

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.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR ARBETSTAGARE INOM GUMMIINDUSTRIN

1.2.2022–31.1.2024

**DE ALLMÄNNA AVTALEN FÖR GUMMIINDUSTRIN RF OCH
INDUSTRIFACKET RF BIFOGAS**

**GUMMIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF**

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM GUMMIINDUSTRIEN FÖR TIDEN 1.2.2022–31.1.2022	8
KOLLEKTIVAVTAL FÖR GUMMIINDUSTRIEN 1.2.2022–31.1.2024	24
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	24
1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE	24
ARBETSTAGARE SOM ARBETAR HEMMA	24
2 § AVTAL MELLAN FÖRBUNDEN	24
3 § INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH ORGANISATIONSFRIHET	24
DIREKTIONSRÄTT	24
UPPSÄGNINGSTIDER FÖR ARBETSAVTALET	24
OM VARNINGAR OCH OM MEDDELANDE OM UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL	25
ORGANISATIONSFRIHET	25
PRESENTATIONSTILLFÄLLE FÖR NYA ARBETSTAGARE	25
AVVIKANDE AVTAL OM ÅTERANSTÄLLNING	25
BERÄKNING AV FÖRHANDLINGSTID	25
4 § PERMITTERING	26
FÖRHANDSUTREDNING	26
MEDDELANDE OM PERMITTERING	26
FALL ENLIGT 2 KAP. 12 § 2 MOM. I ARBETSAVTALSLAGEN	26
FÖRFARINGSSÄTT VAD GÄLLER OFULLSTÄNDIGA SEMESTRAR	26
II ARBETSLÖNER	27
TIDAVLÖNAT ARBETE	27
5 § A. ARBETSSPECIFIKA TIMLÖNER	27
TIMLÖNERNA (EURO/TIMME) FÖR UNGA ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR	27
STUDERANDE OCH PRAKTIKANTER	28
5 § B. PLACERING AV ARBETET I LÖNEKLASSER	28
5 § C. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	28
YTTERST KRÄVANDE ARBETEN	29
SÄRSKILD BESTÄMMELSE SOM GÄLLER VISSA ARBETEN SOM UTFÖRS PÅ FRÄMMANDE ORT	29
MÅNADSLÖNER	29
PRESTATIONSÖNNEARBETE	30
6 § A. UTFÖRANDE AV ACKORDSARBETE OCH ACKORDPRISSÄTTNING	30
PREMIEACKORDS- OCH PRODUKTIONSARVODESARBETE	30
6 § B. JUSTERING AV ACKORDPRISSÄTTNINGEN	31
ACKORDSPRISETS VARAKTIGHET/FÖRÄNDRINGAR I OMSTÄNDIGHETERNA	31
S.K. SMYGANDE FÖRÄNDRINGAR	31
ARBETS- OCH TIDSTUDIER	31
NYA ACKORD	31
IKRAFTVARANDE ACKORDSPRISER	32
HÄNSKJUTNING TILL FÖRBUNDEN	32
TILLÄMPNING AV 6 § B I KOLLEKTIVAVTALET	32

Innehållsförteckning

SEPARATA TILLÄGG	32
7 § A. SKIFTARBETE OCH KVÄLLS- OCH NATTARBETE	32
FASTSTÄLLNING AV SKIFTTILLÄGGEN	32
SKIFTTILLÄGGEN T.O.M. 31.1.2023 ÄR	32
BEGRENSNINGAR	32
ÖVERLAPPANDE SKIFT	33
SKIFTTILLÄGG I ÖVERTIDSARBETE	33
AVLÖSNING OCH ÄNDRING AV SKIFT	33
KVÄLLS- OCH NATTARBETE	33
LOKALA AVTAL OM TILLÄGG FÖR SKIFTARBETE, KVÄLLS- OCH NATTARBETE	33
7 § B. RENGÖRINGSTILLÄGG	33
7 § C. ARBETSPLATSSPECIFIKT MILJÖTILLÄGG BASERAT PÅ ARBETSKLASSIFICERINGEN	33
7 § TJÄNSTEÅRSTILLÄGG	34
TILLÄMPNINGSGRUND FÖR TILLÄGGET	34
TJÄNSTEÅRSTILLÄGGETS STORLEK	34
BETALNINGSTIDPUNKT FÖR TJÄNSTEÅRSTILLÄGGET	34
OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET AVSLUTAS FÖRE DEN ÅRLIGA UTBETALNINGEN AV TJÄNSTEÅRSTILLÄGGET	34
LOKALA AVTAL OM BETALNINGSTIDPUNKT OCH BETALNINGSSÄTT	35
ANDRA BESTÄMMELSER OM LÖN	35
8 § GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST	35
ANVÄNDNINGSSITUATIONER	35
BERÄKNING	35
ANVÄNDNINGSPERIODER	35
LOKALA AVTAL OM BERÄKNINGSMETODER OCH ANVÄNDNINGSPERIODER	35
9 § FÖRFLYTTNING TILL ETT ANNAT ARBETE OCH AVBROTT I ARBETET	36
HUVUDREGLN	36
UNDANTAG GÄLLANDE TILLFÄLLIGA FÖRFLYTTNINGAR	36
ATT AVBRYTA ARBETET	36
LOKAL AVTAL I SAMBAND MED FÖRFLYTTNINGAR	36
10 § NATURAFÖRMÅNER	37
11 § LÖNEBETALNING	37
REKOMMENDATION ATT BETALA LÖNEN VIA PENNINGINRÄTTNING	37
SÄRSKILD BESTÄMMELSE GÄLLANDE SITUATIONER DÅ ARBETSAVTALET UPPHÄVS ELLER UPPLÖSES	37
III ARBETSTID	38
12 § BESTÄMNING AV ORDINARIE ARBETSTID	38
IAKTTAGANDE AV ARBETSTIDSLAGEN	38
GRUNDREGL	38
GENOMSNITTLIG ARBETSTID PER VECKA	38
FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN PER DYGN	38
PERIODARBETE	38
FÖRBUNDENS STÄLLNINGSTAGANDE GÄLLANDE LOKALA AVTAL OM 12 TIMMARS ARBETSSKIFT	38
10 TIMMAR	38
INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETE	39
ARBETSTIDSBANK 1.2.2022–31.1.2024	40
13 § LEDIGA DAGAR	40

Innehållsförteckning

14 §	ARBETSTIDEN UNDER SÖCKENHELGSVECKOR	40
	BEGRÄNSNINGAR	40
	ARBETSTIDEN UNDER KRISTI HIMMELSFÄRDS DAG	41
15 §	ORGANISERING AV DEN DAGLIGA ARBETSTIDEN SAMT DAGLIGA VILOTIDER	41
	VILOTID I DAGARBETE	41
	SKIFTARBETE	41
	AVNJUTANDE AV FÖRFRISKNINGAR	41
16 §	NÄR ARBETSVECKAN OCH ARBETSDYGNET BÖRJAR	41
17 §	MEDDELANDE OM ÄNDRINGAR	41
18 §	ARBETSTID I DAGARBETE OCH I ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE	42
	TILLÄMPNINGSOMRÅDET FÖR SYSTEMET MED UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	42
	INTJÄNING AV UTJÄMNINGSLEDIGHET	42
	DAGAR SOM KAN LIKSTÄLLAS MED ORDINARIE ARBETSDAGAR	42
	BEAKTANDE AV EXTRA LEDIGHETER	43
	BEVILJANDE AV INTJÄNAD LEDIGHET	43
	SITUATIONER DÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET AVSLUTAS	43
	LOKALA AVTAL OM ATT INTE TA UT LEDIGHET	43
	FÖRTJÄNSTNIVÅ	43
	ERSÄTTNING ENLIGT BESTÄMMELSERNA OM ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	43
	INTJÄNANDET AV SEMESTER	43
19 §	INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE	43
	ARBETSTIDENS LÄNGD OCH UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	43
	ERSÄTTNING AV INKOMSTBORTFALL PÅ GRUND AV UTJÄMNING AV ARBETSTID	44
	INTJÄNANDET AV SEMESTER	44
	ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	44
	FÖRFLYTTNING TILL EN ANNAN ARBETSTIDSFORM SAMT AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	44
20 §	KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE	44
	ARBETSTIDENS LÄNGD OCH UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	44
	ERSÄTTNING AV INKOMSTBORTFALL PÅ GRUND AV UTJÄMNING AV ARBETSTID	44
	ATT BEVILJA SEMESTER	45
	ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	45
	SÖCKENHELGSERSÄTTNINGAR	45
	FÖRFLYTTNING TILL EN ANNAN ARBETSTIDSFORM SAMT AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	45
21 §	DYGNSVILA OCH LEDIGHET PER VECKA	45
	DYGNSVILA	45
	LEDIGHET PER VECKA	46
22 §	ÖVERTIDSARBETE, MERTIDSARBETE SAMT SÖNDAGSARBETE	46
	UTFÖRANDE AV ÖVERTIDSARBETE	46
	ÖVERTIDSARBETE PER DYGN	46
	ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	46
	ERSÄTTNING ENLIGT BESTÄMMELSERNA OM ÖVERTIDSARBETE PER VECKA (S.K. KOLLEKTIVAVTALSENLIGT ÖVERTIDSARBETE)	47
	UTBYTE AV PENNINGERSÄTTNING MOT LEDIGHET	47
	OLIKA ARBETSTIDSFORMER	47
	BETALNING AV SÖNDAGSFÖRHÖJNING I VISSA SÄRSKILDA SPECIALFALL	47
	BERÄKNINGSGRUND FÖR ÖVERTIDS- OCH SÖNDAGSARBETE	47
	MAXIMAL ARBETSTID	47
23 §	UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH BEREDSKAP	47

Innehållsförteckning

FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE SAMT ERSÄTTNING FÖR DET.....	47
BEREDSKAP.....	48
IV SOCIALA BESTÄMMELSER.....	48
24 § SEMESTER.....	48
FASTSTÄLLANDE AV SEMESTER.....	48
FACKFÖRBUNDSMÖTEN SOM LIKSTÄLLS MED TID I ARBETE.....	48
SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING.....	49
SEMESTERPENG.....	49
25 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH UNDER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET.....	50
TIDEN FÖR HUR LÄNGE UTBETALNING AV SJUKTIDSLÖN FORTGÅR.....	50
ÅTERFALL AV SAMMA SJUKDOM.....	51
KARENSDAGENS BORTFALL.....	51
INSJUKNANDE UNDER ARBETSDAG.....	51
KONSTATERANDE AV ARBETSOFÖRMÅGA I HUVUDSAK GENOM LÄKARINTYG.....	51
FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT GODKÄNNA ETT INTYG AV EN FÖRETAGSHÄLSOVÅRDARE ELLER HÄLSOVÅRDARE I EPIDEMISITUATIONER.....	52
MÖJLIGA OKLARHETER GÄLLANDE INTYG ÖVER SJUKLEDIGHET.....	52
ARBETSTAGARENS ANMÄLNINGSSKYLDIGHET GÄLLANDE INSJUKNANDE.....	52
AVSLÅENDE AV LÖN FÖR SJUKDOMSTID.....	52
ERSÄTTANDE ARBETE.....	52
LÖN UNDER MODERSKAPSLEDIGHET.....	53
LÖN UNDER FADERSKAPSLEDIGHET.....	53
AVDRAG FRÅN LÖNEN FÖR SJUKDOMSTIDEN. ARBETSGIVARENS RETURRÄTT.....	53
BERÄKNINGSGRUND FÖR ERSÄTTNINGAR SOM ARBETSGIVAREN BETALAR.....	53
ANDRA ARRANGEMANG GENOM LOKALA AVTAL.....	54
26 § NÄR BARN INSJUKNAR.....	54
ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT BETALA ERSÄTTNING.....	54
UTREDNING ÖVER BARNES SJUKDOM OCH FRÅNVARON SOM DEN ORSAKAT.....	54
BARNES INSJUKNANDE MITT UNDER EN ARBETSDAG.....	54
ÅTERFALL AV SAMMA SJUKDOM.....	55
FRÅNVARONS LÄNGD.....	55
INTJÄNANDE AV SEMESTER.....	55
ENSAMFÖRSÖRJARE SOM AVSES I AVTALSBESTÄMMELSERNA.....	55
BÅDA FÖRÄLDRARNA ANSTÄLLDA HOS SAMMA ARBETSGIVARE I SKIFTARBETE.....	55
27 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	55
1.1 Lagstadgade läkarundersökningar.....	55
1.2 Övriga läkarundersökningar.....	56
1.3 Beräkning.....	58
28 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING.....	58
29 § ARBETARSKYDD.....	58
ALLMÄN REGEL.....	58
SKYDDSKLÄDER ELLER -UTRUSTNING.....	58
V SPECIELLA ERSÄTTNINGAR.....	58
30 § ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER.....	58
GENOMFÖRANDE AV RESOR.....	58
RESANS BÖRJAN OCH SLUT.....	59
FASTSTÄLLANDE AV RESETIDEN.....	59

Innehållsförteckning

ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER PÅ GRUND AV RESOR.....	59
DAGTRAKTAMENTE.....	59
ERSÄTTNING AV INKVARTERINGSKOSTNADERNA.....	60
NIVÅN PÅ EN BOSTAD SOM ARRANGERATS AV ARBETSGIVAREN.....	60
MÅLTIDSERSÄTTNING.....	61
ARBETE UTOMLANDS.....	61
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER GÄLLANDE RESEARBETE.....	61
31 § SÖCKENHELGSERSÄTTNING.....	62
SÖCKENHELGER SOM ERSÄTTS.....	62
ALLMÄNNA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR BETALNING AV SÖCKENHELGSERSÄTTNINGEN.....	63
AVVIKANDE AVTAL OM SÖCKENHELGSERSÄTTNING.....	63
SJÄLVSTÄNDIGHETSDAGEN.....	63
VECKO- ELLER MÅNADSAVLÖNADE ARBETSTAGARE.....	63
ARBETSTAGARE SOM ARBETAR HEMMA.....	63
32 § ANDRA ERSÄTTNINGAR.....	63
MÖTEN FÖR KOMMUNFULLMÄKTIGE- ELLER STYRELSEN SAMT VALNÄMNDER.....	63
50- ELLER 60-ÅRS DAG.....	64
VÄRNPLIKTSUPPBÅD.....	64
RESERVÖVNINGAR.....	64
EGET BRÖLLOP. NÄRA ANHÖRIGS DÖDSFALL.....	64
BERÄKNINGSGRUND FÖR ERSÄTTNINGARNA.....	64
VI FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING.....	65
33 § FÖRTROENDEMÄN SAMT ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE.....	65
HUVUDFÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS RÄTT ATT ANVÄNDA FÖRETAGETS NORMALA KONTORSREDSKAP.....	65
FÖRBUNDSBEHANDLING ANGÅENDE FÖRTROENDEMANNENS STÄLLNING.....	66
34 § BRUK AV ANSLAGSTAVLOR PÅ ARBETSPLATSEN.....	66
35 § FACKAVDELNINGSMÖTEN.....	66
ORGANISERANDE AV MÖTEN GÄLLANDE FRÅGOR OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN.....	66
36 § INNEHÅLLNING AV MEDLEMSAVGIFTER FÖR FACKFÖRENINGAR.....	67
VII ORDNINGSBESTÄMMELSER.....	67
37 § SKÖTSEL AV ARBETSREDSKAP.....	67
38 § GRANSKNING AV ARBETSTIDEN.....	67
39 § IAKTTAGANDE AV ARBETSREGLEMENTE OCH ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....	67
40 § FRÅNVARO FRÅN ARBETE.....	67
VIII FÖRHANDLINGSORDNING.....	67
41 § PERSONLIGA ANSTÄLLNINGSFRÅGOR.....	67
42 § LOKALA AVTAL.....	68
RÄTT ATT INGÅ AVTAL OCH AVTALSPARTER.....	68
AVTALETS GILTIGHETSTID, BINDANDE VERKAN OCH FORM.....	68
UTMANINGAR I ANKNYTNING TILL DIALOG.....	68
RESULTAT AV LOKALA AVTAL.....	68
43 § MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH DERAS AVGÖRANDE.....	69
LOKALA FÖRHANDLINGAR SAMT HÄNFÖRANDE AV ÄRENDEN TILL FÖRBUNDEN.....	69

Innehållsförteckning

FÖRHANDLINGAR MELLAN FÖRBUNDEN. ARBETSDOMSTOLEN	69
ARBETSFREDSFÖRPLIKTELSE.....	69
44 § UTBILDNING OCH UTVECKLINGSTILLFÄLLEN	70
IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	70
45 § MÖTEN INOM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUNDS FÖRVALTNINGSORGAN.....	70
46 § KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET. AVTALSEXEMPLAR.....	70
LÖNEGRUNDER FÖR YRKESARBETARE I REPARATIONSVERKSTÄDERNA	72
1 § LÖNEGRUNDER	72
2 § MINIMILÖN	73
3 § UPPFÖLJNING AV LÖNEUTVECKLINGEN.....	73
4 § REKOMMENDATION ATT GÖRA UPP EN ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING	73
5 § TILLÄMPANDE AV PROTOKOLLET PÅ VISSA MASKINSTÄLLARE.....	73
6 § GILTIGHETSTID OCH BINDANDE VERKAN.....	73
7 § GRANSKNING OCH UNDERTECKNING AV PROTOKOLLET	74
ALLMÄNT AVTAL FÖR GUMMIINDUSTRIEN	75
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	75
KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN	76
KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER	77
3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän	77
3.2 Bestämmelserna om arbetarskydd	78
3.3 Meddelanden.....	79
KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING.....	79
4.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall	79
4.2 Ställning.....	80
4.3 Anställningsskydd	81
4.4 Ersättare	82
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER	82
KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN	84
KAPITEL 7 UTBILDNING	85
7.1 Yrkesutbildning	85
7.2 Gemensam utbildning.....	85
7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider	86
7.4 Ersättningar	86
7.5 Sociala förmåner.....	87
KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	87
8.1 Allmänt	87
8.2 Underleverans.....	87
8.3 Hyrd arbetskraft	87
KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN	88
SEMESTERLÖNEAVTAL	88
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE	88
2 § SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING	88
3 § MED ARBETSTID JÄMSTÄLLD TID.....	89
4 § AVTALETS BINDANDE VERKAN	89

Innehållsförteckning

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR GUMMIINDUSTRI	90
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	90
II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN	94
III PERMITTERING	95
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	99
BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER	101
BILAGA 2 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" 2022–2023	102
BILAGA 3 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING	103

GUMMIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR
ARBETSTAGARE INOM GUMMIINDUSTRIN FÖR TIDEN 1.2.2022–31.1.2022**

Tid 24.2.2022

Plats Gummiindustrin rf, Södra Kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Gummiindustrin rf**
Sami Nikander
Juha Teerimäki

Industrifacket rf
Riku Aalto
Toni Laiho

1. Avtalsperiod

Det konstaterades att förbunden 1.2.2022 har uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för arbetstagare inom gummiindustrin. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med 1.2.2022 ersätter det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 21.2.2020–31.1.2022. Detta avtal gäller 1.2.2022–31.1.2024.

