioneras betalas semesterpremie även för semesterersättningen för ett eventuellt ofullständigt semesterkvalifikationsår.

När en arbetstagare inleder sin värnpliktstjänstgöring betalas semesterpenningen för den semesterlön och semesterersättning som han är berättigad till när han inleder sin tjänstgöring.

Värnplikt i aktiv trupp

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt även på civiltjänstepliktig.

41 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

VII ARBETARSKYDD

42 § Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska så som arbetarskyddslagen förutsätter ta i beaktan alla nödvändiga åtgärder för att hindra arbetstagaren från att i sitt arbete utsättas för olycksfall eller andra olägenheter för arbetstagarens hälsa på grund av arbetet.

Arbetstagaren ska på så sätt som arbetarskyddslagen förutsätter iaktta de bestämmelser lagen eller kollektivavtalet förpliktar honom eller henne att följa och använda skyddsutrustning som motverkar olycksfall och fara för hälsan och även annars iaktta nödvändig försiktighet i arbetet.

När en arbetstagare genom sin erfarenhet inser att ett arbete som han eller hon ska utföra eller fortsätta med innehåller en tydlig fara för hälsan eller säkerheten, ska han eller hon omedelbart meddela om detta till arbetsgivaren och åt arbetarskyddsombudet eller förtroendemannen. Arbetsgivarens skyldighet är då att ta till åtgärder som tar bort faran eller, ifall detta inte omedelbart är möjligt, inrätta särskilda skyddsåtgärder.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstagarens anmälningsskyldighet påverkar inte skadeståndsansvaret som endast fastställs enligt lagen.

Att vägra utföra ett arbete som inte har sådana säkerhetsanordningar som myndigheterna eller arbetarskyddschefen ordinerat eller som enhälligt föreslagits av arbetarskyddskommissionen räknas inte som att vägra arbeta i strid mot kollektivavtalet.

Skyddsklädsel

Skyddsklädsel

Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren å arbetsplatsens vägnar har en ändamålsenlig skyddsklädsel till sitt förfogande, vars tvätt och underhåll sköts av arbetsgivaren.

Obs: I ytterst smutsigt arbete ska arbetsrocken bytas till en ren minst en gång i veckan.

Arbetstagaren ska reserveras tillräckligt med skyddsutrustning när han eller hon arbetar med sådant arbete som kan vara hälsovådligt.

I galvaniseringsarbete ska arbetstagarna reserveras skyddsskor.

I varje arbetsavdelning ska det finnas ett medicinskåp, vars innehåll motsvarar Finlands Röda Kors rekommendationer om innehåller i ett medicinskåp. För skåpet ansvarar arbetsledaren i arbetsavdelningen.

Obs: I galvaniseringsavdelningen ska kemikalielagen vara synligt framlagd.

Kemikalielagen

VIII FÖRTROENDEMÄN

43 § Förtroendemän

Det allmänna avtal som förbunden ingått gällande förtroendemän har fogats till detta avtal.

Huvudförtroendemannen har rätt att använda arbetsplatsens telefon och andra i normala kontors- m.m. redskap för att sköta sina förtroendemannauppgifter.

För att sköta sina förtroendemannauppgifter arrangeras för huvudförtroendemannen regelbundet befrielse från arbete för vilket inkomstbortfallet ersätts. Därtill betalas en ersättning per månad enligt följande:

Ersättning till förtroendemän den 01-04-2020

Antal arbetstagare	Befrielse timmar/vecka	€/mån.
under 20	1	80
20–49	4	88
50–99	8	95
100–149	10	114
150–	12	134

Om huvudförtroendemannen och vice huvudförtroendemannen delar på uppgiften under en månad betalas ersättning till den som skött uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig största delen av månaden.

Vid fastställandet av längden på den fritid som beviljas huvudförtroendemannen konstateras antalet arbetstagare som huvudförtroendemannen representerar omedelbart före huvudförtroendemanna valet samt vid en motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Denna längd för befrielsen som härvid fastställs iakttas fram till nästa granskning.

Huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som delvis befriats från arbete ska ha en förtjänstutveckling som motsvarar företagets andra arbetstagare som arbetar i lika krävande arbeten.

Förtroendemännens verksamhetsområden och deras antal avtalas om innan förtroendemanna valet. Då ska beaktas bl.a. att dessa verksamhetsområden är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Samtidigt konstateras ansvarsområden för förtroendemännen och arbetsledningen och deras befogenheter i ärenden som gäller anställningsförhållanden. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under sin arbetstid antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller då han eller hon annars utför uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Den av fackavdelningen valda huvudförtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete samt över den lön som betalats för dessa.

Uppsägning eller permittering av huvudförtroendemannens ersättare då han eller hon inte arbetar som huvudförtroendemannens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroendemän, får inte grunda sig på arbetstagarens förtroendeuppdrag. Arbetsgivaren ska utan särskilda krav bevisa att åtgärden beror på andra orsaker.

Uppsägning eller permittering av arbetarskyddsfullmäktigens ersättare då han eller hon inte arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som arbetarskyddsfullmäktige, får inte grunda sig på arbetstagarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilda krav bevisa att åtgärden beror på andra orsaker.

44 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigs fasta månadsersättning är:

Antal arbetstagare	€/mån.
under 20	80
20–49	88
50–99	95
100–149	114
150–	134

Om arbetarskyddsfullmäktigen och vice arbetarskyddsfullmäktigen delar på uppgiften under en månad betalas ersättning till den som skött uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig största delen av månaden.

45 § Ordförande för fackavdelningar

Ordförande för fackavdelningen har rätt att använda arbetsplatsens telefon för att sköta ärenden som har att göra med fackavdelningens uppgifter. Användningstiderna för telefonen ska avtalas om med arbetsledningen. Användningskostnaderna för telefonen ersätts av fackavdelningen.

46 § Ombud

De organisationer som undertecknat detta avtal väljer var sitt ombud som övervakar för sitt förbunds del att avtalet iakttas.

Ombudet har rätt att besöka arbetsplatser i ärenden som gäller tillämpningen av detta avtal efter att ha kommit överens om en lämplig tid med arbetsledningen som är på plats.

När ett ombud måste agera som utredare mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i en sak som gäller tolkningen av avtalet, ska han eller hon ges samma information som förtroendemannen är berättigad till som anknyter till ärendet.

IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

47 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt därtill (uppbördsavtal), medlemsavgifterna till Industrifacket rf från arbetstagarens lön per löneperiod och redovisar dem på ett av Industrifacket rf uppgivet bankkonto. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskotts innehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Vid slutet av kalenderåret eller anställningsförhållandet ger arbetsgivaren arbetstagaren på arbetstagarens begäran på ett sätt som godkänts av skattemyndigheten ett intyg över innehållna medlemsavgifter, såvida inte arbetstagaren får informationen i fråga från inkomstregistret. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. Då anställningsförhållandet upphör meddelar arbetstagaren Industrifacket rf om att uppbördsavtalet upphör. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.

Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

48 § Möten på arbetsplatsen och informations- och samarbetsverksamhet

Förbundets fackklubb på arbetsplatsen har möjligheten att utanför arbetstiden organisera möten som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden eller frågor som berör fackföreningen.

Man ska komma överens om mötet med arbetsgivaren, om möjligt, tre (3) dagar innan det ordnas.

Arbetsgivaren anger mötesplatsen som antingen är på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll.

För mötesordningen och ordning och reda i möteslokalen ansvarar den arrangör som har reserverat möteslokalen. Förtroendepersonerna ska finnas tillgängliga under mötet.

Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för både förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och för den aktuella centralorganisationen till mötet.

I informations- och samarbetsverksamhet iakttas det allmänna avtal som förbunden ingått.

