

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
SNICKERIINDUSTRIN
2020 - 2022

Snickeriindustrin rf
Industrifacket rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Ämne	Sida
KOLLEKTIVAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2020–2022	4
ALLMÄNT	4
1 § Tillämpningsområde	4
2 § Föreningsfrihet	4
3 § Avtal mellan centralorganisationerna	4
4 § Arbetsfredsförpliktelse	4
5 § Bestämmelser om anställningsförhållanden	5
BESTÄMMELSER SOM GÄLLER ARBETSTIDEN	6
6 § Ordinarie arbetstid	6
6.1 Ett- och tvåskiftsarbete	6
6.1.1 Arbetstidens längd	6
6.1.2 Arbetstidsförkortning	6
6.1.3 Ersättning för arbetstidsförkortning (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)	7
6.2 Intermittent treskiftsarbete	7
6.2.1 Arbetstidens längd	7
6.2.2 Ersättning för arbetstidsförkortning (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)	8
6.3 Kontinuerligt treskiftsarbete (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)	8
6.4 Allmänna bestämmelser	8
6.4.1 Arbetstidsförkortning	8
6.4.2 Skiftarbete	9
6.4.3 Lediga dagar i veckan och veckor med söckenhelg	9
6.4.4 Dygnsvila	9
6.4.5 Ändring av arbetstidssystemet	9
6.4.6 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn	10
6.4.7 Arbetstidens början och slut samt pauser	10
6.4.8 Uppföljning av arbetstid	10
6.4.9 Driftstopp	11
6.4.10 Inledande och avslutande arbeten	11
6.5 Flexibla arbetstidsarrangemang	11
6.5.1 Genomsnittlig ordinarie arbetstid	12
6.5.2 Arbetstidsbank	12
6.5.3 Maximal arbetstid	12
6.5.4 Nattarbete	12
LÖNEBESTÄMMELSER	13
7 § Avlöning	13
8 § Arbetets svårighetsgrad	13
9 § Bestämmande av lönegrupp	13
10 § Arbetsbestämda tidlöner	14
11 § Personens arbetsprestation	15
12 § Prestationslöner	16
13 § Specialbestämmelser om avlöningen	16
13.1 Medeltimförtjänst	16
13.2 Lön för överflyttningstid	17
14 § Övertids- m.fl. ersättningar	17
14.1 Dygnsövertid	17
14.2 Veckoövertid	17

14.3	Förhöjd lön för vissa dagar före helg	18
14.4	Övertidsarbete på natten	18
14.5	Arbete av nödkaraktär	18
14.6	Arbete under specialförhållanden, i kontinuerligt treskiftsarbete, skiftarbete samt kvälls- och nattarbete	18
14.7	Ersättning för söckenhelg	19
14.8	Söndagstillägg på söckenhelg	20
14.9	Ersättning av veckoledighet	20
15 §	Lönebetalning	20
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER		20
16 §	Verktygsersättning	20
17 §	Researbete	21
SOCIALA BESTÄMMELSER		24
18 §	Lön för sjuktid	24
19 §	Semester	26
20 §	Villkor för ersättning av inkomstbortfall vid läkarundersökningar	28
1.1	Lagstadgade läkarundersökningar	28
1.2	Övriga läkarundersökningar	29
1.4	Beräkning	31
21 §	Grupplivförsäkring	31
22 §	Särskilda ersättningar	31
BESTÄMMELSER SOM GÄLLER ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET		33
23 §	Arbetarskydd	33
24 §	Förtroendemän	33
25 §	Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige	35
26 §	Möten på arbetsplatserna	36
BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRHANDLINGSORDNING		36
27 §	Förlikning av meningsskiljaktigheter	36
28 §	Kontinuerligt förhandlingsförfarande och lokala avtal	37
29 §	Giltighetstid	38
VILLKOREN FÖR ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE PÅ LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDEBASIS (BILAGA I)		39
AVTAL OM ARBETSPRAKTIK OCH INLÄRNING I ARBETET VID YRKESINRIKTAD UTBILDNING SOM LEDER TILL EXAMEN (BILAGA II)		40
ALLMÄN ÖVERENSKOMMELSE TT-FFC (BILAGA III)		42
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD (BILAGA V)		76
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA VI)		78
FÖRFARANDEANVISNINGAR GÄLLANDE LÖNEUTBETALNING FÖR SJUKTIDEN (BILAGA VIII)		82
FRÅNVARO FÖR FÖRVÄRVSARBETANDE FÖRÄLDRAR FÖRORSAKAD AV ATT ETT BARN INSJUKNAR (BILAGA IX)		84
CENTRALORGANISATIONERNAS ANVISNINGAR OM GIVANDE AV VÅRDLEDIGHET (BILAGA X)		86
SYSTEMET MED SPARAD ARBETSTID (BILAGA XI)		87
BESTÄMMELSER ANGÅENDE MÅNADSLÖN (BILAGA XII)		89
TILLÄMPNINGSDIREKTIV FÖR LÖNEFÖRHÖJNINGAR I KOLLEKTIVAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2020–2020		94
RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN		96

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2020-2022

Parterna har godkänt riksförlikningsman Vuokko Piekkalas förlikningsförslag från 22.2.2020 enligt vilket kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustrin förnyas enligt följande:

1

AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet träder i kraft 23.02.2020 och gäller till 28.02.2022.

2

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2020

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen. Man kan lokalt avtala om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Lokala avtal ska ingås före den 15.05.2020, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Allmän förhöjning

Om ingen lokal uppgörelse nås, höjs lönerna från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.6.2020 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning som uppgår till 1,3 procent.

3

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2021

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen. Man kan lokalt avtala om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Lokala avtal ska ingås före den 15-04-2021, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Allmän förhöjning

Om ingen lokal uppgörelse nås, höjs lönerna från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.5.2021 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning som uppgår till 1,4 procent.

Lokal pott

Dessutom höjs lönerna 01-05-2021 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en lokal pott, vars storlek är 0,6 % av den genomsnittliga timlönen enligt 13.1 § i kollektivavtalet multiplicerad med antalet anställda som på företaget eller verksamhetsstället omfattas av kollektivavtalet 31-03-2021.

Arbetsgivaren och förtroendemannen avtalar arbetsplatspecifikt på vilka grunder och på vilket sätt den lokala potten fördelas. Syftet med potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och produktivitet utveckling.

Om man inte kan komma överens om tilldelningen av potten kommer 50 % av potten att delas ut som en allmän höjning, och 50 % enligt arbetsgivarens beslut enligt målen ovan.