2. Löneförhöjningar

2.1. Storleken på och tidpunkten för den allmänna förhöjningen

År 2022

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,6 procent.

År 2023

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av oktober 2022. Löneförhöjningarna bestäms i första hand med hjälp av mätare som förbunden kommit överens om. Om man inte har kommit överens om mätarna före slutet av september 2022, kommer man att förhandla om lönejusteringar för 2023 före utgången av oktober 2022.

Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 före utgången av oktober 2022 på ovan nämnda sätt, kommer avtalet att löpa ut den 31.1.2023, om inget annat avtalas.

2.2. Storleken på och tidpunkten för företagsspecifik löneförhöjning

Företags- eller arbetsplatspecifika löneförhöjningar genomförs 1.5.2022 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 februari 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 februari 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. Lönernas sammanlagda summa ($15,05 + 14,93 + 16,16$) är 46,14 euro/timme. Den lokala potten är således $46,14 \text{ euro/timme} \times 0,4 \text{ procent} = 0,18 \text{ euro/timme}$. 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 tabelllönerna, kan man lokalt komma överens om att under en begränsad tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabelllönen.

2.4. Avtal om att företaget permanent ska övergå till löneutbetalning en gång i månaden

Om avtal om permanent övergång till löneutbetalning en gång i månaden ingås senast 30.4.2022, betalas löneförhöjningen för år 2022 i sin helhet som en allmän förhöjning om 2,0 procent. Avtalet ingås skriftligen. Övergången till löneutbetalning en gång i månaden kan också ske efter 30.4.2022.

Detta gäller inte företag där lönen redan betalas ut en gång i månaden.

2.5. 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.

2.6. Avtal om senareläggning av lönejusteringar

Ifall tidpunkten för förhöjningen senareläggs ska ett avtal ingås skriftligen med förtroendemannen senast 30.4.2022. 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.

2.7. 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.

2.8. Förbundens stöd

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

2.9. Lönetabeller

År 2022

De arbetsspecifika timlönerna (euro/timme) för fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetstagare är från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter följande:

Startlön	9,46
Löneklass 1	10,22
Löneklass 2	10,50
Löneklass 3	10,77
Löneklass 4	11,14
Löneklass 5	11,51
Löneklass 6	11,89
Löneklass 7	12,28
Löneklass 8	12,59

Timlönerna (euro/timme) för unga personer under 18 år är från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter följande:

Under 17 år	9,07
17 år fyllda	9,22

Ytterst krävande arbeten

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter (euro/timme):

Löneklass 9	12,84
Löneklass 10	13,05
Löneklass 11	13,24
Löneklass 12	13,49
Löneklass 13	13,71

Prissättningslöner för ackordsarbete (euro/timme) 6 § A

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter (euro/timme):

Löneklass 1	12,26
Löneklass 2	12,60
Löneklass 3	12,92
Löneklass 4	13,37
Löneklass 5	13,81
Löneklass 6	14,27
Löneklass 7	14,74
Löneklass 8	15,11

Yrkesarbetare i reparationsverkstäderna

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter (euro/timme):

S.k. yngre yrkesarbetare	11,79
S.k. äldre yrkesarbetare	12,56
Specialyrkesarbete	13,09

3. Textändringar

3.1. 3 § Inledande och avslutande av ett anställningsförhållande och organisationsfrihet

Paragrafhänvisningarna ändras med anledning av ikraftträdandet av den nya samarbetslagen 1333/2021.

Beräkning av förhandlingstid

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 samarbetslagen (1333/2021) iakttä bestämmlerna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmlerna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen 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 samarbetsförpliktelsen vara uppfyllda trots vad som i 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldigheten, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under en 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.

3.2. 7 § A. Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

Skifttilläggen t.o.m. 31.1.2023 är

Tillägg för kvällsskift 1,27 €/timme

Tillägg för nattskift 2,37 €/timme

3.3. 7 § A. Skiftarbete och kvälls- och nattarbete, Avlösning och ändring av skift

Definitionen av skiftarbete ändras, så att man lokalt kan avtala om andra tidsperioder för ändring av skift, så att tidsperioden kan vara längre än tre veckor.

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och ändras med högst tre veckors intervaller. Man kan avtala om en annan tidsperiod lokalt. Man kan dock komma överens om att arbetstagaren alltid är i samma skift.

3.4. 7 § A Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

Till paragrafen fogas en ny punkt 7 A, enligt vilken man kan avtala om andra tidpunkter för skifttillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

Lokala avtal om tillägg för skiftarbete, kvälls- och nattarbete

Man kan avtala om andra tidpunkter för skifttillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

3.5. 12 § Ordinarie arbetstid, Förlängning av arbetstiden per dygn

En protokollsanteckning fogas till paragrafen enligt följande:

Innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk konstateras gemensamt vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet som omfattar arrangemanget.

3.6. 12 § Bestämning av ordinarie arbetstid, 10 timmar

Det andra stycket ändras så att det lyder:

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare under högst 30 dagar per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor.

3.7. 12 § Bestämning av ordinarie arbetstid, Flextid

En ny punkt om flextid fogas till paragrafen enligt följande:

Flextid

Som uppföljningsperiod för maximal flextid kan 12 månader användas.

3.8. 12 § Bestämning av ordinarie arbetstid, Arbetstidsbank

Kollektivavtalets bilaga 2, Arbetstidsbank, flyttas till 12 § i kollektivavtalet under rubriken Arbetstidsbank och texten om arbetstidsbank ändras för avtalsperioden. Ändringen sker för en vis tid och gäller till 31.1.2024, varefter texten om arbetstidsbank återgår till samma form som under avtalsperioden 21.2.2020–31.1.2022, om inget annat avtalas i kollektivavtalsförhandlingarna. Den nya texten om arbetstidsbank lyder:

Man kommer överens om en arbetstidsbank lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 12 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

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.

3.9. 16 § När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar

I ett- och tvåskiftsarbete anses arbetsveckan börja från och med början av morgonskiftet på måndagen, och i treskiftsarbete från och med början av söndagens nattsift. I kontinuerligt treskiftsarbete anses söndagsdygnet börja när lördagens nattsift inleds.

Lokala avtal kan ingås om tidpunkten för söndagsdygnet och om tidpunkten för betalning av ersättning för detta i alla arbetstidsformer.

3.10. 25 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet

Karensdagens bortfall

Till förteckningen fogas en ny punkt som lyder på följande sätt:

- Om arbetstagaren har arbetat som hyrd arbetskraft och anställs direkt av användarföretaget (med högst en veckas avbrott), beaktas vid beräkningen av karenstiden den tid då arbetstagaren oavbrutet arbetade som hyrd arbetskraft i företaget i fråga omedelbart före flytten.

3.11. 31 § Söckenhelg ersättning, Avvikande avtal om söckenhelg ersättning

Till paragrafen fogas en ny punkt om avvikande avtal om söckenhelg ersättning, så att till exempel Kristi himmelsfärdsdag genom lokalt avtal kan ändras till en normal arbetsdag och den ersättning som betalas för den flyttas till en annan arbetsdag enligt följande:

Tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den kan flyttas genom ett lokalt avtal, varvid även söndagsförhöjningen flyttas.

3.12. 11 § Lönebetalning

Till 1 punkten fogas en rekommendation om att betala lön en gång i månaden samt möjligheten att betala rörliga timbaserade lönedelar och behandla oavlönad frånvaro en gång i månaden. Dessutom ändras protokollsanteckningen.

Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om inget annat avtalas lokalt, betalas lönerna antingen två gånger i månaden eller varannan vecka. Rörliga lönedelar, såsom timbaserade tillägg och lön för övertid, kan betalas och oavlönad frånvaro behandlas en gång i månaden.

Protokollsanteckning 1:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som beräknas separat, till exempel skiftarbetstillägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mer- och övertidsarbete, söndagsförhöjning, miljötillägg och ersättning för veckovila.

3.13. 25 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet Återfall av samma sjukdom

Första stycket ändras som följer:

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. I det här fallet fortsätter man betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf, dock högst till slutet av den tidsperiod som avses i andra stycket. När samma sjukdom återkommer kan ersättningstidsperioden också bestå av flera perioder av arbetsoförmåga; lön för sjukdomstid betalas även i detta fall högst till slutet av den tidsperiod som nämnts ovan. 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. I oklara fall sker fastställandet av huruvida det handlar om samma eller en annan sjukdom genom att iaktta tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

3.14. 25 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet

Bestämmelserna om lönebetalning under moderskaps- och faderskapsledighet ändras, så att den lön som betalas för moderskaps- och faderskapsledigheten är skillnaden mellan lönen och dagpenningen. Dessutom fogas en ny protokollsanteckning till paragrafen.

Lön under moderskapsledighet

En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex (6) månader före beräknat förlossningsdatum betalas under moderskapsledigheten lön skillnaden mellan lönen och dagpenningen för en 42 dagar lång tidsperiod för arbetsdagarna med början från den första dagen i moderskapsledigheten så som avses i arbetsavtalslagen.

Lön under faderskapsledighet

I anslutning till faderskapsledigheten bestående av 18 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas arbetstagare lön för ordinarie arbetstid skillnaden mellan lönen och dagpenningen för den första faderskapsledighetsperioden på sex (6) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledigheten iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledigheten.

Protokollsanteckning:

Betalning av utjämningslön förutsätter en utredning av arbetstagaren angående moderskaps- och faderskapspenningens storlek samt en utredning av motsvarigheten till dagpenning för familjeledighet efter att familjeledighetsreformen trätt i kraft.

3.15. 36 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Följande mening stryks: "Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett intyg över den innehållna summan för skattemyndigheterna". Den ersätts med meningen "Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket", så att bestämmelsen lyder som följer:

Om den anställda ger fullmakt därtill innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för Industrifacket rf och överför dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som Industrifacket rf uppger. Innehållningen av medlemsavgiften sker så som skilt avtalats mellan förbunden. Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

3.16. 42 § Lokala avtal

Nya stycken fogas till bestämmelsen enligt följande:

Utmaningar i anknytning till dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarrepresentanterna på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stöder förbunden tillsammans avtalsparterna på arbetsplatserna vid utmaningar i anknytning till dialog. Vid problem kan parten eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Efter detta granskas hur man kan utveckla samarbetet i enlighet med behoven på varje arbetsplats. Man ingriper emellertid i eventuella problem utan dröjsmål.

Resultat av lokala avtal

För att man ska lyckas med lokala avtal förutsätts gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att komma överens.

Om man på arbetsplatsen redan har försökt komma överens om viktiga frågor för att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa utan framgång, kan förhandlingsparterna tillsammans eller själva begära stöd av representanter för båda förbunden, för att komma överens i de lokala förhandlingarna. Målet är att få hjälp med utmaningar i anknytning till avtal i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna upp för andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder som lösning på ändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning exempelvis på följande sätt:

- Genom att avlägsna hindren för ett lokalt avtal och tillhörande fördomar.
- Genom att kartlägga behoven av och möjligheterna till ett lokalt avtal.
- Genom att säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden till och målen med avtalet.

3.17. 45 § Möten inom industribranschernas fackförbunds förvaltningsorgan

Andra meningen i 45 § Möten inom industribranschernas fackförbunds förvaltningsorgan ändras på följande sätt:

Arbetstagaren ska meddela om sin avsikt att delta i mötet utan dröjsmål och lägga fram en adekvat utredning över behovet av befrielse från arbetet. Utredningen kan till exempel vara en officiell möteskallelse, där det framgår vilket organ det handlar om, tid och plats.

3.18. Allmänt avtal, 7.4 Ersättningar

Måltidsersättningen för år 2022 ändras till 26,21 euro.

3.19. Allmänt avtal, 8.3 Hyrd arbetskraft

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

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan lokalt avtalas annat.

3.20. Avtal om uppsägningsskydd, 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 följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

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

3.21. Bilaga om möjligheten att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

En ny bilaga "Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet" upprättas och i den anges de punkter i kollektivavtalet som medger lokala avtal. Dessutom ändras numreringen av bilagorna.

3.22. Bilaga, Tillämpningsanvisning små och medelstora företag och fackföreningsutbildning

Tillämpningsanvisningen utgör en ny bilaga och numreringen av bilagorna ändras.

DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR

Beaktande av små och medelstora företag

Gummiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag beaktas i antalet kurser och deltaganderätten för personalens företrädare.

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.

Underteckningsprotokoll

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.

Helsingfors 1.2.2022

GUMMIINDUSTRIIN RF

INDUSTRIFACKET RF

3.23. Bilaga 1, Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

Ett nytt stycke infogas före protokollsanteckningen enligt följande:

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.

4. Anteckningar till underteckningsprotokollet

4.1 Kontinuerlig förhandling

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs som svåra på arbetsplatserna.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som uppstår på den andra partens förslag.

I de kontinuerliga förhandlingarna under avtalsperioden 1.2.2022–31.1.2024 behandlas åtminstone grunderna för betalning av söckenhelgersättningar när en söckenhelg infaller på en annan dag än en arbetsdag samt grunderna för fastställandet av skifttillägg (kolumn F).

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

Gemensam strategi för att utveckla samarbetet och kollektivavtalet

En gemensam strategi för att målinriktat utveckla samarbetet och kollektivavtalen uppgörs före 31.5.2022, varefter genomförandet sker vid kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som grund används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras:

- arbetsmarknadsverksamheten är förutseende, innovativ och framstegsvänlig
- man kan flexibelt och snabbt svara på kundernas behov och förändringar tillsammans, såväl på förbunds nivå som i företagen
- man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för att företagen ska överleva
- tillsammans förbättrar man kemiindustrins dragningskraft, i synnerhet bland unga
- arbetsfreden respekteras under avtalsperioderna
- alla åtgärder siktar till att företag inom kemiindustrin i Finland ska vara konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

Arbetstidsexperiment

För tiden 1.2.2022–31.1.2024 inleder förbunden ett tidsbundet projekt, i vilket man följer med arbetsplatsspecifika arbetstidsexperiment gällande en ny typ av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom lokalt avtal kan man i dessa experiment avvika från bestämmelserna i kapitel III 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 paikallinensopiminien@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 31.10.2023 och föreslår utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet eller i handboken om varierande arbetstider i kemiindustrin.

Läroavtalsmodell för unga inom kemiindustrin

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf tillsätter en arbetsgrupp, som före 31.5.2022 skapar en ny läroavtalsmodell för yrkesutbildning på andra stadiet inom branschen. Avsikten med den nya modellen är att skapa fler utbildnings- och läroavtalsperioder för unga studerande i åldern 16–20 år i kemiindustrins medlemsföretag. Arbetsgruppen drar upp riktlinjer för lönedifferentieringen i den nya modellen utifrån studerandens yrkesprov och lägger särskild vikt vid ingångslönen. Till modellen hör också en utbildningsperiod som planeras för lärare. Med hjälp av denna ökar man samarbetet mellan läroanstalterna och företagen. Arbetsgruppen diskuterar med företag, utbildningsanordnare och lärare inom branschen om hur modellen fungerar. När modellen är klar pilottestas den först i lämpliga läroanstalter och företag.

På de arbetsplatser som tar i bruk läroavtalsmodellen för unga går man tillsammans igenom introduktionspraxis för läroavtalselever.

Med hjälp av modellen vill man öka branschens dragningskraft bland unga samt svara på arbetskraftsbehovet och kunskapsbehovet som påskyndar koldioxidneutralitet inom branschen.

4.2. Helheten med lokala avtal

Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal. Mötena riktas till företagets förhandlingsparter. Syftet med mötena är att nå alla medlemsföretag i Gummiindustrin rf och att skapa en grund för arbetsplatsspecifika 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.