49 § Ordningsbestämmelser

Arbetstagaren och arbetsgivaren är skyldiga att iakttä arbetstiden och varje arbetsplats ikraftvarande arbetsreglemente. Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete som krävs av arbetsplatsen.

Om inte annat avtalats om i detta avtal, iakttas de bestämmelser av den ikraftvarande arbetslagstiftningen som kan tillämpas.

50 § Lokala avtal

I flera bestämmelser i kollektivavtalet nämnda lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda. Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Ett här avsett lokalt avtal utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

51 § Meningskiljaktigheter och deras avgörande

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning, tolkning eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det avfatta en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken frågan som parterna har olika åsikt om skildras kort och som innehåller

båda parternas ställningstaganden. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till de båda parterna.

För förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som föreskrivs i det allmänna avtal som har ingåtts mellan förbunden.

Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas mellan förbunden, förs ärendet vidare till arbetsdomstulen för avgörande.

52 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller 23.2.2022–29.2.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det. Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med den 23.2.2022 ersätter det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 5.2.2020–31.12.2021.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Helsingfors den 23 februari 2022

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä Miira Kaukolinna Jaana Neuvonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto Toni Laiho

Bilaga 1 AVTAL OM ARBETSTID I TRESKIFTSARBETE I ÄDELMETALLBRANSCHEN

KEMIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstid i både intermitternt och kontinuerligt treskiftsarbete. Bestämmelser som inte särskilt omnämner någondera arbetstidsform, gäller dem båda.

Tillämpningsdirektiv:

Definitioner

Med oavbrutet treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar per dygn, sju dagar i veckan.

Med intermitternt treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift så att arbetet i allmänhet avbryts för veckoslutet. På grund av företagets produktionsbehov och praxis varierar arbetstiden under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Söckenhelgsveckorna beaktas så som även övriga arbetsveckor, vilket innebär att även söckenhelgerna jämnar ut arbetstid. Semesterdagar kan inte användas till utjämningen av arbetstiden.

2 §

Genomsnittliga arbetstider per vecka

Den ordinarie arbetstiden i intermitternt treskiftsarbete är fr.o.m. 1.1.1998 i genomsnitt 35,8 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 34,9 timmar.

3 § Utjämningsperiod

Arbetstiden ska under en tidsperiod på högst ett år, enligt huvudregeln ett kalenderår, jämnas ut till i genomsnitt de mängder per vecka som nämns i 2 §.

4 § Utjämningschema för arbetstiden

För arbetet ska på förhand göras upp ett utjämningschema för arbetstiden för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till de genomsnittliga arbetstider per vecka som nämns i 2 §.

Tillämpningsdirektiv:

Utjämningschemat för arbetstiden är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats är treskiftsarbete.

5 §

Måltider vid treskiftsarbete

I treskiftsarbete reserveras möjlighet till att inta måltid under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

6 §

Övergång från en arbetstidsform till en annan

Vid övergången från en arbetstidsform till en annan fastställs arbetstiden och det separata tillägg som betalas för den efter övergången enligt bestämmelserna om respektive arbetstidsform.

7 §

Ändring av arbetsskiftsförteckningen och utjämnings-schemat för arbetstiden

Om ändringsgrunderna för, verkningarna av och alternativen till den gällande arbetsskiftsförteckningen och det gällande utjämnings-schemat för arbetstiden förhandlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Meddelande om ändringen

Om inte annat avtalats, ska respektive arbetstagare meddelas om en bestående förändring i den gällande arbetsskiftsförteckningen och det gällande utjämnings-schemat för arbetstiden två veckor innan förändringen genomförs och om en tillfällig förändring, såvitt möjligt, en vecka innan förändringen genomförs, dock senast den tredje dagen innan förändringen genomförs.

Tillämpningsdirektiv:

Definition av tillfällig ändring

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att på arbetsplatsen återgå till den gällande arbetsskiftsförteckningen efter att tillståndet som förorsakat ändringen har upphört att gälla.

Nödarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

Lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen räknas som arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknas dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som hör till den kalendermånaden.

8 §

Tillägg för utjämnad arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningen av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som i intermittent treskiftsarbete är 11 % och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,3 % av arbetstagarens kvartalsvis fastställda genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ska ersätta och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller enligt kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat och för den del av den ordinarie arbetstiden som för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 § i kollektivavtalet.

Arbetstiden för en arbetstagare med månadslön utjämnas utan att månadslönen sänks.

9 §

Tilläggens betalningstidpunkt

Betalningstidpunkterna för de intjänade tilläggen avtalas lokalt enligt det tillämpade skiftschemats behov.

10 § Semester

Vid användning av femskiftsschema i oavbrutet treskiftsarbete ges arbetstagaren, om produktionstekniska orsaker motiverat inte annat förutsätter eller om inte annat avtalas lokalt, en enhetlig ledighet på 24 dagar för semester under tiden mellan 20.5 och 29.9.

De oanvända semesterdagarna av den semesterdel på 24 dagar som nämns ovan ges enligt huvudregeln i en följd under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.

I samtliga arbetsskiftssystem som avses i detta avtal ges den semesterdel om överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år.

När semestern ges och när tidpunkterna för semestrarna meddelas tillämpas till övriga delar bestämmelserna i semesterlagen.

Förbunden anser det dock ändamålsenligt att man i ett så tidigt skede som möjligt strävar efter att genomföra förläggningen av semestrarna i arbetstidsschemat.

Lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen räknas som arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknas dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som hör till den kalendermånaden.

11 § Övertidsarbete

Det arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetsskiftsförteckningen för veckan i fråga, ersätts så som i kollektivavtalet överenskommits om övertidsarbete per vecka.

12 §

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

Bilaga 2 VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren snarast möjligt.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdare. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetssökande, utbildning och anlitan av Arbetskraftsservice. I planen beaktas de befintliga normerna för hur man går tillväga i situationer där Arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökande, utbildning och anlitan av Arbetskraftsservice.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingar vid stora uppsägningar kan inledas tidigast efter sju dagar från det att grunden och inverkningarna behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade reduceringen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänsterna som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten nå överenskommelser om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Representanter för personalen deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsplikten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet arbetsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som under minst tre år varat oavbrutet eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande till Arbetskraftsmyndigheterna ge uppgifter om dennes utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter det att uppsägning skett.

Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte kommit överens om annat vid uppsägningen, är arbetstagaren berättigad till ledighet för att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust medverka i upprättande av sysselsättningsplanen, i arbetssökande och arbetsintervju antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsskolning, i inläring och träning i arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsplanen. Ledighetens längd är beroende på hur länge anställningen har varat:

- 1) högst fem dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst tio dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst tjugo dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

Bilaga 3 SEMESTERLÖNEAVTAL

Förbunden har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § ingått följande avtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 §**Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på i semesterlagens 11 § avsedda arbetstagare.

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

- 1) Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimlön, vilken fås så, att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid, under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Semesterdagarnas koefficient	antal
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att man på motsvarande sätt multiplicerar den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås som resultat när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid likställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommissions eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

4 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN KI RF
PLASTINDUSTRIN RF
GUMMIINDUSTRIN RF
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF
GULDSMEDERNAS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
BÅTBRANSCHENS ARBETSGIVARE RF
INDUSTRIFACKET RF

PROTOKOLL

BILAGA 4 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2022-2023

Kollektivavtalet för plastindustrin och den kemiska produktindustrin, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin, kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare i gummiindustrin, kollektivavtalet för den glaskeramiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare vid Fiskars Finland Oy Ab, kollektivavtalet för sko- och läderindustrin, kollektivavtalet för ädelmetallbranschen, kollektivavtalet för borst- och penselbranschen samt kollektivavtalet för båtbyggnadsindustrin