4

ARBETSBESTÄMDA TIDLÖNER ÅR 2020

Tidlönerna enligt kollektivavtalets 10 § är från 01.06.2020 eller från den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lg 1	894 cent/t	1 561 €/mån
Lg 2	941	1643
Lg 3	993	1734
Lg 4	1051	1837
Lg 5	1129	1970
Lg 6	1216	2121
Lg 5a	1311	2285
Lg 5b	1333	2325
Lg 6a	1411	2460
Lg 6b	1434	2502
under 18 år	827	1441

5

ARBETSBESTÄMDA TIDLÖNER ÅR 2021

Tidlönerna enligt kollektivavtalets 10 § är från 01-05-2021 eller från den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lg 1	907 cent/t	1 583 €/mån
Lg 2	954	1666
Lg 3	1007	1759
Lg 4	1066	1862
Lg 5	1145	1998
Lg 6	1233	2151
Lg 5a	1329	2317
Lg 5b	1352	2357
Lg 6a	1431	2494
Lg 6b	1454	2537
under 18 år	838	1462

6

LÄROAVTALSELEVER ÅR 2020 OCH ÅR 2021

Giltigheten för protokollet av 2.2.1995 om anställningsvillkoren för läroavtalselever förlängs till och med avtalsperiodens slut.

Lönerna enligt 2 § i avtalet är från och med 01.06.2020 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter första året 8,50 euro per timme och andra året 9,02 euro per timme.

Lönerna enligt 2 § i avtalet är från och med 01-05-2021 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter första året 8,62 euro per timme och andra året 9,14 euro per timme.

7

SKIFTARBETSTILLÄGG M.FL.

Skiftarbets- m.fl. tillägg enligt kollektivavtalets 14.6 § är från 1.4.2018 eller från den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Tillägg för kvällsskift	106 cent/timme
Tillägg för nattskift	199 cent/timme
Tillägg för lördagsarbete	183 cent/timme
Miljötillägg	22 cent/timme
Tillägg för kontinuerligt treskiftsarbete	9 cent/timme

Helsingfors den 23 februari 2020

SNICKERIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2020–2022

ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållandet mellan Snickeriindustrin rf:s medlemsföretag som idkar snickeriindustri samt deras arbetstagare. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas också på anställningsförhållandet för arbetstagare vid serviceavdelningar som verkar i anslutning till snickeriindustrin.

I fall en arbetsgivare som utövar också annan verksamhet än inom snickeriindustrin är medlem i Snickeriindustrin r.f. endast beträffande fabriksanläggningar eller avdelningar inom snickeriindustrin, tillämpas detta avtal enbart på anställningsförhållandet för arbetstagare vid nämnda fabriksanläggningar eller avdelningar. De som är bundna av detta avtal är skyldiga att noggrant iakttä avtalet och tillse att inte underlydande föreningar och till dem hörande arbetsgivare och arbetstagare bryter mot avtalets bestämmelser.

2 § Föreningsfrihet

1. Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt besluta om att ansluta sig till fackorganisationer.
2. Arbetsgivarens representant skall för nya arbetstagare kort redogöra för organisations- och förhandlingsrelationerna på arbetsplatsen samt informera om vem som fungerar som arbetstagarnas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

3 § Avtal mellan centralorganisationerna

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna, jämte senare ändringar:

1. Allmän överenskommelse TT-FFC (4.6.1997) jämte ändringar 10.5.2001
2. Avtal om uppsägningsskydd jämte tillämpningsdirektiv (10.5.2001)
3. Semesterlöneavtal 2005 (21.3.2005)

Görs det ändringar i ovan nämnda avtal under detta kollektivavtals giltighetstid, iakttas ändringarna från den dag undertecknade förbund har kommit överens om att de fogas till kollektivavtalet.

4 § Arbetsfredsförpliktelse

Detta kollektivavtal binder undertecknade förbund och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att tillse att föreningar, arbetsgivare och arbetstagare, vilka är deras medlemmar och omfattas av avtalet, inte vidtar stridsåtgärder som riktar sig mot kollektivavtalet som helhet eller mot någon enskild bestämmelse, och inte heller i övrigt bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

5 § Bestämmelser om anställningsförhållanden

1. Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden:

14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år;

1 månad om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över ett år men högst 4 år;

2 månader om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år;

4 månader om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över 8 år men högst 12 år;

6 månader om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över 12 år.

Då arbetstagaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden 14 dygn. Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över 5 år är uppsägningstiden 1 månad.

2. När en arbetstagare på grund av barnsörd eller sjukdom är borta från arbetet högst 12 månader och har meddelat sin arbetsgivare om denna frånvaro, anses hans eller hennes anställningsförhållande inte vara avbrutet till följd av frånvaron.

Om en arbetstagares frånvaro fortgår minst 2 månader skall han meddela sin arbetsgivare om återgången till arbetet minst 1 vecka på förhand.

För arbetstagaren skall då ordnas likartat arbete som tidigare, eller om detta inte är möjligt, till honom eller henne betalas den tidigare timlönen för två veckor. Har man inte kommit överens om timlönen betalas lön enligt den tidigare lönegruppen.

3. Om man inte på grund av avsättningssvårigheter, brist på råvaror eller material, störning i arbetets normala gång eller reparations- eller servicearbeten på anläggningarna eller maskinerna kan ordna arbete för arbetstagarna på normalt sätt, kan den ordinarie arbetstiden förkortas eller arbetstagarna permitteras utan att anställningsförhållandet avbryts. Arbetstagarna skall meddelas om förkortning av arbetstiden eller permittering minst två veckor innan åtgärden träder i kraft. För huvudförtroendemannen skall dessutom utredas grunderna för åtgärden.

Anm.

När punkten tillämpas skall följande ovillkorliga bestämmelse i 2 kap. 12 § 2 momentet i arbetsavtalslagen iakttas:

”Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren eller arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.”

4. När anställningsförhållandet upphör skall arbetsgivaren på arbetstagarens begäran ge ett intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet, flit och uppförande.

I samband med att anställningsförhållandet upphör och när arbetstagaren permitteras ger arbetsgivaren arbetstagare som ansöker om arbetslöshetsförmåner på dennas begäran ett löneintyg enligt bestämmelserna för utkomstskydd för arbetslösa.

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER ARBETSTIDEN

6 § Ordinarie arbetstid

6.1 Ett- och tvåskiftsarbete

6.1.1 Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period av 6 veckor.

Den genomsnittliga arbetstiden är 36,5 timmar i veckan år 2020 och 36,6 timmar i veckan år 2021.

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka har erhållits genom att arbetstidsförkortningarna i enlighet med avtalen mellan AFC och FFC 28.3.1984 och 15.3.1986 har omvandlats till genomsnittlig arbetstid per vecka för hela kalenderåret. Härvid jämnar även söckenhelger samt midsommarafton och julafton ut veckoarbetstiden till det nämnda antalet timmar under kalenderåret.