Verktyg för planering av arbetstiderna

Under våren 2022 bygger avtalsparterna upp ett lättanvänt verktyg för att underlätta lokala avtal, i synnerhet i arbetstidsfrågor.

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 gummiindustrin

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.

4.3. Förbättring av arbetshälsan

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 behärskan 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.

4.4. Rekommendation om inlärn timer på arbetsplatsen

Parterna anser det vara viktigt att den utbildning som ges på arbetsplatsen främjar en god arbetskultur och effektiv inlärtimer. Vid planering, genomförande och bedömning av utbildningarna behövs det omfattande och mångsidigt samarbete mellan läroanstalterna och arbetsplatsens företrädare, med beaktande av utbildningens mål.

Uppgifter som uppfyller praktikantens inlärtimermål avtalas i praktikantavtalet enligt varje läroanstalts instruktioner. Målet är att praktikanten efter avslutad praktik ska kunna bedöma de kunskaper som han eller hon inhämtat under utbildningen i förhållande till kraven i arbetslivet, och kan bedöma sina egna kunskaper i förhållande till dessa krav.

För praktikanter utses en arbetsplatshandledare, som kan vara en chef, en tjänsteman eller en arbetstagare, som har de kunskaper som behövs för handledning. Arbetsplatshandledaren har i uppgift att se till att målen med praktiken uppfylls, se till att det finns tillräcklig introduktionsutbildning och handledning. Arbetsplatshandledaren får grundlön och, om det skulle uppstå ett inkomstbortfall, ersättning för inkomstbortfallet.

4.5. Arbetsplatsens planer

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla ett handlingsprogram för arbetarskydd, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. 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.

4.6. Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I 43 § 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.

5. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller under tiden 1.2.2022–31.1.2024, såvida inget annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Underteckningsprotokoll

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av oktober 2022. Löneförhöjningarna bestäms i första hand med hjälp av mätare som förbunden kommit överens om. Om man inte har kommit överens om mätarna före slutet av september 2022, kommer man att förhandla om lönejusteringar för 2023 före utgången av oktober 2022.

Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 före utgången av oktober 2022 på ovan nämnda sätt, kommer avtalet att löpa ut den 31.1.2023, om inget annat avtalas.

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

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Det här protokollet har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart. Detta protokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens undertecknande.

Helsingfors 24.2.2022

GUMMIINDUSTRIIN RF

Sami Nikander

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

GUMMIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR GUMMIINDUSTRIN 1.2.2022–31.1.2024

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal gäller anställningsförhållanden hos arbetstagare som arbetar i produktionsanläggningar som ägs av medlemsföretag till Gummiindustrin rf.

Arbetstagare som arbetar hemma

Avtalsparterna rekommenderar att kollektivavtalets lönebestämmelser även till tillämpliga delar iakttas för arbetstagare som arbetar hemma.

Därtill har bestämmelser som berör arbetstagare som arbetar hemma antecknats i 23 och 30 § i kollektivavtalet.

2 § Avtal mellan förbunden

Följande avtal iakttas som en del av kollektivavtalet:

Allmänt bindande kollektivavtal 2017
Semesterlöneavtal 2017
Avtal om uppsägningsskydd 2017

3 § Inledande och avslutande av ett anställningsförhållande och organisationsfrihet

Direktionsrätt

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

Uppsägningstider för arbetsavtalet

Om inte annat avtalats, ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstider som arbetsgivaren ska iakttä:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst fyra år	1 månad
Över fyra år men högst åtta år	2 månader
Över åtta år men högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Uppsägningstider som arbetstagaren ska iaktta:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
Högst fem år	14 dagar
Över fem år	1 månad

I de fall som avses i 7 kap. 5 och 8 § i arbetsavtalslagen iakttas de uppsägningsförfaranden som bestämts i lagen.

Om varningar och om meddelande om upphävande av arbetsavtal

En varning som tilldelats en arbetstagare på grund av överträdelse eller försummelse ska också meddelas förtroendemannen i fråga, ifall denne inte var närvarande då varningen utdelades. Om hävande av ett arbetsavtal ska huvudförtroendemannen informeras innan hävningen sker.

Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till sina fackföreningar eller inte.

Presentationstillfälle för nya arbetstagare

I företag där det på grund av arbetsplatsens storlek eller andra omständigheter är nödvändigt och ändamålsenligt ska det för nya arbetstagare arrangeras presentationstillfällen som behandlar företaget och frågor i anknytning till dess anställningsförhållanden. I dem behandlas förutom företagets organisation och förhandlingsordningen vid kollektivavtalsärenden, även ärenden som gäller arbetarskyddet, sociala frågor, arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet och andra frågor som anknyter till anställningsförhållandet.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetsystem, det lokala avtalsförfarandet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

Avvikande avtal om återanställning

Från återanställningen av en arbetstagare enligt 19 § i avtalet om uppsägningsskydd och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen kan avvika genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Beräkning av förhandlingstid

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 samarbetslagen (1333/2021) iaktta bestämmelserna i samarbetslagen, 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 samarbetslagen 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 fullgörande av förhandlingsskyldigheten, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under en 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.

4 § Permittering

Vid permittering av arbetstagare iakttas avtalet om uppsägningsskydd mellan förbunden.

Förhandsutredning

Vad gäller förhandsutredning iakttas bestämmelserna i 15 § i avtalet om uppsägningsskydd mellan förbunden.

Meddelande om permittering

När permitteringen beror på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker är tiden för anmälan om permittering minst 14 dagar. Den vederbörande förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten ska meddelas om en dylik permittering.

Protokollsanteckning:

I 14 § i avtalet om uppsägningsskydd finns en bestämmelse om avvikande tid för permitteringsmeddelande vid överraskande och oförutsedda omständigheter.

Arbetsgivaren och den vederbörande förtroendemannen kan sinsemellan även avtala om annat vad gäller tiden för anmälan om permitteringen.

Även vid reducering av Arbetskraften på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska den vederbörande förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten meddelas.

Fall enligt 2 kap. 12 § 2 mom. i Arbetsavtalslagen

När man permitterar i fall enligt 2 kap. 12 § 2 mom. i Arbetsavtalslagen iakttas lagens bestämmelser.

Förfaringssätt vad gäller ofullständiga semestrar

Ifall en arbetstagare inte alls har rätt till semester eller han eller hon inte har rätt till en fullständig semester och arbetet på arbetsplatsen avbryts under de längsta semesterperioderna, betalas åt en sådan arbetstagare under tiden för avbrottet inte mer lön än han eller hon skulle få baserat på bestämmelserna i semesterlagen. Arbetstagarens anställningsförhållande avbryts dock inte, ifall han eller hon anmäler sig till arbetet efter att arbetena åter inletts.

II ARBETSLÖNER

TIDAVLÖNAT ARBETE

5 § A. Arbetsspecifika timlöner

De arbetsspecifika timlönerna (euro/timme) för fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetstagare är från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.3.2021 eller närmast därefter följande:

Startlön	9,27
Löneklass 1	10,02
Löneklass 2	10,28
Löneklass 3	10,56
Löneklass 4	10,92
Löneklass 5	11,28
Löneklass 6	11,66
Löneklass 7	12,04
Löneklass 8	12,34

De arbetsspecifika timlönerna (euro/timme) för fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetstagare är från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter följande:

Startlön	9,46
Löneklass 1	10,22
Löneklass 2	10,50
Löneklass 3	10,77
Löneklass 4	11,14
Löneklass 5	11,51
Löneklass 6	11,89
Löneklass 7	12,28
Löneklass 8	12,59

Startlön kan betalas under en relativt kort period åt arbetstagare som inte är vana med industriarbete.

Ifall arbetstagaren inte har den inlärningsperiod eller yrkesskicklighet som förutsätts av arbetsklassen, betalas åt arbetstagaren en lön som är en löneklass lägre. På motsvarande sätt betalas åt arbetstagaren när han eller hon kan uppnå normala resultat i sitt arbete eller i sin arbetsgrupp, oberoende av yrkeserfarenhet, lön enligt löneklassen för det ifrågakvarande arbetet.

Timlönerna (euro/timme) för unga arbetstagare under 18 år

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.3.2021 eller närmast därefter:

Under 17 år	8,89
17 år fyllda	9,04

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2021 eller närmast därefter:

Under 17 år	9,07
17 år fyllda	9,22

Ovan nämnda löner för unga arbetstagare tillämpas som startlöner vid anställningen. När en ung arbetstagare blivit tillräckligt invand i arbetet justeras hans eller hennes timlön till att motsvara utvecklingen av hans eller hennes arbetsskicklighet och arbetseffektivitet.

När en ung arbetstagare utför samma arbete som 18 år fyllda och när han eller hon har den arbetsskicklighet och yrkeserfarenhet som förutsätts av det ifrågavarande arbetet, fastställs hans eller hennes lön enligt det ifrågavarande arbetets lönegrunder.

Studerande och praktikanter

Lönebestämmelser för praktikanter som studerar i yrkesläroanstalter, tekniska skolor och institut eller annorstädes har inte antecknats i kollektivavtalet.

5 § B. Placering av arbetet i löneklasser

Arbetena placeras i de löneklasser som nämnts ovan i 5 § punkt A baserat på arbetsklassificeringens poängtabell med undantag av de poäng som möjliga miljöomständigheter eller yrkessjukdomsrisker kan ha gett, enligt följande:

Löneklass 1	–	7 poäng
Löneklass 2	8 –	11 poäng
Löneklass 3	12 –	15 poäng
Löneklass 4	16 –	19 poäng
Löneklass 5	20 –	23 poäng
Löneklass 6	24 –	27 poäng
Löneklass 7	28 –	31 poäng
Löneklass 8	32 –	poäng

När arbetets kravnivå stiger eller sjunker väsentligt eller ifall det är fråga om nya arbeten kommer man mellan förbunden överens om hur de nämnda situationerna tas i beaktande i kollektivavtalets löneklassificering. På samma sätt går man tillväga ifall man under avtalsperioden tar ett nytt arbetsklassificeringssystem i bruk. Den egentliga klassificeringen av arbeten utförs per arbetsplats mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter.

Genom lokala avtal kan man även komma överens om att använda ett annat utvärderingssystem som grund för placeringen i löneklasser för arbeten eller för arbetets kravnivå, eller att använda någon annan dokumenterad metod som grund för lönesättningen.

5 § C. Särskilda bestämmelser

Åt en specialyrkesarbetstagare, en arbetstagare beordrad att utföra utbildningsuppgifter eller en arbetstagare som utför arbete i experimentsyfte och som på basis av sin yrkesskicklighet har förutsättningen att i ackordsarbete uppnå en normal ackordinkomst, men som på grund sitt arbetes natur så som beordrat av arbetsgivaren måste utföra arbete i huvudsak på tidlön, kan från fall till fall ges en högre timlön. I regel ska timlönen i det här fallet vara i samma förhållande till den inkomst som genom normal ackordarbetstakt skulle fås enligt 6 § punkt A i kollektivavtalet i det ifrågavarande arbetet, dvs. vad arbetstagarens genomsnittliga vinning från ackordsarbete skulle vara med tanke på hans eller hennes arbetsprestation, kravnivå, kvalitet, mängden arbete och det ansvar som uppgiften medför. Med ovan nämnda arbetstagare likställs en sådan fullt yrkesskicklig arbetstagare som med motsvarande förutsättningar utför krävande arbete. På samma sätt förfars ifall det inte är fråga om ett sådant krävande yrkesarbete som nämns ovan, men arbetet på grund av dess art eller av en annan därmed jämförbar orsak på arbetsgivarens uttryckliga order utförs på tidlön.

Ytterst krävande arbeten

När ett arbetets kravnivå klart överskrider minimikravet på den åttonde löneklassens arbeten som bestämts i 5 § punkt B, ska det här proportionellt sett beaktas vid användning av arbetsklassificeringen. Då iakttas följande lönegrunder:

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.3.2021 eller närmast därefter:

Euro/timme

Löneklass 9	12,59
Löneklass 10	12,79
Löneklass 11	12,98
Löneklass 12	13,23
Löneklass 13	13,44

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter:

Euro/timme

Löneklass 9	12,84
Löneklass 10	13,05
Löneklass 11	13,24
Löneklass 12	13,49
Löneklass 13	13,71

Särskild bestämmelse som gäller vissa arbeten som utförs på främmande ort

Arbetstagare som arbetar i reparationsverkstädernas utomstående hjälpavdelningar samt i gummering och installationsarbete på tidlön betalas under de förutsättningar som nämns i denna avtalpunkts första stycke en lön som överskrider det ifrågavarande arbetets arbetsspecifika lön med minst 20 % i det fallet att arbetet utförs på en främmande ort. Man kan lokalt avtala annat om ersättning för arbete som utförs på främmande ort.

Månadslöner

Andra tidlöner fastställs i förhållande till timlönerna.

När en arbetstagares tidlön per timme omräknas till månadslön används som koefficient talet 170. Den månadslön som räknats ut på så sätt höjs med 4,7 procent som anses vara den påverkan som skilt ersatta söckenhelger har. För arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas bestämmelsen med tanke på det som avtalats om i förbundens protokoll 22.2.2002 om organisationen av arbetstid under Kristi himmelsfärdsveckan.

Som divisor för månadslönen används på motsvarande sätt talet 170.

PRESTATIONSLÖNEARBETE

6 § A. Utförande av ackordsarbete och ackordprissättning

Arbeten som enligt hävdvunnen sed inom gummiindustrin eller av tekniska orsaker eller av orsaker som organiseringen av produktionen förutsätter har organiserats som ackordsarbete, utförs som ackordsarbete.

Ackordsarbete ska, ifall möjligt med hjälp av tidsundersökningar, prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordarbetstakt uppgår till den prissättningslön för ackordsarbete som kommit överens om nedan för den ifrågavarande löneklassen, och att inkomsten då arbetsprestationerna eller -effekten höjs även ökar på lönen minst i samma förhållande.

Prissättningslönerna för ackordsarbete är följande:

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.3.2021 eller närmast därefter:

Euro/timme

Löneklass 1	12,02
Löneklass 2	12,34
Löneklass 3	12,67
Löneklass 4	13,10
Löneklass 5	13,54
Löneklass 6	13,99
Löneklass 7	14,45
Löneklass 8	14,81

från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter:

Euro/timme

Löneklass 1	12,26
Löneklass 2	12,60
Löneklass 3	12,92
Löneklass 4	13,37
Löneklass 5	13,81
Löneklass 6	14,27
Löneklass 7	14,74
Löneklass 8	15,11

Vid utförande av ackordsarbete är den arbetsspecifika timlönen för det ifrågavarande arbetet garanterad.

Premieackords- och produktionsarvodesarbete

I sådana arbeten där det visar sig vara ändamålsenligt kan man tillämpa ett system med premieackord eller produktionsarvoden. I produktionsarvodesarbete iakttas till tillämpliga delar vad som avtalats om ackordsarbete i denna avtalpunkts första och fjärde stycke, samt i s.k. premieackordsarbete även det som man har avtalat om vad gäller prissättningsgrunder i det tredje stycket. I produktionsarvodesarbete betalas som en fast lönedel den arbetsspecifika timlönen för det ifrågavarande arbetet.

Systemet med produktionsarvode kan även tillämpas på de arbetstagare vars arbetshastighet, genom arbetsstudier eller på annat vis, kan konstateras vara snabbare än vad vanligen förutsätts av tidsarbete på grund av att de arbetar direkt med sådana arbetstagargrupper som utför ackords- eller produktionsarvodesarbete.

När arbetsprestationen i produktionsarvodesarbete motsvarar arbetsprestationen enligt ackordsarbetets prissättningslön, ska inkomsten stiga till den ifrågavarande prissättningslönen. Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren kan granska den förtjänst han eller hon på basis av ackords- eller produktionsarvodesarbetet har intjänat.

6 § B. Justering av ackordprissättningen

Ifall ackordprissättningen inte överensstämmer med andra och tredje stycket i 6 § A i kollektivavtalet, eller ifall förändringar har skett eller kommer att ske i arbets- eller produktionsmetoderna, i arbetets organisering, eller i kvaliteten hos arbetsredskapen eller rå-varan, fastställs ett nytt ackordspris för arbetet.

Ackordsprisets varaktighet/förändringar i omständigheterna

Då ackordspriset grundar sig på en ikraftvarande arbetsstudie eller på en utförd prissättning och ifall den annars motsvarar reella omständigheter och metoder så bibehålls ackordspriset. När de faktorer som påverkar ackordspriset förändras justeras priset till att motsvara förändringarna. Prissättningen utförs då enligt de grunder som står att finna i andra och tredje punkten i 6 § A i kollektivavtalet, medan man samtidigt tar i beaktande den normala prestationsnivån som uppnåtts i arbetet.

S.k. smygande förändringar

Ovan nämnda förändringar ska vara sådana som påverkar ackordprissättningen och därmed är grundade. S.k. smygande förändringar som framkommer i de faktorer som väsentligt kan påverka utförandet av arbetet kan också ge anledning till att ändra på prissättningen. Även dessa förändringar i prissättningen ska grundas på klart förändrade omständigheter. För att underlätta konstaterandet av s.k. smygande förändringar ska man sträva efter att ge noggranna arbetsbeskrivningar i samband med arbetsstudierna.

Arbets- och tidsstudier

Vad gäller arbets- och tidsstudier iakttas de allmänna principer som avtalats om i TT:s och FFC:s allmänna avtal.