Kemiindustrin KI rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf, Båtindustrins Arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för sin del stöda möjligheterna för elever i grundskolan, gymnasiet och i årskurs tio samt ungdomar som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt från företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt deltagare i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8 under åren 2022–2023. Man kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För ett utfört sommarpraktikprogrammet betalas en engångslön på **365 euro** år 2022 och 2023, i vilken ingår semesterersättning för orienteringsperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 5 februari 2020

Kemiindustrin KI rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf

Båtindustrins Arbetsgivare rf

Industrifacket rf

BILAGA 5 DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i kursernas antal och rätten för personalrepresentanter att delta.

I små och medelstora företag deltar personalens företrädare i arbetet och i representationsuppdrag, och därför kan deltagande i kurser vara en kännbar olägenhet för företagets produktion eller verksamhet. Av ovan nämnda skäl är kurstakten vanligen långsammare i små och medelstora företag än i stora företag. Kurserna får inte äventyra leveranssäkerheten. Övertidsarbete undviks om möjligt och man strävar efter flexibla arrangemang för befrielse från arbetet.

Om personalens företrädare har ansökt till en kurs och arbetsgivaren har fattat ett negativt beslut eller om arbetsgivaren är tvungen att flytta kursen av produktions- eller verksamhetsrelaterade orsaker, strävar man efter att gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt som är lämplig. I oklara fall kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins anställningsexperter.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig från samma företag eller deras suppleanter samtidigt i fackföreningskurser, om inget annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Åtminstone i början av mandatperioden behandlar arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen

- de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet på arbetsplatsen
- gemensamma mål för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som Industrifacket ordnar och som omfattas av arbetsgivarens understöd
- behovet av utbildning i anslutning till förtroendemannens uppgifter och gemensamma mål samt utbildningens tidsplaner och mål.

Parterna rekommenderar att en liknande diskussion, inklusive utbildningsbehov, förs med arbetarskyddsfullmäktig.

Studier

För mer mångsidigare studiemöjligheter finns också flerformsutbildning i Industrifackets kursutbud. I arbetet för att utveckla kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtal.

Nätbaserade studier

En del nätbaserade studier kan vara ledda föreläsningar på nätet som annonseras på förhand och en del kan vara självständiga studier som genomförs enligt en plan. Även i fråga om nätbaserade studier betalar arbetsgivaren en ersättning för inkomstbortfall.

För nätbaserade studier uppgörs en vägledande plan för tidsanvändning och studiegång, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningen kan också inkludera gemensamma webinarier samt material och uppgifter för självstudier. Dessutom kan det ingå kompletterande material som man kan använda för eget intresse.

För att delta i nätbaserade studier behöver den studerande en dator med tillräckliga egenskaper för nätbaserade studier av sin arbetsgivare. Den studerande kan också använda sin egen dator. Om de nätbaserade studierna utförs på arbetsplatsen, ordnas ett arbetsrum så att det är möjligt att delta i utbildningen utan störningar.

På förbundens webbplatser finns ett underlag som arbetsgivarens företrädare och personalens företrädare kan använda för att göra upp planen för tidsanvändning och studiegång.

Bilaga 6 ALLMÄNT AVTAL**KAPITEL 1
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****Utgångspunkter**

Parterna strävar efter att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika former av samarbete och för egen del övervaka avtal som har ingåtts.

Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är oantastbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt att bestämma över ledningen av arbetet.

Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

När någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som parterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomms, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Innan politiska eller solidariska stridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och det berörda arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet meddelas i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den tilltänkta arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Kemiindustrin rf. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Kemiindustrin rf.

Organisations- o.d. förändringar

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas samarbetsorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (334/07) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATS

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning i den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete på arbetsplatsen. Det avtalas lokalt om behövliga uppföljningssystem och indikatorer.

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att fullfölja ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt **den gamla** samarbetslagen (334/2007) när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och -fullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som yrkesavdelningen har valt. Med yrkesavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till Industrifacket rf.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det skall väljas en förtroendeman. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet.

Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren reserverar av yrkesavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar yrkesavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet på så sätt inte kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra det till huvudförtroendemannen.

På lokala parternas gemensamma begäran har de förbund som är bundna av kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iaktas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemannens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktig de övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Om arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter ställföreträdande fullmäktigen dem.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendemän. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområde

Detta avtals arbetarskyddsbestämmelser tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Anmälningar

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemännens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen är förhindrad att sköta sina uppgifter och anmälan om ersättare inte har gjorts till arbetsgivaren, fungerar arbetsgivarens ersättare som huvudförtroendemannens ersättare. Om arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad att sköta sina uppgifter och anmälan om ersättare inte har gjorts till arbetsgivaren, fungerar arbetsgivarens ersättare som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen i fråga, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och de sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättande av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin regelbundna arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan slags tilläggsersättning.

Om den genomsnittliga timförtjänsten som i beräkningen av ersättning för inkomstbortfall används avtalas branschspecifikt, om mellan förbunden inte avtalats annat om ersättandet av inkomstbortfall.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvist eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av uppdraget. Medan förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som förutsätts i utredningen. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Ändring. Trädde i kraft 1.6.2001

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt

till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Integritetsskydd

Ändring. Trädde i kraft 1.6.2001

Annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8:1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Ändring. Trädde i kraft 1.6.2001

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för sådan permittering som enligt denna överenskommelse är ogrundad fastställs på basis av 12 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistiks- och personaluppgifter

Om man inte lokalt kommer överens om något annat ska arbetsgivaren till huvudförtroendemannen för skötseln av dennes uppgifter skicka uppgifter motsvarande EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Inkomstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer ges inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktig underrättas såvitt möjligt om ovan nämnd information.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (872/2019) så som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendemannen erhåller ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att utföra sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorganens förfogande nödvändiga lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 2 kap 11 § i samarbetslagen:

1. om inte något annat avtalas, årligen bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse
2. två gånger om året en enhetlig redogörelse för företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

Tystnadsplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren informerar om sin sekretesskyldighet ska han specificera vilka uppgifter sekretesskyldigheten gäller och hur länge sekretesstiden varar. Innan arbetsgivaren meddelar om att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet utreder man åt ifrågavarande arbetstagare eller personalföreträdare grunderna för hemlighållandet.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Industrifacket rf och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler arrangera möten i arbetsmarknadsärenden eller frågor angående arbetsförhållandena på arbetsplatsen enligt vad man kommit överens om mellan avtalsparterna eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt hänför sig till arbetsmarknadsfrågor i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningsevenemanget.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterialet i enlighet med kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs i enlighet med kollektivavtalet i fråga. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som utanför arbetstiden används till utbildning eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en person med vecko- eller månadslön minskas inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildningen som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller förbunden gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller förbunden eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet äger rum arbetsplatsspecifikt på det ändamålsenligaste sättet, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs.

Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs. Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7,1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på medinflytandesystem och utbildning som gäller lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då detta går an utan att det medför kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då vore det tillrådligt att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagande.

Anmälan om avsikt att delta i kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor på förhand.

Innan personen deltar i en ovan avsedd utbildning, ska han eller hon avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför och uttryckligen på förhand fastställa om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren enligt detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendemän, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för sådana utbildningar med anknytning till förtroendemannaverksamhet som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till yrkesavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom den ifrågavarande branschen är minst 100 och den yrkesavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket för varje sådan kursdag för vilken betalas ersättning för inkomstbortfall, som ersättning för måltidskostnaderna som orsakas kursarrangörerna för kursen den måltidsersättning som förbunden kommit överens om. Måltidsersättningens storlek är 26,21 euro 2022. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.5

Sociala förmåner

Medverkan i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Detta baserar sig å ena sidan på ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags-, arbets- o.d. -avtal mellan två självständiga företagare då det behövliga arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten inte har något att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. hyrd arbetskraft, där de hyrda arbetstagare (kommenderingsmän) som levererats av företag som anskaffar arbetskraft utför arbete åt den andra arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.