6.1.2 Arbetstidsförkortning

Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där den regelbundna arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dessutom förutsätts det att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har högst 30 vardagar semester och att den årliga arbetstiden i övrigt endast förkortas med de kyrkliga helgerna, midsommarafton, självständighetsdagen, nyårsdagen och första maj.

Arbetstiden för de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar i året. Från arbetstidsförkortningen avdras övriga semesterarrangemang eller årligen, regelbundet återkommande, extra lediga dagar som grundar sig på avtal eller praxis och som förkortar den årliga arbetstiden.

Arbetstagaren får en fjärdedel av den årliga arbetstidsförkortningen per kvartal under förutsättning att arbetstagaren arbetar över hälften av de möjliga arbetsdagarna under det aktuella kvartalet.

Ledigheten ges som lediga dagar eller genom förkortning av arbetsskiftets längd. Arbetsskiftet ska dock vara minst 6 timmar såvida inget annat avtalas lokalt. Arbetsgivaren ska meddela tidpunkten för när ledigheten infaller i god tid, dock minst 3 dygn i förväg, om inte annat avtalats lokalt. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om återkallandet av den anmälda/överenskomna ledigheten senast 7 dygn innan den börjar om man inte lokalt avtalar om annat.

Om ledigheten inte har hållits inom det aktuella kalenderåret ska den ges senast före utgången av april året därpå.

Om ledighet inte har tagits ut före utgången av kalenderåret, är det möjligt att före utgången av innevarande år lokalt komma överens om att ledighet inte tas ut.

För outtagen förkortningsledighet betalas lön utan förhöjningar för motsvarande tid, förutsatt att man separat och skriftligt har avtalat om det i samband med överenskommelsen om att ledighet inte tas ut.

Då arbetstagaren flyttar från arbete i ett eller två skiften anses han ha fått ut sin ledighet innan bytet även om han de facto inte skulle ha fått sin ledighet. Samma regel gäller också då arbetsförhållandet upphör.

Man får inte kommendera en sjuk arbetstagare att hålla sin ledighet såvida meddelandet om ledigheten inte har getts före insjuknandet eller arbetstagaren har hunnit tillfriskna innan ledigheten inleds.

En arbetstagare som är frånvarande från arbetet anses dock ha fått ut sin ledighet trots att den frånvarande personen inte har fått särskilt meddelande om detta då hela fabriken, en arbetsavdelning eller arbetsgrupp som arbetstagaren ingår i har hållit sådan ledighet som avses i detta avtal under förutsättning att han i övrigt har varit berättigad till det.

6.1.3 Ersättning för arbetstidsförkortning (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)

Till en person som är berättigad till arbetstidsförkortning utbetalas ersättning för arbetstidsförkortning sålunda att arbetstagaren för varje ordinarie arbetad timme intjänar en ersättning som är 5,9 % av arbetstagarens medelinkomst enligt 13.1 § i kollektivavtalet.

I företag som inte använder procentuell ersättning för arbetstidsförkortning betalas en extra lön för 8 timmar i samband med lönebetalningen för Kristi himmelfärdsdag.

6.2 Intermittent treskiftsarbete

6.2.1 Arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden är 8 timmar i dygnet och 36,7 timmar i veckan i genomsnitt under en tidsrymd om högst ett år. Då trettondagen infaller på en lördag

eller söndag är den ordinarie genomsnittliga årliga arbetstiden dock 8 timmar längre än vad som anges ovan.

Arbetstidsförkortningen till i genomsnitt 36,7 timmar i veckan förverkligas så att man på förhand lägger upp ett schema med arbetsskiftena för högst ett år så att det efter kollektivavtals-, semester o.d. arbetsstopp uppfyller principerna om arbetstid här ovanför.

Om arbetstidsschemat upprättas för en kortare tidsperiod än ett år fås den ordinarie arbetstiden för den aktuella tidsperioden genom multiplikation av antalet arbetsveckor i perioden med 36,7.

6.2.2 Ersättning för arbetstidsförkortning (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)

Inkomstbortfallet till följd av arbetstidsförkortningen ersätts så att arbetstagaren för varje arbetad ordinarie timme tjänar in en ersättning som är 7,8 procent av arbetstagarens medeltimlön enligt 13.1 § i kollektivavtalet.

6.3 Kontinuerligt treskiftsarbete (träder i kraft 1.6.2020 eller i början av den närmast följande lönebetalningsperioden)

Ordinarie arbetstid är högst 8 timmar i dygnet och 35 timmar i veckan i genomsnitt under en tidsrymd om högst ett år.

Då trettondagen infaller på en lördag eller söndag är den ordinarie genomsnittliga årliga arbetstiden dock 8 timmar längre än vad som anges ovan.

Arbetsskiftssystemet upprättas för högst ett år så att det efter alla avbrott med stöd i kollektivavtalet, semestrar o.d. uppfyller principerna för den nämnda arbetstiden.

Inkomstbortfallet till följd av arbetstidsförkortningen ersätts så att arbetstagaren för varje arbetad ordinarie timme tjänar in en ersättning som är 14,8 % av arbetstagarens medeltimlön enligt 13 § i kollektivavtalet. Vid uträkning av storleken på ersättningen ska man avvika från 13 § i kollektivavtalet beakta skiftes- och förhållandetillägg, men inte övertids- och söndagstillägg och övriga med dem jämförbara förhöjningar och tillägg. För de arbetstimmar som enligt schemat för ordinarie arbetsskiftet utförs på söndag intjänas fördubblad 14,8 % ersättning.

6.4 Allmänna bestämmelser

6.4.1 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen och ersättningar för denna grundar sig på ett avtal mellan AFC och FFC från den 15.3.1986.

Ersättning för arbetstidsförkortning gäller även för rese- och utbildningstid som ersätts av arbetsgivaren när det avser ordinarie arbetstid.

Ersättningen för arbetstidsförkortning beaktas inte vid uträkningen av medeltimlönen enligt 13 § i kollektivavtalet.

Såvida ingenting annat har avtalats lokalt om utbetalningstidpunkten utbetalas ersättningen för arbetstidsförkortning för varje löneutbetalningsperiod i samband med löneutbetalningen.

6.4.2 Skiftarbete

I skiftarbete ska skiftena växla regelbundet och ändras med intervall på högst tre veckor. En arbetstagare kan dock om man kommer överens om detta kontinuerligt arbeta i samma skift, dock inte i nattskift.

6.4.3 Lediga dagar i veckan och veckor med söckenhelg

Målet är att arbetstagaren under veckan förutom söndagen också har en annan ledig dag. Om det bestäms att den andra lediga dagen ska hållas på en fast veckodag ska den hållas på lördagen. Om den andra lediga dagen är rörlig ska den framgå av det på förhand upprättade arbetstidssystemet och om möjligt vara en lördag eller måndag.