Nya ackord

Nya ackordspriser kommer man i första hand överens om med den arbetstagare eller arbetstagargrupp som utför det ifrågavarande arbetet. Ifall arbetsgivaren inte omedelbart kan erbjuda ett ackordspris som är avsett som fortlöpande, utförs arbetet till en början med ett tillfälligt ackordspris, som ska uppfylla de prissättningsgrunder för ackordsarbete som bestämts i 6 § A- i kollektivavtalet.

Ifall arbetstagaren anser att ackordspriset som avsetts som fortlöpande är felaktigt, ska han eller hon meddela om detta till arbetsgivarens representant med tanke på justeringen av ackordspriset, men arbetet ska ändå påbörjas med det ackordspris som erbjudits och som avsetts som tillfälligt. För att fastställa det fortlöpande ackordspriset ska nödvändiga studier eller förhandlingar påbörjas så snabbt som möjligt, och ifall man inte når enighet i de lokala förhandlingarna ska meningsskiljaktigheten föras till avtalsförbunden för behandling. Ifall

ackordspriset på basis av justeringen förändras, tillämpas det justerade ackordspriset från och med den dag som anhållan om justering av ackordspriset getts.

Ikraftvarande ackordspriser

Ifall en arbetstagare av grundade orsaker framför att det ikraftvarande ackordspriset inte är kollektivavtalsenligt och på basis av detta ber om en ny tidsstudie eller en ny utredning över grunderna till ackordsprissättningen, ska en sådan studie eller utredning utan onödiga dröjsmål inledas. Ifall ackordspriset baserat på studien eller utredningen konstateras vara felaktigt, tillämpas det justerade ackordspriset från och med det att det anhållits om en sådan studie eller utredning.

Hänskjutning till förbunden

Ifall det på arbetsplatsen uppstår meningsskiljaktigheter om justeringen av ackordprissättningen och de inte kan lösas där, kan frågan hänskjutas till avtalsförbunden för behandling. Vid lösning av meningsskiljaktigheter eller när rekommendationer ges om hur de kan lösas, ska förbunden beakta de faktorer som har påverkat längden på ärendets anhängighet och på basis av dem bestämma ikraftträdelsetiden för den nya ackordprissättningen.

Tillämpning av 6 § B i kollektivavtalet

Vad som ovan i denna avtalspunkt 6 § B bestäms om ackordprissättningen och justeringen gäller även premieackordsarbete. Likaså iakttas denna avtalspunkts 6 § B förfaringsätt när man behandlar ändringen av löneformen i arbetet.

SEPARATA TILLÄGG

7 § A. Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

Fastställning av skifttilläggen

Storleken på tillägget för kvällsskift är 7,50 procent och tillägget för nattskift är 14,00 procent uträknat från inkomsten för ordinarie arbetstid för gummiindustrins arbetstagare under det fjärde kvartalet, utan miljö- och skifttillägg samt utan (övertids-) och söndagsförhöjningar (TT:s lönestatistik kolumn F).

Omfattningen av skifttilläggen konstateras mellan förbunden varje år under mars–april efter att lönestatistiken över det fjärde kvartalet blivit färdig. Eventuella förändringar träder i kraft den första juni efter detta uttalande, eller från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Skifttilläggen t.o.m. 31.1.2023 är

Tillägg för kvällsskift 1,27 €/timme

Tillägg för nattskift 2,37 €/timme

Begränsningar

Skifttillägg betalas inte för skift som avslutas senast kl. 18.00.

Överlappande skift

När kvällsskiftet börjar före morgonskiftet avslutas, betalas tillägget för kvällsskift först från och med den tidpunkt då morgonskiftet avslutas. När nattsiftet börjar före kvällsskiftet avslutas betalas på motsvarande vis tillägg för nattsift från och med den normala avslutningstidpunkten för kvällsskiftet, dock högst till kl. 6.00.

Skifttillägg i övertidsarbete

En arbetstagare i skiftarbete betalas för övertid skifttillägg enligt det skift som övertidsarbetet utförs under.

Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska skiften avlösas regelbundet och i tidsperioder om högst tre veckor. Man kan avtala om ett annat intervall lokalt. Man kan dock genom ett separat avtal med arbetstagaren komma överens om att han eller hon alltid är i samma skift.

Kvälls- och nattarbete

När arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd till tiden mellan klockan 16 och klockan 22, utan att arbetet är skiftarbete, övertidsarbete eller utryckningsarbete, betraktas arbete som utförs mellan nämnda klockslag som kvällsarbete och betalas för arbetstimmar som infaller mellan nämnda klockslag ett tillägg som till sitt belopp är samma som kvällsskiftstillägget. Under samma förutsättning anses arbete som utförs mellan kl. 22 och 6 vara nattarbete, och ett tillägg som motsvarar tillägget för nattsift betalas för arbetstimmar under denna tidsperiod.

Lokala avtal om tillägg för skiftarbete, kvälls- och nattarbete

Man kan avtala om andra tidpunkter för skifttillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

7 § B. Rengöringstillägg

Ifall arbetstagaren i sitt arbete hela tiden måste handskas med sot eller särskilt fläckande färgämnen, betalas åt honom eller henne en ersättning för rengöring utanför arbetstiden som uppgår till 11 cent för varje arbetstimme. Det är möjligt att lokalt avtala annat om rengöringstillägget.

7 § C. Arbetsplatsspecifikt miljöillägg baserat på arbetsklassificeringen

För arbete som jämfört med normalt industriarbete har väsentligt sämre arbetsomständigheter betalas ett skilt omständighetstillägg som bestäms i arbetsklassificeringen. Tilläggets omfattning uträknas enligt följande:

Omständighetspoäng	Poängens pris
1–3	2 cent per timme
4–7	2,5 cent per timme
8–	3,0 cent per timme

Ifall arbetsomständigheterna jämfört med arbetsklassificeringen väsentligen har förändrats till det bättre eller det sämre, kan omständighetstilläggen även under kollektivavtalsperioden justeras på motsvarande vis. Lokalt kan man arbetsplatsspecifikt avtala annat om miljöilläget som baseras på arbetsklassificeringen.

7 § Tjänsteårstillägg

Arbetstagare betalas ett tjänsteårstillägg som fastställs enligt anställningsförhållandets oavbrutna längd enligt följande:

Tillämpningsgrund för tillägget

Tillämpningsgrunden för tillägget konstateras årligen den 30 november, och grunden följs ända till nästa granskning.

Granskningen av anställningsförhållandets kontinuitet görs enligt semesterlagens tillämpningspraxis.

Tjänsteårstilläggets storlek

Storleken på tjänsteårstillägget fås enligt formeln:

Anställningen fortgått utan avbrott	Tilläggsbelopp
5–9 år	Smån x 1,0 x GTF
10–14 år	Smån x 2,0 x GTF
15–19 år	Smån x 4,0 x GTF
20–24 år	Smån x 6,0 x GTF
25 år	Smån x 8,0 x GTF

I formeln är Smån de månader under det föregående semesterkvalifikationsåret som berättigar till semester, och GTF är den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet som avses i 8 § i kollektivavtalet.

Betalningstidpunkt för tjänsteårstillägget

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg i samband med den lönebetalning som är närmast den 15 december, dock senast den 18 december. Tillägget beaktas inte vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst i enlighet med 8 § i kollektivavtalet eller semesterlönen.

Om anställningsförhållandet avslutas före den årliga utbetalningen av tjänsteårstillägget

Ifall anställningsförhållandet för en arbetstagare som omfattas av tjänsteårstillägget avslutas före den årliga utbetalningen av tillägget, konstateras alla de till semester berättigande semesterkvalifikationsmånader som vid avslutandet av anställningsförhållandet har intjänats räknat från och med föregående december månad. Åt arbetstagaren betalas i samband med slutlönen för varje på så sätt räknad, till semester berättigande semesterkvalifikationsmånad, 1/12 av summan av det tjänsteårstillägg som senast betalats åt honom eller henne.

Exempel: Arbetstagarens anställningsförhållande avslutas den 30 april då alla semesterkvalifikationsmånader efter föregående december räknas som fulla och därmed berättigar till semester. Arbetstagaren betalas 5/12 av tjänsteårstillägget som betalades i mitten av föregående december.

Lokala avtal om betalningstidpunkt och betalningssätt

Betalningstidpunkten för tjänsteårstillägget och betalningssättet kan avvika från det som nämnts i avtalspunkten 7 § D genom lokala avtal. När ett lokalt avtal ingås rekommenderas att det görs skriftligt och att en klart definierad giltighetstid bestäms.

ANDRA BESTÄMMELSER OM LÖN

8 § Genomsnittlig timförtjänst

Användningssituationer

Genomsnittlig timförtjänst används som en faktor i beräkningen vid betalning av lön och ersättningen i sådana situationer som skilt bestämts om i kollektivavtalet.

Beräkning

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst räknas så att den förtjänst han eller hon har fått för arbetstiden under varje kvartal oberoende av avlöningssätt jämte eventuella separata tillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet. I beräkningen av genomsnittlig timförtjänst inkluderas inte övertids- eller söndagsförhöjningen, och inte heller tjänsteårstillägg eller ersättningar för utjämning av arbetstid.

Ny arbetstagares medeltimförtjänst beräknas genom att i stället för att använda ett kvartal som beräkningsperiod använda förtjänsten för den närmast föregående löneperiod, för vilken medeltimförtjänsten på ett tillförlitligt sätt kan beräknas. På samma sätt förfar man när arbetstagaren under kvartalet har arbetat färre än 160 timmar.

Användningsperioder

Den genomsnittliga timförtjänsten som beräknats enligt ovan nämnda tredje stycke används på följande vis:

under februari, mars och april används medeltimförtjänsten under föregående års IV kvartal

under maj, juni och juli används medeltimförtjänsten under årets I kvartal

under augusti, september och oktober används medeltimförtjänsten under årets II kvartal

under november, december och januari använd medeltimförtjänsten under årets III kvartal.

När lönebetalningsperioden sträcker sig över två av de ovan nämnda månadsperioderna eller över två kvartal räknas lönebetalningsperioden till den del som innehåller det största antalet ordinarie arbetstimmar.

Lokala avtal om beräkningsmetoder och användningsperioder

Genom lokala avtal kan man avvika från det som bestämts i denna paragraf om beräkningsmetoder och användningsperioder vad gäller genomsnittlig timförtjänst.

9 § Förflyttning till ett annat arbete och avbrott i arbetet

Huvudregeln

När arbetsgivaren förflyttar en arbetstagare till ett annat arbete betalas åt arbetstagaren lön enligt det nya arbetet omedelbart från och med flytten.

Undantag gällande tillfälliga förflyttningar

Man kan avvika från huvudregeln i stycket ovan vad gäller tillfälliga förflyttningar på följande vis:

Om en arbetstagare som arbetar på tidlön tillfälligt förflyttas till ett annat tidavlönat arbete, betalas åt honom eller henne under förflyttningen den föregående tidlönen, dock högst till slutet av den nästa lönebetalningsperioden.

Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och klarar av en normal ackordsprestation tillfälligt förflyttas till ett tidavlönat arbete, betalas åt honom eller henne under förflyttningen högst till slutet av nästa lönebetalningsperiod 90 % av hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst, dock minst prissättningslönen för det föregående ackordsarbetet. Ifall arbetstagaren får förhöjd tidlön enligt första stycket i 5 § C i kollektivavtalet, tillämpas inte ovanstående.

När arbetstagaren regelbundet utför olika arbeten anses inte en sådan organisering av arbetet som förflyttning till ett annat arbete och därmed tillämpas inte bestämmelserna ovan om tillfälliga förflyttningar. Ifall löneformen för de olika arbetena är enbart tidlön, kan man med arbetstagaren komma överens om en personlig tidlön baserad på de arbeten han eller hon i huvudsak utför.

Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och klarar av en normal ackordsprestation förflyttas till eller ges ett annat ackordsarbete, i vilket han eller hon till att börja med inte klarar av en normal ackordsprestation, betalas åt honom eller henne 90 % av hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst, dock minst prissättningslönen för det nya ackordsarbetet. Ovan nämnda lön betalas till slutet av nästa arbetsvecka, för såvida att den skäliga tränings tiden som det nya arbetet kräver inte förutsätter en längre tidsfrist.

Det som nämnts ovan i denna paragraf om ackordsarbetstagare tillämpas även på arbetstagare som utför premieackordsarbete samt på arbetstagare som betalas förhöjd tidlön enligt 5 § C i kollektivavtalet.

Att avbryta arbetet

Om arbetstagarens arbete avbryts på grund av en ovanlig teknisk eller produktionsmässig störning, och om arbetsgivaren inte kan arrangera annat arbete under avbrottet, betalas åt arbetstagaren en arbetsspecifik timlön under avbrottet, under förutsättning att arbetstagaren har meddelat om avbrottet till sin arbetsledare. I fall av hinder för arbete enligt 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen iakttas lagens bestämmelser vad gäller lönebetalning.

Lokal avtal i samband med förflyttningar

Om lönebetalning i samband med förflyttningar kan man lokalt ingå avvikande avtal än det som bestämts i denna paragraf.

10 § Naturaförmåner

Penningvärdet på möjliga naturaförmåner som ingår i lönen fastställs enligt Skatteförvaltningens fastställda beräkningsgrunder.

11 § Lönebetalning

Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om inget annat avtalas lokalt, betalas lönerna antingen två gånger i månaden eller varannan vecka. Rörliga lönedelar, såsom timbaserade tillägg och lön för övertid, kan betalas och oavlönad frånvaro behandlas en gång i månaden.

Protokollsanteckning 1:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som beräknas separat, till exempel skiftarbetstillägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mer- och övertidsarbete, söndagsförhöjning, miljötillägg och ersättning för veckovila.

Ifall månadslön tillämpas, kan lön betalas en gång per månad.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden rekommenderar att arbetstagaren då ges möjlighet till förskottslön i mitten av löneperioden. Om storleken på förskottslönen överenskommes med arbetstagaren.

När lönebetalningsperioden är en halv månad och lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller annan ledig dag betalas lönen på föregående vardag. För uträkning av lön kan lön för fem (5) arbetsdagar bli inestående.

När lönebetalningsperioden är två arbetsveckor betalas lönen på den sista vardagsarbetsdagen i veckan som följer på lönebetalningsperioden eller senast på den sista vardagsarbetsdagen i veckan därpå.

Man kan lokalt ingå avvikande avtal om tidpunkten för betalning av lön och lön som lämnas inestående.

Rekommendation att betala lönen via penninginrättning

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning. Ifall penninginrättningen är stängd på lönebetalningsdagen betalas lönen den föregående vardagen.

Särskild bestämmelse gällande situationer då arbetsavtalet upphävs eller upplöses

När ett anställningsförhållande upphör på grund av hävning eller upplösning provotiden medräknad, kan den lön som förfallit betalas på företagets nästa normala lönebetalningsdag, dock senast på den sjätte vardagen efter att anställningsförhållandet avslutats.

III ARBETSTID

12 § Bestämning av ordinarie arbetstid

Iakttagande av arbetstidslagen

Beträffande arbetstid iakttas gällande arbetstidslag.

Grundregel

Den ordinarie arbetstiden är åtta timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka.

Genomsnittlig arbetstid per vecka

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 40 timmar i dagsarbete och i tvåskiftarbete under en tidsperiod på högst 26 veckor eller genom lokala avtal en tidsperiod på högst ett år, förutsatt att det på förhand har gjorts upp ett utjämningsschema för arbetstiden åtminstone för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet. Bestämmelser om intermittent och kontinuerligt treskiftarbete finns senare i 20 och 21 § i kollektivavtalet.

Förlängning av arbetstiden per dygn

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom ett lokalt avtal förlängas till högst tolv timmar medan den ordinarie arbetstiden per vecka inte får överskrida 60 timmar. Arbetstiden ska i så fall inom en tidsperiod på högst ett år utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

Innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk konstateras gemensamt vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet som omfattar arrangemanget.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § 1 mom. i lagen.

Förbundens ställningstagande gällande lokala avtal om 12 timmars arbetsskift

Förbundens gemensamma ståndpunkt är att arbetsskift på 12 timmar genom lokala avtal kan användas i sådana arbeten där användningen av dessa med tanke på arbetets karaktär och frågorna kring arbetshälsa och arbetarskydd produktionstekniskt är motiverat.

10 timmar

Med anledning av en plötslig och oförutsedd eller avvikande produktionssituation kan arbetsgivaren med tre dagars förvarning tillfälligt förlänga den ordinarie dygnsarbetstiden för andra än skiftesarbetstagare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar.

Kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin

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. Lokalt kan man avtala om en ändring av arbetstiden utan varsel.

Man kan låta enskilda arbetstagare utföra **högst 10** timmars arbetsdagar under **högst 30 dagar** per kalenderår, och under högst två efter varandra följande arbetsveckor.

Till skillnad från vad som ovan framförts kan arbetsgivaren med tre dagars varsel förlänga den ordinarie arbetstiden för underhållspersonal till högst 10 timmar, och veckoarbetstiden till högst 50 timmar, under högst 2 veckor i samband med underhållsarbete under driftstopp och motsvarande situationer.