Situationer som nämns ovan i första stycket kallas nedan för underleverans och situationer som nämns ovan i andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

Till avtalen om underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet för sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleverans är tvungen att undantagsvis minska arbetskraften på företaget, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges en sådan form enligt vilken det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft endast till utjämningen av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller produktionsmässigt begränsade uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, med arbetet förbundna krav på yrkeskunskap, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta egna arbetstagare utföra.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på huvudförtroendemannens begäran redogöra för frågorna kring dylika arbetstagares arbete.

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan lokalt avtalas annat.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING

Formel antalet anställda som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x näringsgrenens
koefficient = tid i timmar/4 veckor

**Koefficient för
näringsgren fr.o.m.
1.4.1986**

Näringsgren

0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 1 nämnda) malmer
0.186	10	Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0.164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.dyl; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0.112	16	Kontors- och kansliarbeten

160 timmar eller flera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet

Bilaga 7 TT-FFC ALLMÄNNA AVTAL – AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte

anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),

anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsdirektiv**Allmänt tillämpningsområde**

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Avtalet gäller utöver de fall som uttryckligen nämns i 1 § inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8.1 § och 8.3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för en viss tid som ingåtts på basis av 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Tvister som gäller ovan avsedda fall utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

Utifrån detta avtal kan det undersökas om en uppsägning som verkställts med stöd av 7 kap. 3-4 § i arbetsavtalslagen faktiskt har orsakats av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9:1–2 § och 9:4–5 i arbetsavtalslagen.

Procedurbestämmelserna i kapitlen I, III och IV i avtalet tillämpas dessutom då man säger upp eller permitterar arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

2 §

Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl i enlighet med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen.

1 Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen överensstämmer med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där sådana uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagarens person fastställs.

I 7:2.2 i arbetsavtalslagen finns separat listade sådana skäl som åtminstone inte kan anses utgöra sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som ett sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar de av arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdade bestämmelserna, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen försummelsen av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande ska man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i sin helhet. Detta innebär att man ska bedöma huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig genom att helhetsbedöma samtliga omständigheter som uppenbarar sig kring fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Närmare beskrivning om innehållet av uppsägningsgrunderna i arbetsavtalet finns i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

3 §

Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott uppsägningstid

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1. högst ett år | 14 dagar |
| 2. över ett år men högst 4 år | 1 månad |
| 3. över fyra år men högst 8 år | 2 månader |

- | | |
|---------------------------------|-----------|
| 4. över fyra år men högst 12 år | 4 månader |
| 5. över 12 år | 6 månader |

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott uppsägningstid

- | | |
|---------------|----------|
| 1. högst 5 år | 14 dagar |
| 2. över 5 år | 1 månad |

Tillämpningsdirektiv Fastställande av anställningstid

Vid beräkning av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkning av anställningsförhållandets längd som förlänger uppsägningstider. För de värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Till anställningsförhållandets längd räknas alltså inte den egentliga värnpliktstiden.

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i den bestämda tiden.

Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3. med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. Om en termin har fastställts till veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper terminen ut den dag i den fastställda veckan eller månaden som till sin benämning eller sitt ordningsnummer motsvarar nämnda dag. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, anses den sista dagen i samma månad som den bestämda tidens sista dag.

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7. säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9.

Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

Ifall arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid som gäller utförandet av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Tillämpningsdirektiv

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 §

Anmälan om uppsägning

Anmälan om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan anmälan sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha delgetts mottagaren senast sjunde dagen efter att meddelandet har skickats.