En vecka med söckenhelg är söckenhelgen i dagarbete och intermittert treskiftsarbete veckans andra lediga dag. Under en vecka med söckenhelg är arbetstiden dagen före en helg som infaller på en vardag och lördagen 8 timmar. Påsklördagen, midsommarafton och julafton samt lördagen i den vecka då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag och självständighetsdagen infaller är dock lediga såvida inte annat avtalas lokalt eller såvida inte produktionsmässiga eller andra skäl kräver annat som tillägg till ordinarie arbetstid enligt 6 § i kollektivavtalet.

På nyårsaftonen och Valborgsmässoaftonen är den totala arbetstiden i intermittert treskiftsarbete högst 12 timmar och i övriga arbetstidsformer 8 timmar. Lokalt kan man avtala om att arbetstiden vid arbete i två eller tre skiften är 4 timmar per skift de nämnda dagarna.

6.4.4 Dygnsvila

Utöver vad som stadgas i 29 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan tillfälligt förkortas under högst tre på varandra följande perioder för dygnsvila. Viloperioden ska dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren ska så fort som möjligt få de ersättande viloperioderna för den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

6.4.5 Ändring av arbetstidssystemet

En ändring i arbetstidssystemet som är avsedd att vara permanent ska anmälas i god tid, dock senast 7 dygn före ändringen och vid en förändring som avses vara tillfällig senast 1 dygn före ändringen, såvida det inte gäller nödarbete, brådskande reparationsarbete eller någon annan motsvarande, tvingande orsak. Ändringen är till sin karaktär tillfällig om det tillstånd som orsakar ändringen pågår högst 6 veckor.

6.4.6 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn

Arbetsveckan inleds på måndag. Både vardags- och helgdygnet liksom även självständighetsdagens dygn räknas från klockan 6 till klockan 6, såvida ingenting annat har avtalats lokalt.

6.4.7 Arbetstidens början och slut samt pauser

Arbetsgivaren fastställer när arbetstiden börjar och slutar samt de nödvändiga pauserna inom ramen för lagen och detta kollektivavtal.

Arbetstiden räknas från det att maskinen startas eller arbetet inleds till dess att maskinen stängs eller arbetet avslutas, dock så att nödvändiga inledande och avslutande arbeten samt en eventuell arbetsfördelning inkluderas i arbetstiden. I ett sådant skiftarbete där maskinens oavbrutna gång är nödvändig, ska arbetet vid skiftbytet fortsätta utan avbrott.

På motsvarande sätt räknas pausen från den tidpunkt maskinen stängs eller arbetet avbryts till att den anställda är på sin arbetsplats och färdig att inleda arbetet på nytt. För att undvika att arbetet avbryts kan pauserna tas i turer. Vid arrangemangen ska beaktas att pausen inte infaller närmare än en timme från början eller slutet av arbetsskiftet.

Arbetstagarna har två gånger dagligen rätt till en tio minuter lång förfriskningspaus. Förfriskningspausen inkluderas i arbetstiden. Under förfriskningspausen får man inte avlägsna sig från fabriksområdet. Inga andra pauser är tillåtna.

Vid underhållsarbete som sköts som dagarbete placeras pauserna enligt produktionens krav vid de tidpunkter som arbetsledningen vid varje tillfälle bestämmer. I skiftesarbete bestäms pauserna för dem som utför underhållsarbete enligt arbetsgången.

I dagarbete beviljas arbetstagarna en paus på en timme. Med arbetsrådets tillstånd eller genom lokalt avtal kan man också i dagarbete använda sig av en paus på en halv timme så att arbetstagarna under denna har rätt att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

Om inget annat avtalas lokalt beviljas arbetstagarna i tvåskiftsarbete en halvtimme lång paus under vilken de har rätt att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

I treskiftsarbete har arbetstagarna ingen matpaus, men de bereds möjlighet att äta under arbetstid. Om arbetstagaren är bunden till sitt arbete så att detta inte är möjligt ordnar man med en 15 minuter lång matpaus för arbetstagaren.

6.4.8 Uppföljning av arbetstid

Arbetsgivaren har rätt att arrangera arbetstidsuppföljning. Systemet ska vara sådant att det inte orsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

6.4.9 Driftstopp

För de arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete ordnar man med ledigt från arbetet under nyår, påsk, första maj, pingsten, midsommar och jultiden enligt följande:

- fem arbetsskiften med början på nyårsafton kl. 14;
- tolv arbetsskiften med början kl. 6 på långfredagsmorgonen;
- fem arbetsskiften med början på Valborgsmässoafton kl. 14;
- tre skiften med början kl. 6 på pingstmorgonen;
- nio arbetsskiften med början kl. 6 på midsommarafton;
- nio arbetsskiften med början kl. 6 på julafton;

Lokalt kan man dock avtala med den aktuella arbetstagaren om arbete också under perioderna här ovanför.

Arbetet avbryts dock inte i ångpannerum, kraftverk och därmed jämförbara avdelningar, som av tekniska orsaker ovillkorligen måste gå oavbrutet.

6.4.10 Inledande och avslutande arbeten

För att produktionen ska kunna fortsätta hela den regelbundna arbetstiden kan de arbetstagare som behövs för nödvändiga inledande och avslutande arbeten, såsom kraftmaskinsskötare, eldare, smörjare, rengörare osv. samt de arbetstagare som biträder dem beordras att inleda sitt arbete innan den ordinarie arbetstiden börjar eller att avsluta arbetet efter det att den ordinarie arbetstiden slutar.

6.5 Flexibla arbetstidsarrangemang

Genom placering av arbetstiden kan man i betydande grad främja utnyttjandet av maskiner, apparater och övriga resurser på arbetsplatsen liksom även förverkligandet av arbetstagarnas önskemål gällande arbetstiden.

Arbetstidsarrangemangen kan vid behov variera t.ex. under olika årstider, mellan olika produktionsavdelningar, enligt maskin- eller arbetstagargrupper eller till och med på olika avdelningar på samma arbetsplats.

Ökningen av olika arbetstidsformer och olika långa arbetspass samt ett större antal alternativ för hur arbetstiden placeras skapar möjligheter att styra arbetstiderna så att de motsvarar både produktionens och arbetstagarnas behov.