Arbetstagare har möjlighet att från fall till fall avböja arbetstidsförändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse, när det finns sakliga personliga skäl (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden ska under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningsschema och parterna avtalar om tidpunkten för ledigheten inom 4 kalenderveckor från det att arbetet utförs. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten har arbetstagaren rätt att jämna ut sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar i veckan genom att meddela detta 3 veckor i förväg, och genom att i första hand ta ut ledigheten som hela dagar. Ledighet som anmäls av arbetstagaren kan dock inte tas ut om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt, eller under veckor för vilka arbetsgivaren anmält att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt denna kollektivavtalsbestämmelse.

Om ledigheterna som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor ersätter arbetsgivaren de ej utjämnade timmarna med en förhöjning om 50 % i samband med nästföljande löneutbetalning.

Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses mertidsarbete för förbättring av leveranssäkerhet och undanröjande av produktionsstörningar som överstiger ordinarie arbetstid, och utförandet av vilket avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

Till inledande och avslutande arbete räknas utöver ordinarie arbetstid mertidsarbete som utförts före eller efter det egna ordinarie arbetsskiftet. Inledande och avslutande arbete kan bestå av arbete som är

- nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare ska kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid, och för att fabriken produktionsverksamhet ska kunna inledas dagligen inom utsatt tid, och för att produktionen ska kunna pågå under hela den ordinarie arbetstiden
- nödvändigt i skiftarbete för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om inledande och avslutande arbeten kan avtalas genom ett arbetsavtal.

Man får högst låta en enskild arbetstagare utföra fem timmar inledande och avslutande arbete per vecka.

För inledande och avslutande arbete betalas en lön som motsvarar lönen för regelbundet arbete, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg. Lokalt kan man också avtala om en fast månadsersättning med motsvarande belopp.

Arbetstidsbank 1.2.2022–31.1.2024

Man kommer överens om en arbetstidsbank lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 12 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

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.

Flexitid

Som uppföljningsperiod för maximal flexitid kan 12 månader användas.

13 § Lediga dagar

Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara en lördag. Då den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av det arbetstidsschema som gjorts upp på förhand.

14 § Arbetstiden under söckenhelgsveckor

Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en söckenhelgdag är åtta timmar, med undantag av påsklördag, midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter. Likaså är lördagen i nyårsdagsveckan, trettondagsveckan, första maj-veckan, Kristi himmelfärdsveckan, självständighetsdagsveckan samt lördagen efter jul och påsk en ledig dag i ett sådant arbete där lördagen i regel är en ledig dag enligt arbetsskiftsförteckningen. När den lediga dagen är en rörlig veckodag ges en motsvarande förkortning av arbetstiden inom ramarna för arbetsskiftsförteckningen.

Begränsningar

Bestämmelsen i stycket ovan tillämpas inte då man använder genomsnittlig arbetstid per vecka och inte heller där den ordinarie arbetstiden per dygn har organiserats enligt tredje stycket ovan i 12 § i kollektivavtalet.

Arbetstiden under Kristi himmelfärdsdag

Kristi himmelfärdsveckans påverkan på arbetstiden har avtalats om mellan förbunden i protokollet som undertecknades 22.2.2002.

15 § Organisering av den dagliga arbetstiden samt dagliga vilotider

Den dagliga ordinarie arbetstiden organiseras mer utförligt av arbetsgivaren på basis av arbetstidslagen och kollektivavtalets bestämmelser.

Vilotid i dagarbete

När den ordinarie arbetstiden i dagarbete är över sex timmar har arbetstagaren en vilotid på en timme, under vilken han eller hon fritt får lämna arbetsplatsen, såvida arbetets tekniska natur inte förhindrar detta. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar kan man förkorta vilotiden i dagarbete till minst en halv timme, under förutsättning att arbetstagaren utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen under den.

Vad gäller söckenhelgveckornas söckenhelgsaftnar kan man genom lokala avtal komma överens om arbetstidens placering och arbete utan matrast även i dagarbete. I detta fall har arbetstagaren rätt att vid sidan om sitt arbete hålla två pauser på tio minuter, såvida det är möjligt utan att avbryta den fortlöpande produktionen. Ifall detta inte är möjligt på grund av arbetets karaktär, arrangeras en 15 minuter lång rast åt arbetstagaren.

Skiftarbete

I skiftarbete har arbetstagaren ingen vilotid, men åt honom eller henne reserveras möjlighet att inta en måltid under arbetets lopp vid en tidpunkt som är lämpligast med tanke på arbetet dock med avsikten att placera måltiden ungefär i mitten av arbetsskiftet. Ifall arbetets karaktär och organiseringen av produktionen inte förhindrar det, kan man i tvåskiftarbete komma överens om en vilotid på en halvtimme, under vilken arbetstagaren fritt får lämna arbetsplatsen.

Avnjutande av förfriskningar

Arbetstagaren har rätt att två gånger per dag avnjuta förfriskningar på arbetsplatsen dock utan att den fortlöpande produktionen avbryts och så att produktionen därigenom störs så lite som möjligt.

16 § När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar

I ett- och tvåskiftarbete anses arbetsveckan börja från och med början av morgonskiftet på måndagen, och i treskiftarbete från och med början av söndagens nattsift. I kontinuerligt treskiftarbete anses söndagsdygnet börja när lördagens nattsift inleds.

Lokala avtal kan ingås om tidpunkten för söndagsdygnet och om tidpunkten för betalning av ersättning för detta i alla arbetstidsformer.

17 § Meddelande om ändringar

De berörda arbetstagarna ska meddelas om ändringar i arbetsskiftförteckningen och i utjämningsschemat för arbetstiden i så god tid som möjligt och, i mån av möjlighet, två veckor innan ändringen träder i kraft. När ändringen skett på grund av en sådan plötslig eller överraskande orsak som arbetsgivaren inte kunnat förbereda sig för på förhand, ska man så snabbt som möjligt meddela om saken.

Ändring av arbetstidsformen för en kort tid ska inte göras om det inte beror på ett exceptionellt behov.

18 § Arbetstid i dagarbete och i ett- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområdet för systemet med utjämning av arbetstiden

Utejämning av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är vanligtvis dagarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Förkortningen av arbetstiden gäller dock inte arbetstagare som anställts i ett anställningsförhållande på viss tid för högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

Intjäning av utjämningsledighet

Arbetstagaren intjänar under ett kalenderår i samband med arbetstidsformerna som avses i det första stycket för ordinarie arbetsdagar ledig tid:

Minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
"	34 "	2 lediga dagar
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

Dagar som kan likställas med ordinarie arbetsdagar

Med utförda ordinarie arbetsdagar likställs vid beräkningen av ledighet

- Dagar under vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet betalar lön åt arbetstagaren för sjukdomstid eller ledighet för barnabörd samt för vård av ett barn under 10 år, medräknat karensdagen i bägge sjukdomsfallen
- Utbildnings- och resetid som arbetsgivaren ersätter under den ordinarie arbetstiden
- Avlönade frånvarodagar enligt 31 § i kollektivavtalet
- Ordinarie arbetstid använd för Industrifackets förbundsfullmäktigemöten och/eller förbundsstyrelsemöten
- Högst 30 permitteringsdagar som infaller på arbetsdagar under ett år, dock inte då permitteringen beror på andra arbetstagares semester
- Lediga dagar enligt denna avtalspunkt.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad.

Beaktande av extra ledigheter

Av utjämningsledigheten reduceras övriga än de årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller de årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar som nämnts i denna paragrafs första stycke.

Beviljande av intjänad ledighet

Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om inte annat avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren bestämmer sättet och tidpunkten för beviljandet. När tidpunkten för ledigheten ges tillämpas anmälningstiderna enligt 17 § i kollektivavtalet, om man inte lokalt kommer överens om annat.

Ledighet ges minst ett arbetsskift i sänder samt ledighet som intjänats utöver ett fullt arbetsskift (fyra timmar) utan avbrott, om man inte kommer överens om annat lokalt.

Situationer där anställningsförhållandet avslutas

När arbetstagarens anställningsförhållande avslutas gottgörs intjänade men till den tidpunkten outtagna ledigheter genom att betala en ersättning för dem utgående från den genomsnittliga timförtjänsten som beräkningsgrund.

På motsvarande vis kan arbetsgivaren när anställningsförhållandet avslutas innehålla den ledighet som getts för mycket från slutlönen.

Lokala avtal om att inte ta ut ledighet

Med arbetstagaren kan även avtalas om att ledighet inte tas ut. I detta fall betalas åt arbetstagaren förutom ersättning för den lediga tiden även enkel lön för det utförda arbetet.

Förtjänstnivå

Åt timavlönade arbetstagare betalas för ledig tid en ersättning med den genomsnittliga timförtjänsten som beräkningsgrund. Månadsavlönade arbetstagares månadslön bibehålls på motsvarande sätt.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

När de beviljade lediga dagarna förkortar arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka betalas för arbete utfört på lediga dagar en ersättning som för övertidsarbete per vecka.

Intjänandet av semester

När man räknar ut längden på semestern räknas de lediga dagar som avses i denna paragraf som likställda med arbetsdagar.

19 § Intermittent treskiftsarbete

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Den årliga arbetstiden fås genom att multiplicera antalet arbetsveckor med talet 35,8. Utjämningen av arbetstiden sker genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till sagda medeltal. För arbetet ska en

arbetsskiftsförteckning göras upp på förhand för minst samma tid som utjämningsperioden. En arbetstagare omfattas av utjämning av arbetstiden efter att ha arbetat i morgon-, kvälls- och nattskiftet i intermittert treskiftsarbete.

Ersättning av inkomstbortfall på grund av utjämning av arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningsperioden ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i intermittert treskiftsarbete intjänar ett tillägg i centbelopp som är 11,0 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt 8 § i kollektivavtalet. Tillägget betalas också för den resetid och utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del enligt kollektivavtalet och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Ifall man inte lokalt avtalar om annat om betalningen av intjänade tillägg, betalas tillägget per lönebetalningsperiod.

Intjänandet av semester

När man beräknar längden på semestern anses lediga dagar enligt utjämningsordningen som dagar likställda med arbetsdagar. Dock avdras antalet sedvanliga lediga dagar för arbetare i dagarbete som ingår i den aktuella kalendermånaden.

Övertidsarbete per vecka

Arbete som överskrider den veckoarbetstid som fastställts i utjämningsordningen ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per vecka.

Förflyttning till en annan arbetstidsform samt avslutande av anställningsförhållande

Vid övergången till en annan arbetstidsform liksom då arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur intjänade men inte uttagna ledigheter ska ersättas, antingen genom motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar enligt beräkningsgrunderna i 8 § för genomsnittlig timförtjänst.

20 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 35 timmar per vecka. Utjämningsperioden av arbetstiden sker genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till sagda medeltal. För arbetet ska en arbetsskiftsförteckning göras upp på förhand för minst samma tid som utjämningsperioden. En arbetstagare omfattas av utjämning av arbetstiden efter att ha arbetat i morgon-, kvälls- och nattskiftet i kontinuerligt treskiftsarbete.

Ersättning av inkomstbortfall på grund av utjämning av arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningsperioden ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i kontinuerligt treskiftsarbete intjänar ett tillägg i centbelopp som är 14,3 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt 8 § i kollektivavtalet. Tillägget betalas också för den resetid och utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del enligt kollektivavtalet och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

Vad gäller betalningstidpunkten för intjänade tillägg kan man avtala lokalt enligt de krav som det använda skiftsystemet ställer, samt med tanke på att det rekommenderas att inkomsten ska vara så jämn som möjlig.

Att bevilja semester

När utjämningen av arbetstid sker då ett 5-skiftssystem används ges åt arbetstagaren för semestern en oavbruten ledig tidsperiod på 22 dagar mellan den 20.5 och 20.9. 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. Man kan genom lokala avtal avvika från bestämmelserna om beviljande av semester enligt detta stycke.

Oberoende av vilket skiftsystem som används ges den del av semestern som överskrider 24 dagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år. Man kan genom lokala avtal avvika från bestämmelserna om beviljande av semester enligt detta stycke.

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

Övertidsarbete per vecka

Arbete som överskrider den veckoarbetstid som fastställts i arbetstidsschemat ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per vecka. När kontinuerligt treskiftsarbete avslutas mitt i utjämningsperioden, räknar man ut hur många timmar genomsnittlig arbetstid som är över 35 timmar per vecka under den oavslutade tidsperioden, utan att räkna med övertidsarbete per dygn. För de timmar som på så sätt beräknats och som överskrider det nämnda timantalet betalas en ersättning så som för övertidsarbete per vecka.

Söckenhelg ersättningar

Söckenhelg ersättningar betalas i enlighet med förutsättningarna i 31 § i kollektivavtalet.

Förflyttning till en annan arbetstidsform samt avslutande av anställningsförhållande

Vid övergången till en annan arbetstidsform liksom då arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur intjänade men inte uttagna ledigheter ska ersättas, antingen genom motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar enligt beräkningsgrunderna i 8 § för genomsnittlig timförtjänst.

21 § Dygnsvila och ledighet per vecka

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang förutsätter det, kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfällig avvikelse göras under högst tre på varandra följande dygnsvilotider per gång i fall som avses i 25 § 3 mom. i arbetstidslagen. Viloperioden ska dock vara minst fem timmar. Vilotid som ersätter förkortad dygnsvila ska ges till arbetstagaren i

samband med nästa dygnsvila, eller om detta p.g.a. arbetsarrangemangen inte är möjligt, så snart som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska ges som en sammanhängande tid, och den får inte ske under beredskapstid.

Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetets organisering så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning:

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

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

22 § Övertidsarbete, mertidsarbete samt söndagsarbete

Utförande av övertidsarbete

Övertidsarbete görs inom de begränsningar som lagen bestämmer vad gäller arbetstid, och lön och övertidsersättning betalas så som bestäms senare i denna paragraf.

Arbetsgivaren ska, i mån av möjlighet, meddela arbetstagaren om övertidsarbete före det föregående arbetsskiftet avslutas.

Övertidsarbete per dygn

För övertidsarbete per dygn betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen. För de två första timmarna övertidsarbete betalas lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent. I sådana fall som avses i 13 § tredje stycket i kollektivavtalet betalas övertidsförhöjningen för timmar som utförs utanför den överenskomna ordinarie arbetstiden.

Övertidsarbete som fortgått till nästa dygn räknas som hörande till det dygnets timmar då övertidsarbetet påbörjades.

Övertidsarbete per vecka

För övertid per vecka betalas för de åtta (8) första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka (s.k. kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

För arbete som utförts på påsklördagen samt på midsommar- och julaftonen betalas ersättning som för övertidsarbete per vecka. Samma regel iakttas för arbete som överskrider arbetsskiftsförteckningen under söckenhelgsveckor, ifall det inte ersätts som övertidsarbete per dygn. Detta stycke gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete.

Ifall arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, på arbetsgivarens order utförd resa, deltagande i yrkesutbildning enligt 7 kap. 1 punkten, utbildning enligt punkt 7.2 och fackföreningsutbildning enligt punkt 7.3 i det allmänna avtalet mellan förbunden eller på grund av en annan godtagbar orsak som inte beror på honom eller henne själv inte har kunnat arbeta hela sin ordinarie arbetstid per vecka på arbetsskiftsförteckningens arbetsdagar, och ifall han eller hon i så fall arbetar på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är en ledig dag, betalas en ersättning för arbete under den lediga dagen som motsvarar ersättningen för övertidsarbete per vecka.

Utbyte av penningersättning mot ledighet

Man kan enligt 21 § i arbetstidslagen komma överens om att byta ut den lön som betalas för mertids- och övertidsarbete mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Olika arbetstidsformer

Därtill har bestämmelser som berör övertidsarbete antecknats i 18, 19 och 20 § i kollektivavtalet.

Betalning av söndagsförhöjning i vissa särskilda specialfall

Oberoende av arbetstidsform betalas söndagsförhöjning i de vardagsskift som infaller i den tre dygn långa period som börjar vid morgonskiftet på julafton och midsommarafton. För arbete utfört på påsklördag betalas söndagsförhöjning för varje arbetsskift.

Beräkningsgrund för övertids- och söndagsarbete

Som beräkningsgrund för övertids- och söndagsarbete används den genomsnittliga timförtjänsten enligt 8 § i kollektivavtalet.

Maximal arbetstid

Den maximala arbetstiden följer begränsningarna i arbetstidslagen. Kalenderåret används som granskningsperiod för maximal arbetstid. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Som granskningsperiod för maximalt övertidsarbete kan kalenderåret fram till 31.12.2020 tillämpas.

23 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap

Förutsättningarna för utryckningsbetonat arbete samt ersättning för det

Utryckningsbetonat arbete är arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse och arbetstagaren är tvungen att komma på arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen. Ifall arbetstagaren kommer för att utföra arbete

utgående från en utryckningskallelse utanför sin ordinarie arbetstid, betalas åt honom eller henne förutom för arbetet en ersättning som motsvarar två (2) timmars arbete utan övertidsersättning. För arbetstiden betalas en lön förhöjd med 100 %. För arbetstid kortare än en timme betalas lön för en timme.

Om arbetstagaren som utför dagarbete under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats och efter sin ordinarie arbetstid ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21, betalas till honom eller henne en ersättning motsvarande två (2) timmars lön utan övertidsförhöjning. För det utförda övertidsarbetet betalas lön och övertidsförhöjning, såsom nämnts ovan i 21 § i kollektivavtalet. För arbetstid kortare än en timme betalas lön för en timme.

Den tid som använts till arbete och för vilken en förhöjd lön betalats enligt denna paragraf räknas inte till ordinarie arbetstid.