När en arbetstagare är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 §**Anmälan om grunden för uppsägningen**

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datumet då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker utgående från vilka arbetsavtalet avslutas och som arbetsgivaren känner till.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN**7 §****Tillämpningsområde**

Utöver det som nämnts ovan, följer man vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

8 §**Uppsägning**

Uppsägningen ska genomföras inom en rimlig tid från det att arbetstagaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

9 §**Hörande av arbetstagare**

Innan uppsägningen ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita biträde.

Tillämpningsdirektiv

I 9 § i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 §**Domstolsbehandling**

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till domstol för behandling. Stämningen enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §**Skiljeförfarande**

Tvistemål som gäller uppsägningen av arbetsavtal kan i enlighet med ordningen i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 §**Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal**

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot bestämmelserna i § 2 i detta avtal är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 §**Ersättningens omfattning**

I ersättning ska minst tre och högst 24 månaders lön betalas.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras arbetslöshetsdagpenningen som har betalats till arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 12:3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till en i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms ovan kan göras från ersättningen eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om ett avtal om arbetsgivarens skyldighet att ersätta för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från denna avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING**14 §****Permittering**

Vid permittering av arbetstagare ska man iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställning får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för permitteringsmeddelande och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka innan, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsedda och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för permitteringsmeddelande på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas en oförutsedd omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom egna åtgärder.

Under dessa omständigheter är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Tillämpningsdirektiv:

En oförutsedd och exceptionell omständighet är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren på grundval av ett annat avtal eller bindande bestämmelse än arbetsavtalslagen ska förete en motsvarande utredning eller annars förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av varseltiden som fastställs enligt styckena 1–2 i 14 § ovan.

I anmälan ska uppges grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar, permitteringens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelsepunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Anmälningsskyldigheten som avses i styckena 1–2 i 14 § ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfrister för anmälan om permittering

I fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där han eller hon ”inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet”. I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

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

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen upphör, har arbetstagaren inte denna rättighet under sju dagar före permitteringsens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lönen för 14 dagar om på arbetstagarens permittering tillämpas tiden för permitteringsmeddelande på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter att arbetsavtalet upphört, om inte annat avtalas.

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångspenning anses i dessa fall börja den dag under vilken anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om nytt arbete uppkommer sig hos arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden, kan annullering av permittering tillkännages innan permitteringen börjar. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Förskjutning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringen början kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan framskjutas endast en gång på basis av den här grunden utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsmeddelande varar.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering framskjuta permitteringen början med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utredas hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för permitteringsmeddelande i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser ändring av arbetsskiftsförteckningen och utjämnings-schemat för arbetstiden. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller på företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Anmälan om arbetets början

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende

av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver man inte göra när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Övrigt arbete under permitteringstid

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men före han eller hon meddelats om permitteringens inställning eller framskjutande, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada det här möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid minskning av arbetskraft

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte berott på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iakttä den regel, enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid arbetskraftsnedskärningar iakttas de tider för talans väckande som avtalats om i 10 §.

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndighet

Ifrågavarande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas om detta, förutom om arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 §**Återanställning**

Genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av arbetstagare enligt 6 § i kapitel 6 i arbetsavtalslagen. Avtalet ska ingås skriftligt när arbetsavtalet sägs upp eller hävs. I avtalet beaktas arbetsgivarens åtgärder för främjande av sysselsättning av arbetstagaren.

Ett avtal och vederlag som eventuellt betalas på grundval av det kan påverka arbetstagarens arbetslöshetsförmåner. Arbetstagaren ska reserveras tillräckligt med tid innan avtalet ingås att utreda avtalets inverkan på sin situation.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vilkens område arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån, beställer byrån arbetskraft på basis av förfrågan och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 §**Påföljdssystem**

Utöver det som avtalas i 13 § 4:e stycket i avtalet kan arbetsgivaren inte heller dömas att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är överträdelse mot samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtenheten att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenheten att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet praxis som tillämpades tidigare.

21 §**Avtalets bindande verkan**

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.