Man kan bland annat ingå lokala avtal gällande följande:

- 1 Maximilängden på arbetstiden per dygn och per vecka
- 2 Längden på utjämningsperioden för arbetstid
- 3 När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds
- 4 Viloperioden för arbetstiden under dygnet
- 5 Ändring av arbetstidssystemet
- 6 Förfriskningspauser

6.5.1 Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Genom att följa förhandlingsförfarandet i kollektivavtalet kan man avtala om användning av genomsnittlig, regelbunden arbetstid i enskifts- och tvåskiftsarbete så att arbetstiden under en period om högst ett år utjämnas till den maximala dygnsarbetstiden och veckoarbetstiden enligt kollektivavtalet. Vid användning av genomsnittlig arbetstid upprättas ett arbetstidssystem för utjämningsperioden. Systemet ska innehålla tiden för när arbetet inleds och avslutas.

Såvida man inte lokalt har avtalat om hur arbetstiden ska arrangeras enligt avsnittet här ovanför kan arbetsgivaren då situationen i produktionen det kräver tillfälligt förlänga den regelbundna arbetstiden till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Med tillfälligt avses en tidsperiod på högst 52 veckor. I så fall ska arbetsgivaren upprätta ett sådant utjämningsystem för arbetstiden som avses i 34 § i arbetstidslagen under vilket arbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar i veckan.

Ändringen är till sin karaktär tillfällig om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det existerande arbetstidssystemet då det tillstånd som orsakar ändringen upphör.

När genomsnittlig regelbunden arbetstid används kan man lokalt avtala om att arbetstagarens lön betalas ut enligt en veckoarbetstid på 40 timmar.

Bestämmelserna om ändringar i arbetstiden gäller inte nödarbete eller arbete som kan jämföras med nödarbete.

Vid användning av genomsnittlig arbetstid är sådant arbete övertid som görs utöver de ordinarie arbetstimmar enligt arbetstidssystemet, dock inte i den utsträckning som arbetstiden är kortare än i genomsnitt 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

6.5.2 Arbetstidsbank

Det är möjligt att ingå lokala avtal om ett system med sparad arbetstid i enlighet med de bifogade principerna.

6.5.3 Maximal arbetstid

Endast kalenderåret används som granskningsperiod för maximal arbetstid.

Lokalt kan man komma överens om att granskningsperioden i stället för kalenderåret är en tidsperiod på ett år, som inleds från den lönebetalningsmånad för vilken lön betalas närmast efter det att kalenderåret har bytt.

Alternativt kan t.o.m. 31.12.2020 den tidigare bestämmelsen om maximalt övertidsarbete användas.

6.5.4 Nattarbete

Nattarbete får utföras genom att bestämmelserna i 26 § i arbetstidslagen efterföljs eller genom att detta avtalas lokalt.

LÖNEBESTÄMMELSER

7 § Avlöning

För vart och ett arbete tillämpas det avlöningssystem som är lämpligast

Lönen bestäms enligt arbetets svårighetsgrad, personens arbetsprestation samt personens och/eller gruppens arbetsresultat. Arbetets svårighetsgrad samt personens arbetsprestation bedöms arbetsplatsvis.

Vid valet av avlöningssätt skall särskild uppmärksamhet fästas vid att avlöningssättet stöder företagets lönsamhet och produktivitet samt inkomstutvecklingen när det gäller arbetstagarna.

Det utbildningsmaterial som förbunden tillsammans utarbetat kan användas som hjälp när man skapar lokala avlöningssystem.

8 § Arbetets svårighetsgrad

Bestämning av arbetets svårighetsgrad

Avvägningen av de olika faktorerna som gäller arbetets svårighetsgrad, mätningssystemet samt antalet svårighetsgrupper avtalas arbetsplatsvis.

Arbetena indelas i svårighetsgrupper på grundval av fyra svårighetsfaktorer:

Kompetensen som arbetet kräver Ansvaret som arbetet förutsätter
Belastningen som arbetet framkallar Arbetsförhållandena

Även andra svårighetsfaktorer kan efter överenskommelse tillämpas vid bedömningen av arbetsuppgifterna.

Gruppering av arbetets svårighetsgrad

Om det inte lokalt överenskommit om något annat system för bedömning av arbetets svårighetsgrad, indelas arbetena i tre svårighetsgrupper enligt följande:

Svårighetsgrupp 1: tämligen kort praktisk erfarenhet, arbeten som förutsätter normalt ansvar.

Svårighetsgrupp 2: normal yrkesskicklighet, arbeten som förutsätter ett tämligen stort ansvar med normal belastning eller arbete enligt grupp 1 med tung belastning.

Svårighetsgrupp 3: arbetet kräver mångsidig och god yrkesskicklighet samt arbeten som förutsätter ett betydande ansvar med normal belastning eller arbete enligt grupp 2 med tung belastning.

Arbetsförhållandena beaktas som en belastningsfaktor.

9 § Bestämmande av lönegrupp

Uppgifterna i svårighetsgrupp 1 placeras i lönegrupperna 1 och 2, uppgifterna i svårighetsgrupp 2 i lönegrupperna 3 och 4 samt uppgifterna i svårighetsgrupp 3 i

lönegrupperna 5 och 6, genom att jämföra uppgifterna sinsemellan i var och en svårighetsgrupp.

En annan struktur för lönegrupperna kan avtalas lokalt.

10 § Arbetsbestämda tidlöner

Tidlönerna enligt kollektivavtalets 10 § är från 01.06.2020 eller från den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lg 1	894 cent/t	1 561 €/mån
Lg 2	941	1643
Lg 3	993	1734
Lg 4	1051	1837
Lg 5	1129	1970
Lg 6	1216	2121
Lg 5a	1311	2285
Lg 5b	1333	2325
Lg 6a	1411	2460
Lg 6b	1434	2502
under 18 år	827	1441

Tidlönerna enligt kollektivavtalets 10 § är från 01-05-2021 eller från den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lg 1	907 cent/t	1 583 €/mån
Lg 2	954	1666
Lg 3	1007	1759
Lg 4	1066	1862
Lg 5	1145	1998
Lg 6	1233	2151
Lg 5a	1329	2317
Lg 5b	1352	2357
Lg 6a	1431	2494
Lg 6b	1454	2537
under 18 år	838	1462

Om antalet lönegrupper enligt en lokal överenskommelse avviker från dessa, skall lönen i den lägsta svårighetsgruppen överensstämja med lönen enligt lönegrupp 1 och den högsta överenskomna lönen med lönen enligt lönegrupp 6.

Arbetsledningen skall försöka ordna att arbetstagare i produktionsarbete som arbetar i uppgifter som omfattas av lönegrupperna 5 och 6 eller motsvarande lokalt överenskomna lönegrupper utför prestations- eller premieavlönat arbete. Är detta inte

möjligt, betalas till arbetstagare i lönegrupp 5 lön enligt lönegrupp 5a och till arbetstagare i lönegrupp 6 lön enligt lönegrupp 6a.