Beredskap

Då arbetstagaren enligt ett avtal, i vilket längden på beredskapstiden ska fastställas, är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet, betalas till honom eller henne för sådan beredskapstid i bostaden hälften av hans eller hennes lön utan att beredskapstiden räknas ingå i arbetstiden. När man kommer överens om andra slag av beredskap ska man samtidigt komma överens om storleken på ersättningen för den, med beaktande av de begränsningar en sådan friformig beredskap ställer på arbetstagarens fritid.

Under beredskapstiden tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf om utryckningsbetonat arbete.

IV SOCIALA BESTÄMMELSER

24 § Semester

Fastställande av semester

Arbetstagaren får semester enligt gällande lag.

Ifall arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ har flyttats till en annan av samma arbetsgivares produktionsanläggning, räknas arbetstagarens totala oavbrutna tjänstetid för samma arbetsgivare till godo vid beräkningen av längden på semestern.

Fackförbundsmöten som likställs med tid i arbete

Ifall arbetstagaren har getts befrielse från arbete för att delta i

- Industrifackets förbundsmöte
- Industrifackets fullmäktige- eller styrelsemöte
- FFC:s representantmöte eller FFC:s fullmäktigemöte

anses en dylik befrielse från arbete som likställd med tid i arbete vid beräkningen av längden på semestern. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ovan nämnda möten.

Semesterlön och semesterersättning

Semesterlönen och semesterersättningen bestäms enligt avtalet om semesterlön mellan förbunden.

Lokalt kan man avtala att semesterlönen i sin helhet eller en del av den betalas på den normala avlöningsdagen i företaget.

Semesterpeng

Huvudregeln

Arbetstagaren betalas i semesterpeng 50 procent av hans eller hennes semesterlön. Hälften av semesterpengen betalas i samband med semesterlönen. Den andra andelen betalas i samband med den lön då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern

betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Förutsättningen för att den andra delen av semesterpengen betalas är att arbetstagarens anställningsförhållande ännu gäller under den sista semesterdagen.

Betalning i flera rater

Semesterpengen kan även betalas på så sätt att hälften av den betalas i en eller flera rater (t.ex. per lönebetalningsperiod) under de två månader som omedelbart föregår den 24 vardagar långa semesterdelen, och på motsvarande sätt kan den kvarstående delen av semesterpengen betalas under de två månader som omedelbart följer på den ifrågavarande semesterdelen.

Betalning av semesterpeng i samband med semesterersättningen

Semesterpengen betalas också i samband med en eventuell semesterersättning ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden (= 2.5 –30.9.) på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren. I det här fallet betalas semesterpeng enbart utgående från det föregående avslutade semesterkvalifikationsårets semesterersättning. Semesterpeng från det senaste oavslutade semesterkvalifikationsårets semesterersättning betalas däremot inte. När detta stycke tillämpas anses inte avslutande av ett arbetsavtal på viss tid som en orsak till ett avslutande av anställningsförhållande som beror på arbetstagaren själv.

Om anställningsförhållandet upphör under semestern

Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpengen. Ifall arbetstagaren inte har hunnit få någon semester alls innan anställningen upphör på det här sättet, betalas arbetstagaren hela semesterpengen.

Betalning av semesterpeng i samband med pensionering

En arbetstagare som går i ålderspension, arbetsoförmögenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får semesterpeng för den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till. Därför betalas en arbetstagare som pensioneras semesterpeng även för semesterersättningen för ett eventuellt ofullständigt semesterkvalifikationsår.

Semesterpeng för arbetstagare som utför värnplikten

Semesterpengen för en arbetstagare som inleder värnpliktstjänstgöring betalas för den semesterlön och semesterersättning som han eller hon är berättigad till när han eller hon inleder sin tjänstgöring.

Lokala avtal om betalningstidpunkten för semesterpengen

Lokalt kan avtalas om att semesterpengen som intjänats under det avslutade semesterkvalifikationsåret betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före utgången av det ifrågavarande kalenderåret.

Man ska komma överens om förflyttningen av betalningen av semesterpengen före semestern eller en del av den inleds. Man ska komma överens om betalningstidpunkten så exakt att förfallodagen eller -dagarna för semesterpengen är obestridda.

Byte av semesterpeng mot ledighet

Lokalt kan man avtala att semesterpengen eller en del av den ersätts med motsvarande ledighet, som ska tas ut före utgången av semesterkvalifikationsåret.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpengen, betalas semesterpengen då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till den. Ifall en del av semesterpengen redan betalats, gäller det ovan sagda den del av semesterpengen som är obetald.

Arbetstagare som arbetar hemma

Till en arbetstagare som arbetar hemma betalas i samband med varje lönebetalning ett särskilt tillägg på 14 procent som motsvarar semesterersättningen och semesterpengen. Ifall arbetstagaren som arbetar hemma i slutet av semesterkvalifikationsåret oavbrutet har varit anställd i minst ett år, är tilläggets storlek 16,5 procent.

25 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet

Tiden för hur länge utbetalning av sjuktidslön fortgår

Till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta och vars anställningsförhållande har fortgått i minst en månad ska arbetsgivaren som lön för sjukdomstid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet. Ersättningen betalas för tidsperioder av arbetsdagar som bestäms nedan.

Anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet före
arbetsförmågan

Tidsperiod

Minst en månad men under tre år
Tre år men under fem år
Fem år men under tio år
Tio år eller längre

28 dagar
35 dagar
42 dagar
56 dagar

Anställningsförhållanden som varat under en månad

Om arbetsoförmågan som beror på sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har varat i en månad, betalar arbetsgivaren 50 procent av arbetstagarens personliga tidlön i lön för sjukdomstiden, dock högst för de arbetsdagar i enlighet med arbetstidsschemat som omfattar dagen då arbetsoförmögenheten började och en period på nio (9) vardagar som följer på den här dagen. Angående annat (t.ex. karensdagen) iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Återfall av samma sjukdom

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. I det här fallet fortsätter man betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf, dock högst till slutet av den tidsperiod som avses i andra stycket. När samma sjukdom återkommer kan ersättningstidsperioden också bestå av flera perioder av arbetsoförmåga; lön för sjukdomstid betalas även i detta fall högst till slutet av den tidsperiod som nämnts ovan. 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. I oklara fall sker fastställandet av huruvida det handlar om samma eller en annan sjukdom genom att iakttas tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

När samma sjukdom återkommer hör ingen karensdag till den nya perioden av arbetsoförmåga. Även den potentiella karensdagen för den första perioden av arbetsoförmåga tas bort ifall de sammanräknade perioderna av arbetsoförmåga efter den första dagen för insjuknande har fortgått i minst sex (6) vardagar.

Karensdagens bortfall

Lön för sjukdomstid betalas även för karensdagen i följande fall:

- Arbetstagarens anställningsförhållande har före insjuknandet fortgått oavbrutet i minst ett år
- När arbetsoförmågan på grund av sjukdom efter insjukningsdagen fortgår minst sex (6) vardagar samt
- När arbetsoförmågan bevisligen beror på en arbetsolycka som skett på arbetsplatsen
- Vid återfall i samma sjukdom så som beskrivits ovan i denna paragraf
- Om arbetstagaren har arbetat som hyrd arbetskraft och anställs direkt av användarföretaget (med högst en veckas avbrott), beaktas vid beräkningen av karenstiden den tid då arbetstagaren oavbrutet arbetade som hyrd arbetskraft i företaget i fråga omedelbart före flytten.

Insjuknande under arbetsdag

När en arbetstagare insjuknar mitt under arbetsdagen betalas lön till slutet av insjukningsdagen och följande dag (ifall arbetstagaren skulle vara på jobb) räknas som karensdagen.

Konstaterande av arbetsoförmåga i huvudsak genom läkarintyg

Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg. Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas enligt föregående mening ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Arbetstagaren har fortsättningsvis rätt att välja sin läkare. Meningen är dock inte att arbetstagaren ska välja en läkare på en annan ort eller en sådan läkare vars tjänster han eller hon inte kan få utanför sin ordinarie arbetstid. Arbetsoförmågan som ligger som grund för betalning av lön för sjukdomstid konstateras i första hand genom ett intyg av företagets företagshälsovårdsläkare, om inte arbetstagaren framför en grundad anledning till att använda en annan läkare.

Sådana anledningar kan vara till exempel användning av ett system med egenläkare, ett behov av specialläkare, en långvarig vårdrelation, företagshälsovårdsstationens öppettider eller en lång väg till företagsläkarens mottagning. Även vad gäller den egna företagsläkarens tjänster är det meningen att de, i mån av möjlighet, ska användas utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Förutsättningar för att godkänna ett intyg av en företagshälsovårdare eller hälsovårdare i epidemisituationer

Under epidemier kan ett så stort antal arbetstagare insjukna att det är svårt att få tid hos läkare. En likadan situation kan uppstå tillfälligt även när läkartjänster inte i tillräcklig grad finns tillgängliga. I dessa fall kan sjukdomen konstateras utgående ifrån en undersökning som genomförs av företagshälsovårdaren eller när hälsovårdaren meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledighet för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma företagshälsovårdare eller hälsovårdare som utfärdar sjukintygen. I sådana fall ska särskild vikt fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Därtill ska företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren före han eller hon ger sjukintyget tillsammans med en läkare ha konstaterat att ovan avsedda situationer föreligger.

Möjliga oklarheter gällande intyg över sjukledighet

Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Möjliga oklarheter löses enligt kollektivavtalets förhandlingsordning, och saken förs vid behov till sådana myndighets- eller expertorgan som behandlar intyg över sjukledighet.

Arbetstagarens anmälningsskyldighet gällande insjuknande

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande, i mån av möjlighet redan innan arbetsskiftet inleds. Tillvägagångssätt med anknytning till detta ska arbetsgivaren tillkännage arbetstagarna. Om arbetstagaren uppsåtligt försummar sin anmälningsskyldighet, börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

Avslående av lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligt har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande. Även avsiktligt missbruk av sjukdomstidens löneförmåner leder till att lönen för sjukdomstid avslås.

Ersättande arbete

Arbetstagaren och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida arbetstagarens hälsotillstånd tillåter detta.

Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov en sakkunnig från företagshälsovården huruvida det är möjligt att ge arbetstagaren s.k. ersättande arbete. Det

ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbete ordna utbildning för arbetstagaren.

Lön under moderskapsledighet

En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex (6) månader före beräknat förlossningsdatum betalas under moderskapsledigheten skillnaden mellan lönen och dagpenningen för en 42 dagar lång tidsperiod för arbetsdagarna med början från den första dagen i moderskapsledigheten så som avses i arbetsavtalslagen.

Lön under faderskapsledighet

I anslutning till faderskapsledigheten bestående av 18 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas arbetstagare skillnaden mellan lönen och dagpenningen för den första faderskapsledighetsperioden på sex (6) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledigheten iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledigheten.

Protokollsanteckning:

Betalning av utjämningslön förutsätter en utredning av arbetstagaren angående moderskaps- och faderskapspenningens storlek samt en utredning av motsvarigheten till dagpenning för familjeledighet efter att familjeledighetsreformen trätt i kraft.

Avdrag från lönen för sjukdomstiden. Arbetsgivarens returrätt.

Från lönen för sjukdomstid eller förlossningsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag- eller moderskapspenning på grund av samma arbetsoförmåga eller förlossning för samma tidsperiod eller från annan därmed jämförbar ersättning, som till exempel arbets- eller olycksfallspension, utgående från lag, anställningsförhållandet eller annars utgående från avtal som ingåtts med arbetsgivaren. Avdragsrätten omfattar dock inte fall där ersättningen betalas via en frivillig försäkring som arbetstagaren själv helt eller delvis har bekostat.

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

Om dag- eller moderskapspenningen eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen avdra den del av lönen för sjukdomstid eller förlossningsledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse inte har utbetalts.

Beräkningsgrund för ersättningar som arbetsgivaren betalar

Som beräkningsgrund för de ersättningar som avses i denna paragraf används den genomsnittliga timförtjänsten enligt 8 § i kollektivavtalet.

Andra arrangemang genom lokala avtal

Genom lokala avtal kan man ordna så att lönen för sjukdomstid sköts genom en särskild kassa som grundats i detta syfte.

26 § När barn insjuknar

Allmänna förutsättningar för att betala ersättning

Genom att iaktta de principer som gäller lön för sjukdomstid i 24 § i kollektivavtalet betalas åt modern eller fadern eller vårdnadshavaren av ett eget barn under 10 år eller en annans barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet som plötsligt insjuknar en ersättning för den nödvändiga, korta, tillfälliga frånvaron som förorsakas av arrangemang av barnets vård eller för vård av barnet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning över frånvaron företes i enlighet med bestämmelserna i 24 § i kollektivavtalet om betalning av lön för sjukdomstid. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

Ersättning betalas också ifall den ena av makarna på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller utbildning bor på annan ort eller på grund av liknande hinder tillfälligt inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas i enlighet med den här paragrafen. Vid tillämpningen av den här punkten jämföras studier med förvärvsarbete.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern. Arbetsgivaren har vid behov rätt att få en utredning över att endast den ena föräldern har utnyttjat den frånvarorätt som avses i denna paragraf.

Utredning över barns sjukdom och frånvaron som den orsakat

En förutsättning för betalning av ersättningen är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom. Vid ett barns insjuknande tillämpar man likaså de bestämmelser som i första hand är avsedda för epidemisituationer vad gäller intyg över sjukledighet.

Frånvaron förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan han eller hon själv stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften.

Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare och dylika vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

Barns insjuknande mitt under en arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet existerar, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen

efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken bland annat kollektivavtalets bestämmelser om karenstid tillämpas.

Återfall av samma sjukdom

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar betalas lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet även för den del som gäller vård av barn utan karens på samma sätt som när det är fråga om arbetstagarens egen sjukdom. Som återfall av samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

Frånvarons längd

Med i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximal frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

Intjänande av semester

Förteckningen i 3 § i semesterlagen över de med arbetsdagar likställda dagarna upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. Centralorganisationerna har emellertid avtalat om att frånvaro med lön till följd av barns plötsliga insjuknande inte minskar arbetstagarens intjänande av semester. I enlighet därmed likställs nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som likställs med arbetsdagar.

Ensamförsörjare som avses i avtalsbestämmelserna

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

Båda föräldrarna anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete

Ifall 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 dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

27 § Läkareundersökningar

1.1 Lagstadgade läkarundersökningar

1.1.1 Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen enligt stadsrådets förordning (1484/2001) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av sådana inom företagshälsovården och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa.

Samma förfarande tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/1993) och i strålskyddslagen (592/1991). Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

1.1.2 Arbetsgivaren ersätter också arbetstagaren för nödvändiga resekostnader om denne skickas till undersökningar med stöd av ovan nämnda lagrum eller vid en sådan undersökning remitteras till efterkontroll. Ifall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

1.1.3 Ifall undersökningen äger rum på arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar minimibeloppet på FPA:s sjukdagpenning.

1.2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

1.2.1 Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter 1.2.21–1.2.25)

1.2.11 Det ska vara fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. 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.

1.2.12 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses under punkt 1.2.11 förutsätts att den anställda reserverar besökstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Den anställda ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

1.2.13 Arbetstagaren ska på förhand meddela arbetsgivaren om ett besök hos läkare. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denna informeras genast då det är möjligt.

1.2.14 Läkarundersökning ska ordnas med undvikande av att arbetstid går förlorad i onödan.

1.2.15 Om arbetstagaren får sjuklön för tiden för läkarundersökning, betalas inte ersättning för inkomstbortfall på basis av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för den tid för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

1.2.16 Om en sjukdom beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, betalas inte ersättning för inkomstbortfallet.

1.2.2 Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

1.2.21 Ny eller upprepade sjukdom

För tid för en läkargranskning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

För arbetsoförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens åtgärder.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

1.2.22 Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet i syfte att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt försämrats 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.

För tiden för läkargranskning för att fastställa vården av annan tidigare diagnostiserad sjukdom endast om läkartjänster inte finns att tillgå utanför arbetstiden.

För tiden för cancerscreeningar enligt statsrådets förordning.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

1.2.23 Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av granskningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om den anställda inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

1.2.24 Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

1.2.25 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, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

1.3 Beräkning

Det ovan under punkterna 1.1–1.2 avsedda inkomstbortfallet bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsstadgandena för lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas för det under punkt 1.1.2 avsedda dagtraktamentets del kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader.

28 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

29 § Arbetarskydd

Allmän regel

För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas med tanke på arbetstagarnas säkerhet alla möjliga åtgärder. Särskilt då man i samband med produktionen måste använda sig av olika kemikalier ska man beakta bestämmelserna i arbetarskyddslagen gällande dem. Det här betyder bl.a. det att arbetsgivaren ska utreda till vilken grad de är skadliga för hälsan samt sörja för att nödvändiga skyddsåtgärder vidtas. Därtill vill förbunden med betoning av den på alla sätt stora betydelsen av frågor i anknytning till arbetarskyddet fästa de lokala parternas uppmärksamhet vid det konstruktiva samarbetet som sker inom det här området.

Att vägra utföra ett arbete som inte har sådana säkerhetsanordningar som myndigheterna föreskrivit räknas inte som att vägra arbeta i strid mot kollektivavtalet.

Skyddskläder eller -utrustning

Ifall man baserat på expertutlåtanden eller statistik över arbetsolycksfall eller yrkessjukdomar eller annars gemensamt konstaterar att användningen av skyddskläder eller -utrustning i arbetet har en väsentligt befrämjande verkan på arbetarskyddet eller arbetshälsan, ska arbetsgivaren införskaffa sådana skyddskläder eller -utrustning för arbetstagarnas bruk, även om det inte utgående från arbetarskyddslagen skulle vara nödvändigt. Med ovan nämnda avses inte normala arbetskläder.

Bestämmelserna i stycket ovan tillämpas i första hand på

- Fyllare av sotsilon
- Vägare av s.k. småkemikalier och av sot
- Skötare av sotblandarmaskinerna samt
- Städare på sotblandaravdelningen.

V SPECIELLA ERSÄTTNINGAR

30 § Ersättning för resekostnader

Genomförande av resor

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte åtgår mera tid och att den inte föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.

Resans början och slut

Resan anses ha inletts när arbetstagaren beger sig på en resa som direkt riktar sig till kommanderingsorten från arbetsplatsen eller arbetstagarens bostad och den anses avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad.

Fastställande av resetiden

Resetiden beräknas enligt de på förhand fastställda fortskaffningsmedlens avgångs- och ankomsttider, ifall man inte kommit överens om annat på förhand. Till resetiden räknas också den nödvändiga väntetiden som beror på allmänna trafikmedels turer.

När en arbetskommendering räcker längre än sju (7) dygn läggs till den egentliga resetiden en förberedelsetid på en timme.

Ersättning för kostnader på grund av resor

Resebiljetter

Arbetsgivaren ersätter alla erforderliga resekostnader som förorsakas av resan till eller från kommanderingsorten eller för resan till en annan kommanderingsort. Som sådana räknas biljettpriserna för II-klassens biljetter, bagageavgifter samt biljettpriserna för sovplatser i den ovan nämnda klassen då man reser på natten.

Egen bil

Om användningen av arbetstagarens egen bil i researbete och om möjlig transport av andra personer eller gods kommer man överens om före resan inleds. Då man kommit överens om det, är beloppet på den ersättning som betalas till arbetstagaren det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Ersättning för resetid

Arbetstagaren betalas resetidsersättning för resetimmar för högst 16 timmar per arbetsdygn. Från dessa timmar drar man av de arbetstimmar som inom det ifrågavarande arbetsdygnet arbetats inom ramarna för ordinarie arbetstid.

För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten. För resor som sker på fritiden betalas en ersättning för högst 8 resetimmar enligt den genomsnittliga timförtjänsten. För övriga resetimmar, dock högst för 8 timmar, betalas en ersättning som motsvarar 90 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst.

Om arbetsgivaren har ordnat med sovplats åt arbetstagaren ska ersättning för resetiden inte betalas för tiden mellan 22 och 7.

Dagtraktamente

Förutsättningar för betalning av dagtraktamente

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

Kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över tio (10) timmar
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat över sex (6) timmar
- För en förlängning av ett fullgånget resedygn som omfattar minst två (2) och högst sex (6) timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Resedygnet räknas som inlett när resan inleds.

Dagtraktamentets belopp

Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren under något resedygn får en fri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost anses i fråga om heldagstraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid. Vid tillämpningen av denna bestämmelse kan fri kost även organiseras av annan än arbetsgivaren.

Ersättning av inkvarteringskostnaderna

Om för arbetstagaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren i ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbeidskommenderingen i första hand det belopp som ett verifikat utfärdat av en inkvarteringsrörelse utvisar och i andra hand ett belopp på basis av annan tillförlitlig utredning eller en ersättning enligt de gällande grunderna för logiersättning i statens resereglemente.

Inkvarteringskostnaderna för resetiden ersätts inte när man har ordnat en gratis nöjaktig bostad åt arbetstagaren. Vid tillämpningen av denna bestämmelse kan den kostnadsfria bostaden även ordnas av annan än arbetsgivaren.

För ofullständiga under sex (6) timmar långa inkvarteringsdygn betalas ingen ersättning.

Inkvarteringskostnaderna för resetiden ersätts inte heller då när man har ordnat en gratis nöjaktig bostad åt arbetstagaren. Vid tillämpningen av denna bestämmelse kan den kostnadsfria bostaden även ordnas av annan än arbetsgivaren.

Nivån på en bostad som arrangerats av arbetsgivaren

Fast arbetsställe

Ifall arbetsstället är fast och arbetsgivaren därmed på kommenderingsorten ordnar en bostad åt arbetstagaren ska det inkvarteringsmaterial som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådant att bostadsutrymme

per inkvarterad arbetstagare är minst 10 kubikmeter och att högst två personer inkvarteras i samma rum. Därutöver ska i anslutning till inkvarteringsutrymmena reserveras tillräckliga sociala utrymmen och rekreationsutrymmen med tanke på förhållandena.

I en sådan husvagn som arbetsgivaren införskaffar för inkvartering ska finnas 7 kubikmeter bostadsutrymme per inkvarterad arbetstagare.

Rörliga arbetsgrupper

Parterna konstaterar att bestämmelserna ovan om nivån på bostäder inte kan tillämpas i alla omständigheter.

Till exempel s.k. rörliga arbetsgrupper som förflyttar sig från plats till plats när arbetet fortskrider måste på grund av sitt arbetes art bo i genomgångsbostäder. I det här fallet bestäms boendeformen enligt omständigheterna.

Måltidsersättning

Då arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas till honom eller henne

- Resekostnader
- Ersättning för resetid enligt det ovan sagda i denna paragraf samt
- Måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet, om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma hos sig och om på arbetsplatsen inte serveras någon gratis måltid.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i punkten ovan avsedda arbete inklusive resor har fortgått minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem.

Även de arbetstimmar som utförs omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

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

Arbete utomlands

Dagtraktamente

En arbetstagare som kommenderats till arbete utomlands betalas i stället för måltidsersättning och ersättning för inkvarteringskostnader en helhetsersättning för normala kostnader i form av ett dagtraktamente som bestäms enligt land, till det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt. Om den anställda till sitt förfogande får en lägenhet utan kostnader eller gratis måltider eller båda två, sänks dagtraktamentet på motsvarande sätt.

Dagtraktamente för arbete utomlands betalas från och med den dag då arbetstagaren passerar Finlands gräns.

Övriga arbetsvillkor

Vad gäller arbetstid iakttas det landets och den arbetsplatsens arbetstider där arbetet utförs.

Till övriga delar tillämpas bestämmelserna i denna paragraf också på resor i utlandet.

Särskilda bestämmelser gällande researbete

Ersättning för mat under helg- och högtidsdagar

När en arbetstagare arbetar på en främmande ort där han eller hon får gratis uppehälle, har arbetstagaren rätt att om han eller hon så önskar på helg- och högtidsdagar få måltidsersättningen i pengar.

Hemresor

När arbeidskommenderingen i hemlandet på en främmande ort oavbrutet räckt minst sex veckor har arbetstagaren rätt att resa hem, såvida arbetets tekniska natur eller andra tvingande skäl inte hindrar det.

Då betalar arbetsgivaren, enligt det som sagts ovan i denna paragraf, resekostnaderna till hemorten samt returreisan tillbaka till arbetsplatsen, samt det inhemska dagtraktamentet för resetiden. Arbetstiden som gått förlorad på grund av hemresan ersätts däremot inte. Bestämmelserna i detta stycke tillämpas även på arbete utfört i Sverige, Norge eller Danmark.

Då vistelsen på hemorten endast sträcker sig över ett normalt veckoslut, avbryts inte betalningen av ersättningen för inkvarteringskostnader mot räkning som nämnts tidigare i denna paragraf för den ifrågavarande tiden.

Begränsningar vad gäller tillämpningen av paragrafen

Vid tillämpningen av denna paragraf avses med arbetstagarens hemort fabriksorten. När arbetet på kommenderingsorten utförs av en lokal invånare eller annan arbetstagare som anställts på orten, är denna person inte berättigad till förmåner som bestämts i denna avtalspunkt.

Säkerhet i arbetet

För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar i researbete vidtas med tanke på arbetstagarnas säkerhet alla erforderliga åtgärder. Att vägra utföra ett arbete som inte har sådana säkerhetsanordningar som myndigheterna föreskrivit räknas inte som att vägra arbeta i strid mot kollektivavtalet.

31 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelger som ersätts

Åt arbetstagare betalas som söckenhelg ersättning lön för åtta (8) timmar utgående från beräkningsgrunden för den genomsnittliga timförtjänsten enligt 8 § i kollektivavtalet för följande:

- nyårsdagen
- trettondagen när den infaller på annan vardag än lördag
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelfärdsdag
- midsommarafton
- alla helgons dag
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

Enligt protokollet som förbunden undertecknat 22.2.2002 berör inte söckenhelg ersättningen för Kristi himmelfärdsdag kontinuerligt treskiftsarbete och inte heller de fortlöpande (kontinuerliga) arbetstidsformer i vilka årsarbetstiden är över åtta (8) timmar kortare än årsarbetstiden i dagarbete.

Allmänna förutsättningar för betalning av söckenhelg ersättningen

Förutsättningen för betalning av söckenhelg ersättningen är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst tre (3) månader före den ifrågavarande söckenhelgen. Därtill förutsätts att arbetstagaren har varit i arbete enligt arbetsskiftsförteckningen på den arbetsdag som omedelbart föregick söckenhelgen eller omedelbart därpå följande arbetsdag eller någondera av dessa dagar ifall orsaken till frånvaron varit arbetsgivarens ledighet, arbetstagarens sjukdom, reservistövningar eller annan därmed jämförbar orsak.

Söckenhelg som infaller under en viss frånvaro

Söckenhelg ersättning betalas till en arbetstagare avsedd i denna paragraf även för söckenhelger som infaller

- Under semestern
- Under sjukdomstid som fortgått högst tre (3) månader före söckenhelgen
- Under avlönad frånvaro enligt 25 § i kollektivavtalet på grund av sjukt barn
- Under lagstadgad föräldraledighet
- Under permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som fortgått högst två (2) veckor före söckenhelgen
- Under arbetstagarens lediga dagar, oberoende av om arbetstagaren under nämnda dag har arbetat. Om frånvaro under en söckenhelg som enligt arbetsskiftsförteckningen är en arbetsdag beror på andra än godtagbara orsaker, betalas emellertid inte söckenhelg ersättning.

Avvikande avtal om söckenhelg ersättning

Tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den kan flyttas genom ett lokalt avtal, varvid även söndagsförhöjningen flyttas.

Självständighetsdagen

Ifall arbetstagaren inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen på grund av situationer som nämnts i stycket ovan, betalas för självständighetsdagen söckenhelg ersättning enligt förutsättningarna i denna paragraf.

Vecko- eller månadsavlönade arbetstagare

Söckenhelg ersättning betalas inte arbetstagare med vecko- eller månadslön.

Arbetstagare som arbetar hemma

Åt arbetstagare som arbetar hemma betalas med iakttagande av tillämpliga delar av bestämmelserna i denna paragraf i samband med varje lönebetalning en söckenhelg ersättning utgående från hans eller hennes penninglön som motsvarar ett tillägg på 4,7 procent.

32 § Andra ersättningar

Möten för kommunfullmäktige- eller styrelsen samt valnämnder

Arbetsgivaren betalar

- a) till en arbetstagare som är ledamot i kommunalfullmäktige eller styrelsen eller

- b) till en arbetstagare som är ledamot i en valnämnd eller valkommitté som har tillsatts utgående från lagen för statliga eller kommunala val

ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som föranleds av fullmäktiges eller styrelsens möte (punkt a) eller en valnämnds eller valkommittés möte (punkt b) så att arbetstagaren tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar uppnår fulla löneförmåner.

Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat en utredning till arbetsgivaren över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.

50- eller 60-årsdag

En arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst tre (3) månader har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen.

Värnpliktsuppbåd

Ersättning för uppbådsdagen

Arbetsgivaren betalar till arbetstagare, som för första gången deltar i värnpliktsuppbåd, för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Ersättning för uppbådsdagen betalas endast för den dag under vilken uppbådet hålls.

Ifall arbetstagaren även arbetar på uppbådsdagen, betalas till honom eller henne förutom ersättningen som nämnts i föregående stycke dessutom lön för den tid han eller hon är i arbetet.

Separat läkarundersökning som hör till uppbådet

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning som hör till uppbådet ersätts det inkomstbortfall som förorsakas av förlust av ordinarie arbetstid som utretts på ett godtagbart sätt.

Reservövningar

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som deltar i reservövningar lön för tiden för reservövningar så att arbetstagaren tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner. Bestämmelsen gäller även dem som enligt lagen om befolkningsskydd genomgår utbildning till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Eget bröllop. Nära anhörigs dödsfall

Arbetstagaren har rätt till avlönad ledighet på sin egen bröllopsdag. Därtill har arbetstagare rätt till en dags avlönad ledighet på grund av en nära anhörigs dödsfall. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, barn och fosterbarn, fasta sambo, föräldrar, bröder och systrar liksom makens eller makans föräldrar.

Beräkningsgrund för ersättningarna

Som beräkningsgrund för de ersättningar som avses i denna paragraf används den genomsnittliga timförtjänsten enligt 8 § i kollektivavtalet.

VI FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

33 § Förtroendemän samt arbetarskyddsfullmäktige

För att sköta sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig reguljär befrielse från arbete enligt det allmänna avtalet mellan förbunden, och en ersättning betalas varje månad åt honom eller henne enligt följande:

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbete och månadsersättning fr.o.m. **1.4.2020**

Antal arbetstagare	Befrielse arbete/vecka	från	Månadsersättningens omfattning
Färre än 20 arbetstagare	1,5 timmar		64
21–30	6,5 timmar		74
31–40	7 timmar		76
41–50	8 timmar		77
51–80	11 timmar		81
81–100	12 timmar		88
101–150	16 timmar		94
151–200	19 timmar		106
201–275	24 timmar		114
276–350	28 timmar		120
351–450	34 timmar		128
451–	helt befriad		133

Vid fastställande av månadsersättningens storlek och längden på den befrielse från arbetet som beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig för skötseln av deras uppgifter konstateras antalet anställda omedelbart före valet av huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig och vid motsvarande tidpunkt ett år senare efter valet eller vid en annan överenskommen tidpunkt en gång per år. Enligt detta iakttas längden på den konstaterade befrielsen och månadsersättningens omfattning fram till följande justering. Om det sker stora förändringar i antalet anställda kan befrielsen och månadsersättningens omfattning justeras även vid en annan tidpunkt.

Protokollsanteckning:

Arbetarskyddsfullmäktigs och förtroendemannens uppgifter fastställs enligt punkterna 3.1 och 3.2 i det allmänna avtalet.

Viceförtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens eller vice arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen och inte heller annars innehar förtroendemann- eller arbetarskyddsfullmäktigställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden berott på en annan orsak. Antagandet utifrån denna avtalsbestämmelse gäller under ersättarens mandatperiod och sex månader efter att den upphör.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs rätt att använda företagets normala kontorsredskap

Vad gäller punkt 4.2 i det allmänna avtalet mellan förbunden som är bifogat kollektivavtalet konstaterar förbunden som sin gemensamma tolkning att också ADB-utrustning och -program

samt internetanslutning (e-post) som företaget använder ingår i de normala kontorsredskapen. I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tid som används. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Förbundsbehandling angående förtroendemannens ställning

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemanns och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetstagarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas samverkan klargöra bakgrunden till hävandet av arbetsavtalet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande hävandet av huvudförtroendemannens arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ska ges för kännedom till arbetsgivaren.

34 § Bruk av anslagstavlor på arbetsplatsen

Meddelanden och kungörelser från TEAM Industribranschernas fackförbund rf och dess lokala fackavdelning och intressebevakningsgrupp får inom fabriksområdet fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. De får inte strida mot detta kollektivavtal.

35 § Fackavdelningsmöten

Organiserande av möten gällande frågor om anställningsförhållanden på arbetsplatsen

Industrifackets registrerade underförening och dess intressebevakningsgrupp på arbetsplatsen eller motsvarande har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

Avtal med arbetsgivaren

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses senare i punkt b.

Mötesplats

- b) Arbetsgivaren anvisar en mötesplats antingen på arbetsplatsen eller i ett utrymme som lämpar sig för syftet i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska uppmärksamhet fästas på att bestämmelserna om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygienen och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

Mötesarrangörernas ansvar

- c) Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendemen ska finnas tillgängliga under mötet.

Fackförbundets representanter

- d) Mötesarrangören har rätt att kalla representanter för Industrifacket och dess underföreningar samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

Besök på arbetsplatsen av Industrifackets tjänstemän

- e) Industrifackets tjänstemän har rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal efter att ha meddelat representanterna för den aktuella arbetsgivaren.

36 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Om den anställda ger fullmakt därtill innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för Industrifacket rf och överför dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som Industrifacket rf uppger. Innehållningen av medlemsavgiften sker så som skilt avtalats mellan förbunden. Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

VII ORDNINGSBESTÄMMELSER

37 § Skötsel av arbetsredskap

Arbetstagaren ska väl och noggrant sköta de arbetsredskap arbetsgivaren anvisat för arbetet.

38 § Granskning av arbetstiden

Arbetstagaren är berättigad till att arrangera granskning av arbetstiden genom att använda ett stämpelkort eller andra motsvarande apparater. Arrangemangen får inte medföra en onödig tidsförlust åt arbetstagarna.