Till yrkesarbetare i lönegrupp 5 eller 6 i arbete vid underhållsavdelningarna (el- eller metallmän) betalas lön minst enligt lönegrupp 5b eller 6b.

När en ung arbetstagare med en sådan yrkesskicklighet och behörighet som arbetet kräver utför samma arbete som en myndig arbetstagare och lagstiftningen utöver de bestämmelser som reglerar övertidsarbete inte ställer andra begränsningar som gäller hans arbete, bestäms hans lön enligt de lönegrunder som gäller för respektive arbete.

I stället för prestationslön tillämpas totaltimlöner i servicearbeten och i yrkesarbeten inom produktionen då det inte är ändamålsenligt att tillämpa prestationslön.

Vid överenskommelse om totaltimlön skall arbetets svårighetsgrad och arbetstagarens yrkesskicklighet beaktas. Totaltimlönen skall stå i rätt proportion till de prestationsavlönade arbetena på samma svårighetsnivå.

När arbetets svårighetsgrad ändrar skall överenskommelse träffas om en ny totaltimlön. Om justeringen förhandlas enligt de ovan konstaterade principerna.

Om justering av totaltimlönerna på annan grund skall överenskommas lokalt.

En arbetstagare som arbetar mot totaltimlön skall utföra sitt arbete med den vaksamhet och flit som arbetets kvalitet kräver (med ackordsarbetstakt).

11 § Personens arbetsprestation

Vid bedömningen av arbetstagarens arbetsprestation granskas hans kunnighet när det gäller att klara av de arbeten som han utför samt hans förmåga och villighet att utveckla sin kompetens.

Arbetsgivaren eller dennes representant bedömer arbetsprestationen. Om grunderna för bedömningen av arbetsprestationen och om bedömningsförfarandet avtalas arbetsplatsvis.

Som grund för bedömningen av arbetsprestationen används arbetstagarens arbetsresultat, yrkesskicklighet, mångsidighet, utvecklingen av den kompetens som arbetsuppgifterna förutsätter och/eller någon annan faktor som anses vara viktig på arbetsplatsen.

Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om inte lokalt annat överenskomms.

Den personliga lönedelen är 2-12 % av den arbetsbestämda tidlönen, om inte annat har överenskommit lokalt. Yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen beaktas i avlöningen.

Arbetstagarens personliga lönedel slås fast senast inom 4 månader från det att anställningsförhållandet inletts eller prøvotiden gått ut.

För arbetstagare som godkänt avlägger en yrkesexamen eller specialyrkesexamen inom branschen betalas för avläggandet av examen i samband med nästföljande löneutbetalning

ett yrkesexamensarvode som för yrkesexamen uppgår till 250 euro och för specialyrkesexamen till 350 euro.

En förutsättning för utbetalning av arvodet är att arbetstagaren har varit anställd vid bolaget då studierna för examen inleddes.

12 § Prestationslöner

Om arbetets beskaffenhet tillåter och det tekniskt är möjligt, skall arbetsgivaren i syfte att höja produktionen och lönerna bereda arbetstagarna möjlighet att utföra arbetet som prestations- eller premieavlönat arbete. Lönegrunden skall vara den samma för alla som utför samma arbete.

Vid överenskommelse som gäller prestationslön skall utgångspunkten vara att man kommer överens om målinkomsten. I en överenskommelse om målinkomsten skall arbetets svårighetsgrad och den förtjänstnivå som uppkommit på arbetsplatsen beaktas, dock så att den målsatta förtjänstnivån med minst 17 % överstiger den arbetsbestämda tidlönen för det aktuella arbetet.

I fråga om arbeten som man har för avsikt att utföra på ackord, men där man på grund av brist på erfarenhet eller annan orsak inte kan komma överens om ackordsättningen, kan arbetet under inlärningsperioden utföras en viss tid med överenskommen timlön.

Vid utförande av ackordsarbete är den arbetsbestämda tidlönen enligt lönegruppen för det aktuella arbetet garanterad.

Vid ändringar av arbets- och produktionsmetoderna upphör ackordsättningen för det aktuella arbetet att gälla.

Om en överenskommelse om villkoren för prestationslönearbetet inte kan nås utförs arbetet som timarbete enligt bestämmelserna som gäller förhandlingsordningen för kollektivavtalet.

Resultat-, vinst- eller motsvarande arvoden, som betalas mera sällan än varje löneutbetalningsperiod hör till dem som arbetsgivaren får bestämma om och dessa är inte sådana prestationslöner som avses i kollektivavtalet.

13 § Specialbestämmelser om avlöningen

13.1 Medeltimförtjänst

Med medeltimförtjänst avses i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid under den lönebetalningsperiod som föregått lönebetalningsperioden som upphört, utan skiftarbets- m.fl. tillägg.

13.2 Lön för överflyttningstid

På lönen för arbetstagare som arbetar med tidlön tillämpas deras ordinarie tidlön också när det gäller tillfälliga överflyttningar, dock för högst två veckor.

När en arbetstagare som i huvudsak arbetar med prestationslön tillfälligt förflyttas till ett arbete som utförs såsom tidsarbete, betalas till honom en timlön som uppgår till minst 85 % av hans medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid utan skiftarbets- m.fl. tillägg, dock minst lönen enligt den överenskomna lönegruppen. Ovan nämnda tidlön fastställs två gånger per år.

14 §

Övertids- m.fl. ersättningar

14.1 Dygnsövertid

För dygnsövertidsarbete betalas för de två första timmarna med 50 % förhöjd lön och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

14.2 Veckoövertid

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna med 50 % förhöjd lön och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

Då ersättning för veckoövertid har betalats för 8 timmar ersätts därefter de övriga övertidsarbetena under arbetsveckan med 100 % förhöjd lön, såvida det inte gäller tid enligt 14.3 §.

Arbete som vid arbete i ett eller två skiften överskrider den ordinarie arbetstiden för förkortad arbetsvecka ersätts såsom har avtalats om veckoövertid.

I treskiftsarbete och kontinuerliga arbetstidsformer anses som veckoövertidsarbete de timmar som under en kalendervecka överstiger den arbetsmängd som i arbetstidsschemat fastställts som ordinarie arbetstid för den aktuella veckan, om man inte kommit överens om att ersätta dessa övertidstimmar med motsvarande ledighet.

Arbete som utförs av dem som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete under de i 6.4.9 § nämnda perioderna för driftstopp anses vara veckoövertidsarbete.

Om arbetstagaren på grund av semester, permittering av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter, resa på arbetsgivarens order, överenskommen utbildning eller reservövning inte har haft möjlighet att under de arbetsdagar som infaller enligt veckans arbetstidsschema arbeta så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och arbetstagaren arbetar under dagar som enligt veckans arbetstidsschema är fridagar, betalas arbetstagaren för timmar arbetade under en fridag övertidsersättning enligt vad som avtalats i fråga om veckoövertidsarbete.