39 § Iakttagande av arbetsreglemente och övriga bestämmelser

Både arbetsgivaren och arbetstagarna är skyldiga att följa det arbetsreglemente som avtalats om i enlighet med lagen om samarbete inom företag.

Arbetstagaren är därtill skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller hans eller hennes representant har gett, om dessa inte står i strid mot den gällande lagstiftningen, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

40 § Frånvaro från arbete

Om den anmälan om insjuknande som ska lämnas till arbetsgivaren stadgas i 24 § i kollektivavtalet. För en annan fullgod orsak kan arbetsledaren eller en annan chef på arbetstagarens begäran bevilja frånvaro, såtillvida det inte finns produktionsmässiga förhinder. Utan en fullgod orsak får arbetstagaren inte vara frånvarande från sitt arbete.

VIII FÖRHANDLINGSORDNING

41 § Personliga anställningsfrågor

Ifall det inte är fråga om tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal, ska arbetstagaren i frågor som personligt berör honom eller henne själv vända sig till sin arbetsledare eller annan chef.

42 § Lokala avtal

Rätt att ingå avtal och avtalsparter

De i kollektivavtalet särskilt nämnda lokala avtalen är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Det senare kommer i fråga då ärendet som ska avtalas berör hela produktionsanläggningen, arbetsavdelningen eller en därmed jämförbar större grupp arbetstagare.

Avtalets giltighetstid, bindande verkan och form

Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen enligt det allmänna avtalet mellan förbunden representerar och det ska ingås skriftligen, ifall någondera parten begär det. Ett skriftligt avtal gäller som en del av det ikraftvarande kollektivavtalet.

Utmaningar i anknytning till dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarrepresentanterna på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stöder förbunden tillsammans avtalsparterna på arbetsplatserna vid utmaningar i anknytning till dialog. Vid problem kan parten eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Efter detta granskas hur man kan utveckla samarbetet i enlighet med behoven på varje arbetsplats. Man ingriper emellertid i eventuella problem utan dröjsmål.

Resultat av lokala avtal

För att man ska lyckas med lokala avtal förutsätts gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att komma överens.

Om man på arbetsplatsen redan har försökt komma överens om viktiga frågor för att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa utan framgång, kan förhandlingsparterna tillsammans eller själva begära stöd av representanter för båda förbunden, för att komma överens i de lokala förhandlingarna. Målet är att få hjälp med utmaningar i anknytning till avtal i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna upp för andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder som lösning på ändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning exempelvis på följande sätt:

- Genom att avlägsna hindren för ett lokalt avtal och tillhörande fördomar.
- Genom att kartlägga behoven av och möjligheterna till ett lokalt avtal.
- Genom att säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden till och målen med avtalet.

43 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

Lokala förhandlingar samt hänförande av ärenden till förbunden

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning och tolkning av eller brott mot kollektivavtalet, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förhandlingarna ska inledas snarast möjligt och senast inom två veckor efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den ifall någondera av de lokala parterna så vill hänvisas till förbunden för avgörande.

I det här fallet uppgörs en av båda parter undertecknad promemoria. Förutom en utredning över själva meningsskiljaktigheten ska man i promemorian anteckna vardera lokala partens ståndpunkt i frågan jämte detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska ges till bägge lokala parter.

Förhandlingar mellan förbunden. Arbetsdomstolen

Vad gäller förhandlingar mellan förbunden iakttas det som avtalats i förbundens allmänna avtal. Om meningsskiljaktigheten inte heller kan lösas mellan förbunden, kan det föras vidare till arbetsdomstolen för avgörande.

Arbetsfredsförpliktelse

Det är förbjudet att ty sig till arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) eller andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att förhindra arbetets normala gång i samband med en stridsfråga.

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 dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.

Efter att ha tagit emot det meddelande som avses i punkten ovan ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och inom ett dygn efter att ha fått vetskap om den ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. När förbunden bedömer att stridsåtgärderna strider mot lagen om kollektivavtal får stridsåtgärder inte vidtas. Fackavdelningen ska följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder, eller om en störning mot arbetsfreden redan pågår, avsluta stridsåtgärderna och omedelbart återställa arbetsfred.

Förbunden ska leda de lokala parterna till att upprätthålla arbetsfreden. På begäran av de lokala parterna utreder förbunden och arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar genom gemensamma åtgärder som bedöms vara nödvändiga vad den konflikt som äventyrat arbetsfreden handlar om, vad orsakerna till den är och vilka följder en eventuell arbetskonflikt skulle få. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalet.

44 § Utbildning och utvecklingstillfällen

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

Denna tid avser regelbunden arbetstid som kan utföras utöver den regelbundna årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för regelbundet arbete, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas 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 ske på söckenhelger.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 29 § i fråga om ersättning av resekostnader.

IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

45 § Möten inom industribranschernas fackförbunds förvaltningsorgan

En arbetstagare som valts till ledamot i Industrifacket rf:s styrelse, fullmäktige eller förbundsmöte har rätt att bli befriad från arbetet för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten. Arbetstagaren ska meddela om sin avsikt att delta i mötet utan dröjsmål och lägga fram en adekvat utredning över behovet av befrielse från arbetet. Utredningen kan till exempel vara en officiell möteskallelse, där det framgår vilket organ det handlar om, tid och plats.

46 § Kollektivavtalets giltighet. Avtalsexemplar

Kollektivavtalets giltighetstid

Kollektivavtalet gäller under tiden 1.2.2022–31.1.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

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

Kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin

Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 1 februari 2022

GUMMIINDUSTRIIN RF

INDUSTRIFACKET RF

Sami Nikander

Riku Aalto

Juha Teerimäki

Toni Laiho

GUMMIINDUSTRIIN RF
TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

LÖNEGRUNDER FÖR YRKESARBETARE I REPARATIONSVERKSTÄDERNA

Tid Den 4 januari 2018

Plats Kemiindustrin rf

Närvarande	Sami Nikander	Gummiindustrin rf
	Juha Teerimäki	Gummiindustrin rf
	Riku Aalto	Industrifacket rf
	Toni Laiho	Industrifacket rf

1 § Lönegrunder

Minimilönerna för yrkesarbetare i gummiindustrins reparationsverkstäder avviker från 5 § i kollektivavtalet enligt följande:

Yngre yrkesarbetare

En arbetstagare som har avlagt en allmän 2- eller 3-årig yrkesskolutbildning inom den egna branschen och har arbetat två år i sitt yrke eller ett år ifall han eller hon visat god förmåga till utveckling.

Äldre yrkesarbetare

Arbetstagaren ska i sitt yrke ha följande kompetenser:

- a) Arbete utgående från ritningar eller motsvarande arbetsbeskrivningar
- b) Självständig arbetsprestation
- c) Kännedom om och behärskande av användningen av den egna branschens arbetsmaskiner
- d) Behärskande av mått- och arbetsredskap

Den ovan nämnda kompetensen uppnås i allmänhet då arbetstagaren har arbetat fem år i sitt yrke. I det här fallet räknas slutförda studier enligt undervisningsprogrammet i en yrkesskola inom den egna branschen som ersättande motsvarande hälften av tiden i arbete.

Vid bestämmande av kompetens kan man som hjälpmedel använda de principer som ingår i system för klassificering av kompetens

Krävande eller ansvarsfulla specialyrkesarbeten

Med beaktande av lokala skillnader i uppgifternas krav samt i arbetstagarnas individuella kompetens anses det lämpligt att ungefär 25 procent av de yrkesarbetare i reparationsverkstäder som har den kompetens som krävs av ovan nämnda s.k. äldre yrkesarbetare skulle höra till den här gruppen. Beroende på uppgiftens kravnivå och arbetstagarens kompetens kan de personliga tidlönerna för s.k. yngre och s.k. äldre yrkesarbetare differentieras i nedanstående tabeller inom löneområdena mellan minimilönerna samt vad gäller arbetstagare som arbetar i krävande eller ansvarsfulla specialyrkesarbeten kan de personliga tidlönerna differentieras ovanför dessa.

2 § Minimilön

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.3.2021 eller närmast därefter:

Euro/timme

S.k. yngre yrkesarbetare	11,56
S.k. äldre yrkesarbetare	12,31
Specialyrkesarbete	12,83

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter:

Euro/timme

S.k. yngre yrkesarbetare	11,79
S.k. äldre yrkesarbetare	12,56
Specialyrkesarbete	13,09

3 § Uppföljning av löneutvecklingen

Under avtalsperioden förhandlas lokalt två gånger i året om lönerna för reparationsverkstädernas arbetstagare utgående från den allmänna löneutvecklingen, med speciell uppmärksamhet fäst på metallbranschens förtjänstutveckling.

4 § Rekommendation att göra upp en arbetsskiftsförteckning

Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren gör upp en arbetsskiftsförteckning för de arbetstagare i reparationsverkstäder som på arbetsgivarens order gör underhållsarbete i veckoskiftet. Arbetsskiftsförteckningen görs upp för den tid under vilken arbetstagarnas ordinarie arbetstid utjämnas till ett genomsnitt på 40 timmar i veckan.

5 § Tillämpande av protokollet på vissa maskinställare

Bestämmelserna i detta protokoll tillämpas även på sådana maskinställare som med tanke på sin uppgifts kravnivå och sin yrkeskompetens kan jämföras med reparationsverkstädernas yrkesarbetare.

6 § Giltighetstid och bindande verkan

Lönegrunderna samt de justerade personliga tidlönerna som överenskommits i detta protokoll träder i kraft vid samma tidpunkt som kollektivavtalet för gummiindustrin.

Detta protokoll har samma kraft och är lika förpliktande som kollektivavtalet för gummiindustrin.

7 § Granskning och underteckning av protokollet

Detta protokoll anses justerat och godkänt med bägge parter underteckningar.

GUMMIINDUSTRIIN RF

Sami Nikander

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

ALLMÄNT AVTAL FÖR GUMMIINDUSTRIN

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

Parterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som ska behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Utgångspunkter för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Direktionsrätt

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

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

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

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

De av parterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommits med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och vederbörande arbetsgivar- eller tjänstemannaförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan. 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 Gummiindustrin rf. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Gummiindustrin rf.

Organisations- och andra liknande förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

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 ARBETSPLATSEN

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.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt ges 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 av den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

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 genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet där projektet ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen 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 gäller utvecklingsverksamhet. 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 av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan 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 arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförande- 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 inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar 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. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det ska väljas en förtroendeman. Då ska man beakta 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. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman 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 vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftning och i frågor som i allmänhet beträffar 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 direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har avtalsparterna rätt att sända sin representant till den lokala tvisteförhandlingen.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemans 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 Bestämmelserna om arbetarskydd

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

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. 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. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vicefullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

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 förtroendeman. 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 tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I motsats till bestämmelsen i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare och om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

Om huvudförtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som huvudförtroendeman. Om arbetarskyddsfullmäktig inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar vicefullmäktig som arbetarskyddsfullmäktig, även i andra situationer än vad som framgår av 3.2. i det allmänt bindande avtalet.

Om förtroendemannens suppleant sköter förtroendemannauppgifterna eller vicearbetarskyddsfullmäktig sköter arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, skyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

Allmänt avtal

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag 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 betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för 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.

Ersättning för 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 en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Den medeltimförtjänst som används vid beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschvis, om man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av inkomstbortfall på något annat sätt.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet 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 har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontorsmaterial och dylikt material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. Han får inte heller förflyttas till ett arbete av mindre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet.

Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör 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 yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemanns och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts 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 överlåts 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.

Individuellt skydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 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 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Allmänt avtal

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 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han eller hon skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt oaktat varning försummat att fullgöra sina arbetsförpliktelser.

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 börjar dock tidigast 3 månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

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

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. När antalet arbetstagare och tjänstemän 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 en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktiguppdrag under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som ersättare-

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistik- och personaluppgifter

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande Finlands Näringsliv EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans

Allmänt avtal

verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som ska samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas 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. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid 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.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan motsvarande orsak är möjligt, kan meddelandet av uppgifterna under dessa förhållanden också ske i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

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 natur

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

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagets skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för att sköta sina uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

Allmänt avtal

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 3 kap. 10 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också ska redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

Sekretessplikt

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 meddelar om tystnadsplikten bör han eller hon precisera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION 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 centralorganisationerna, branschvis 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 under arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för såväl kurs tiden som infaller under arbetstid som restiden som äger rum under denna tid. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och till de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

Om utbildningen sker utanför arbetstid, ska man komma överens om deltagandet med arbetstagaren i fråga. I sådana fall ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet och kostnader för helpension vid internatkurser.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt, eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. 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. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal.

Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och Industrifacket rf:s kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det medför kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

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 och Industrifacket rf:s kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska en måltidsersättning betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall. Måltidsersättningen uppgår till **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.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för **2023** fastställs i september **2022** utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli **2021**–juni **2022**.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till gränsen på en månad 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. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom 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 till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

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.

GUMMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

SEMESTERLÖNEAVTAL

De undertecknade förbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana timanställda arbetstagare som avses i 11 § i semesterlagen.

2 § Semesterlön och semesterersättning

1. Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls 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 övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
2. En 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 mom. i semesterlagen:

Antal semesterdagar	koefficient
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

Semesterlöneavtal

28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som erhålls då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetstid jämställd 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 Centralorganisations 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.

GUMMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR GUMMIINDUSTRIN

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 sådana anställningsförhållanden som avses i

1. lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsedda anställningsförhållanden.

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

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

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 § Uppsägningsgrunder

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning

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

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan strävat efter att precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att häva ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

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

En närmare redogörelse för vad grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal kan innehålla ingår i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet Uppsägningstid

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1. högst ett år | 14 dagar |
| 2. över ett år men högst 4 år | 1 månad |
| 3. över 4 år men högst 8 år | 2 månader |
| 4. över 8 år men högst 12 år | 4 månader |
| 5. över 12 år | 6 månader |

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet Uppsägningstid

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkandet av anställningstidens längd. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) 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. En tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som terminens 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, på självständighetsdagen, första maj, julafton 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 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlagga full lön åt arbetstagaren för 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 detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 § Anmälan om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Meddelande om uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet.

Tillämpningsanvisning

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

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 § Ersättningens belopp

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

När ersättningens storlek fastställs beaktas som omständigheter vilka ökar respektive minskar ersättningen, förutom det hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå även den förtjänstförlust arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med uppsägningen, den anledning arbetstagaren själv gett till uppsägningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

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

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

Tillämpningsanvisning

Avdraget 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 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning ska även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad 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.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande komma överens om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de 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 följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

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 till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. 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 ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 16 § 1–2 stycket.

I meddelandet ska nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelsedag och längd eller den beräknade längden.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelseid och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att lämna meddelande om permittering som avses ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock 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 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i enlighet med lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbete". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivares ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iakttä uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

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 ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppstår nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Senarelagd 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 permitteringsbörjan kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund endast flyttas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, och högst för den tid som det arbete varar som har uppkommit under permitteringsvarseltiden.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2018 om permittering som skulle inledas 17.4 yppade sig 10.4.2018 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering framskjuta permitteringsbörjan med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2018.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I många kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i utjämningsformat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet på annan plats innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i detta avtal om uppsägningsskydd mellan förbunden.

Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 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 uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (938/2014) fastställts som maximal skälig boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna regel även faster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingått år 1997. 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 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare ska även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom 4 månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom arbetskraftsbyrån arbete. Om anställningsförhållandet då det avslutas har fortgått i minst 12 år, är återanställningstiden sex månader.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen

på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för orgrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

GUMMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - semester utanför semesterperioden
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - differentierad arbetstid.

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) söckenhelg ersättningen
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

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.

Protokollsanteckning:

Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningsskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämlikt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

Bilaga 2 till kollektivavtalet, Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" 2022–2023

GUMMIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 2 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" 2022–2023

KEMIINDUSTRIN KI RF PROTOKOLL
PLASTINDUSTRIN RF
GUMMIINDUSTRIN RF
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF
GULDSMEDARNAS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" åren 2022–2023

Kollektivavtalet för plastindustrin och kemisk produktindustri, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin, kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtalet för den glaskeramiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare hos Fiskars Finland Oy Ab, kollektivavtalet för sko- och läderindustrin, kollektivavtalet för ädelmetallbranschen, kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna samt kollektivavtalet för båtbyggnadsindustrin

Kemiindustrin rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Guldsmedarnas arbetsgivarförbund rf, Båtindustrins arbetsgivarförbund rf och Industrifacket rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge ungdomar personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda ungdomarna lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna söks direkt hos företagen i branschen.

Därutöver har parterna avtalat följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas under tiden 1.6–31.8 under åren 2022–2023. Ungdomar kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas i form av en engångsersättning på **365 euro** åren 2022 och 2023. I lönen ingår semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. 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 inte heller bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet på personerna i fråga, ifall dessa skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 1 februari 2022

Kemiindustrin KI rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Guldsmedarnas arbetsgivarförbund rf

Båtindustrins arbetsgivarförbund rf

Industrifacket rf

BILAGA 3 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGsutbildning

DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR

Beaktande av små och medelstora företag

Gummiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag beaktas i antalet kurser och deltaganderätten för personalens företrädare.

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.

Bilaga 3 till kollektivavtalet
Tillämpningsanvisning små och medelstora företag och
fackföreningsutbildning

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.

Helsingfors 1.2.2022

GUMMIINDUSTRIIN RF

INDUSTRIFACKET RF