När en arbetstagare i ett- och tvåskiftsarbete med fasta lediga dagar arbetar på lördagen den vecka då nyåret, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller självständighetsdagen infaller eller på lördagen efter jul och påsk betalas för arbete utfört en sådan dag förhöjd lön såsom för veckoövertid. Ovan avsedda förhöjda lön

betalas dock inte om lördagen i eller efter söckenhelgsveckan har ändrats till en ordinarie arbetsdag på det sätt som avses i punkt 6.4.3 i kollektivavtalet.

14.3 Förhöjd lön för vissa dagar före helg

Då man genom ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren arbetar på påsklördag, midsommar- eller julafton betalas med tvåhundra (200) procent förhöjd lön för arbetet.

När den ordinarie arbetstiden på valborgsmässoafton och nyårsafton har överenskommit till 4 timmar, beaktas dessa dagar vid beräkningen av övertidsarbete som om de hade omfattat 8 timmar.

14.4 Övertidsarbete på natten

Övertidsarbete som utförs mellan klockan 22 och klockan 6 betalas med 100 % förhöjd lön på natten.

14.5 Arbete av nödkaraktär

Då arbetstagaren efter det att han avlägsnat sig från arbetsplatsen kallas till arbete av nödkaraktär utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid betalas till arbetstagaren arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning, då arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas som särskild ersättning för nödarbete en ersättning som motsvarar två timmars medeltimförtjänst.

14.6 Arbete under specialförhållanden, i kontinuerligt treskiftsarbete, skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

14.6.1 För specialförhållanden betalas ett tillägg som är 22 cent i timmen.

Till arbetstagare som kontinuerligt arbetar under undantagsförhållanden betalas tillägget här ovanför endast i det fall att förhållandena inte har beaktats i timlönen eller vid fastställandet av ackordprissättningen. Tillägget bör enligt rekommendationerna inkluderas i lönegrunderna och lönerna.

För dem som tillfälligt arbetar under specialförhållanden betalas det nämnda tillägget separat.

Om arbetstagaren arbetar endast en del av arbetstiden under specialförhållanden betalas det nämnda tillägget för den motsvarande perioden eller så kan det beaktas i någon annan form i arbetstagarens avlöning.

14.6.2 I kontinuerligt treskiftsarbete betalas en separat ersättning på 9 cent i timmen till arbetstagarna.

14.6.3 I skiftarbete betalas 106 cent i timmen som skifttillägg för kvällsarbete och 199 cent i timmen som skifttillägg för nattarbete.

För arbetstagare i skiftarbete betalas för övertid skifttillägg för det skift under vilket övertiden har utförts.

14.6.4 För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, men som utförs avvikande från den ordinarie arbetstid som är normal praxis på arbetsplatsen (kvälls- och nattarbete) betalas följande förhöjningar:

- då arbetet utförs klockan 16–22 betalas för dessa timmar en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.
- då arbetet utförs klockan 22–6 betalas för dessa timmar en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.

14.6.5 För varje sådan timme under ordinarie arbetstid som en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete, kontinuerligt två- eller enskiftsarbete samt i arbetstidsformerna 3/6, 2/6 och 1/6 utför under lördagsdygnet betalas ett särskilt tillägg på 183 cent

Detta tillägg beaktas inte vid uträkningen av medeltimförtjänsten enligt 13 § i kollektivavtalet.

14.7 Ersättning för söckenhelg

Till en arbetstagare betalas som söckenhelg ersättning medeltimförtjänsten för 8 timmar i fråga om på en annan veckodag än lördag eller söndag infallande julafton, nyårsdag, trettondag, långfredag, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton.

Söckenhelg ersättning betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått oavbrutet minst en månad före söckenhelgen i fråga, och förutsatt att arbetstagaren har varit i arbete enligt arbetstidsschemat antingen den sista arbetsdagen före söckenhelgen eller den arbetsdag som följer närmast efter söckenhelgen.

Söckenhelg ersättning betalas till en arbetstagare som avses i denna paragraf också för sådana söckenhelger enligt definitionen i första stycket som infaller

- under tiden för semestern
- under en tid för vilken lön för sjuktid betalas till arbetstagaren
- under tiden för avlönad frånvaro på grund av ett barns sjukdom som avses i 18 § 5 punkten
- under tiden för permittering som beror på ekonomiska och produktionstekniska skäl och som varar högst 2 veckor före söckenhelgen.

Om frånvaron under en söckenhelg som infaller en dag som enligt arbetstidsschemat är en arbetsdag har berott på annat än ett godtagbart skäl, betalas söckenhelg ersättning dock inte.

Om självständighetsdagen infaller på arbetstagarens arbetsdag, betalas lön enligt självständighetsdagslagen.

14.8 Söndagstillägg på söckenhelg

När arbetstidsschemat för veckan då Kristi himmelfärdsdagen infaller eller för en annan söckenhelgsvecka i dag- och tvåskiftsarbete ändras på framställning av löntagaren så att Kristi himmelfärdsdagen eller annan söckenhelg är en arbetsdag och veckans lördag är en fridag, betalas ingen söndagsförhöjning för Kristi himmelfärdsdagen eller söckenhelgen och liknande.

14.9 Ersättning av veckoledighet

Arbete på den veckoledighet som krävs enligt arbetstidslagen ersätts enligt 32 § i arbetstidslagen.

15 §

Lönebetalning

1. Lönen betalas ut varannan vecka eller två gånger i månaden, beroende på vad man lokalt kommit överens om. För uträkning och betalning av lönerna reserveras fyra arbetsdagar, lönebetalningen sker alltså utan dröjsmål den femte dagen till skiftarbetare omedelbart efter morgonskiftet och till dagarbetare omedelbart efter att arbetet avslutats. Om lönebetalningen infaller på en söndag, helgdag eller i 6 § nämnd fridag betalas lönen föregående vardag, dock så att det för uträkningen reserveras minst fyra vardagar såvida flera söndagar eller helgdagar infaller under löneuträkningstiden.

Anm.

Förbunden rekommenderar att man lokalt undersöker möjligheterna att övergå till två veckors lönebetalningssystem.

2. Oberoende av ovanstående bestämmelser skall i industriföretag där löneuträkningen baserar sig på adb-system för uträknande och betalning av lönerna reserveras tillräcklig tid, varom särskilt överenskomms lokalt.
3. Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren har gett sin fullmakt till det, månatligen från lönen medlemsavgifter till undertecknade arbetstagarförbund och överför dem till det bankkonto som förbundet anvisat. För beskattningen ges vid kalenderårets slut till arbetstagaren ett intyg över det innehållna beloppet.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

16 § Verktögsersättning

1. Snickare, timmermän och tapetserare som i fortlöpande anställningsförhållande är tvungna att använda egna verktyg erhåller på grund av detta utöver lönen verktygsersättning kvartalsvis på följande sätt:

Snickare och timmermän	Tapetserare
50 euro	40 euro

Tillfälligt anställd arbetstagare betalas såsom verktygsersättning när anställningsförhållandet upphör 2 % av vederbörandes inkomst.

2. Arbetstagare som är berättigade till verktygsersättning skall hålla sig med de redskap som behövs i yrket efter att ha överenskommit med arbetsgivaren om användningen av egna arbetsredskap.

Anm. 1

Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att ta i bruk eldrivna arbetsredskap skall man avtala om att för dessa betalas en ersättning som motsvarar de faktiska kostnaderna.

Anm. 2

Arbetsgivaren betalar till arbetstagarna en summa som motsvarar den stöld- och brandförsäkringspremie som arbetstagarna har betalt för sina arbetsredskap under hela anställningsförhållandet.

17 § Researbete

1. Om en arbetstagare på arbetsgivarens order blir tvungen att utföra arbete utanför fabriksområdet, så långt från sin ordinarie arbetsplats att han inte har tillfälle att övernatta hemma, ersätts de därvid uppkomna kostnaderna enligt följande:
 - a) Alla nödvändiga resekostnader, till vilka räknas priset för järnvägs- och båtbiljetter i II klass, frakt för bagage liksom, ifall resan görs på natten, priset för sovplats i motsvarande klass.
 - b) För restiden betalas till en arbetstagare en ersättning motsvarande den i 10 § nämnda normtimlönen i hans lönegrupp, förhöjd med 15 % till den del resan gjorts under hans ordinarie arbetstid, eller en ersättning motsvarande normtimlönen i hans lönegrupp till den del resan gjorts efter ordinarie arbetstid, dock så att ovan nämnda ersättning och lön för arbete som eventuellt utförs under ordinarie arbetstid betalas för sammanlagt högst 16 timmar per dygn. Om resan görs på söndag eller helgdag betalas inte söndagsförhöjning på nämnda ersättning. Har för arbetstagaren reserverats sovplats betalas ovan nämnda ersättning inte för tiden mellan kl. 21 och 7.
 - c) För varje dygn, räknat från den tidpunkt då resan inletts, under vilket arbetstagaren befinner sig på resa eller på en ort där arbetet utförs, betalas dagtraktamente som till sin storlek är detsamma som gällande inrikes dagtraktamente i statens tjänstekollektivavtal.

Anm.

Beloppet för det ovannämnda dagtraktamentet är 43 euro från och med 01.01.2020.

Då fri kost anordnats för arbetstagaren betalas till honom 1/3 av dagtraktamentet.

För en del av ett dygn som följer på ett fullt resedygn och omfattar minst tre och högst sex timmar betalas 20 euro.

- d) Förutom dagtraktamente ersätts övernattningskostnaderna, antingen i form av ersättning för inkvarteringskostnaderna eller som nattresepenning, enligt följande:

Har för en arbetstagare inte ordnats inkvarteringsmöjlighet ersätter arbetsgivaren inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen enligt en av honom godkänd utredning. För 1-5 resedygnet uppgår ersättningen till högst två gånger och för därpå följande resedygn till högst en och en halv gång det i c)-punkten nämnda dagtraktamentet.

För sådant till dagtraktamente berättigande resedygn för vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resa betalas 12 euro i nattresepenning. Nattresepenning betalas dock inte om en arbetstagare omotiverat underlåtit att utnyttja en av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

- e) Arbetstagare som under arbete på främmande ort erhåller kost och logi gratis är på söndagar och helgdagar berättigad till dagtraktamente enligt c)-punkten, om han så önskar.
- f) Har en arbetstagare före midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i sex veckor på främmande ort, är han berättigad att resa hem för dessa dagar, om detta inte hindras av arbetets tekniska natur eller annat tvingande skäl. I dylika fall ersätter arbetsgivaren i enlighet med ovanstående arbetstagaren för resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen samt betalar dagtraktamente för restiden enligt c)-punkten och nattresepenning under förutsättningarna i d)-punkten, men han ersätter inte eventuellt inkomstbortfall.
2. Då arbete utförs på främmande ort från vilken arbetstagaren kan återvända hem till natten, får arbetstagaren ersättning för de extra resekostnaderna, och om det till resan och vistelsen på den främmande orten har använts sammanlagt minst 4 timmar betalas till honom såsom kostpenning 1/4 av det dagtraktamente som avses ovan i punkt c).

I sådana fall då en arbetstagare på grund av arbetet kan återvända hem först så sent att han normalt skulle ha ätit två gånger under denna tid (resan varat minst 10 h), betalas i denna punkt nämnd kostpenning dubbelt.

Om en arbetstagare erhåller fri kost betalas inte kostpenning.

3. Då arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren är tvungen att utföra arbete utanför industrianläggningen, men dock på dess hemort, erhåller arbetstagaren en förhöjning om 10 % på sin timlön samt ersättning för extra resekostnader.

Anm.

Denna förhöjning av timlönen tillämpas endast ifall arbetstagaren är tvungen att vara i nämnda arbete oavbrutet minst 4 timmar.

4. Utförs arbete utom fabriksorten av en ortsbo eller någon annan arbetstagare som blivit anställd där, är han inte berättigad till förmånerna i denna avtalspunkt.
5. Har överenskommelse ingåtts före en resa om att arbetstagaren utnyttjar sin egen bil under researbetet, betalas för det samt för med arbetsgivaren överenskommen transport av personer eller förnödenheter med egen bil ersättning enligt ett belopp som stadgas i gällande statsrådsbeslut om reseersättning för statens tjänstemän, om man inte lokalt kommer överens något annat.
6. Vid researbete som skall utföras utomlands skall arbetsgivaren och arbetstagaren före resan komma överens om lönevillkor, sättet för utbetalningen av lönen och andra ekonomiska förmåner som hör samman med anställningsförhållandet i enlighet med de principer förbunden gemensamt godkänt, om man inte tidigare har avtalat om saken.
7. Vid arbete utomlands är dagtraktamentet i varje enskilt land det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer såsom skattefritt.

Ovan nämnda dagtraktamenten utgör totalersättningar för de sedvanliga kostnaderna utomlands.

Om arbetstagaren erhåller fri bostad eller kost eller vardera, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Bostadens andel anses då utgöra 1/4 av dagtraktamentet, om inte lokalt överenskomms annorlunda.

På arbetsplatsen kan enligt överenskommelse fastställas ett resereglemente där arbetstagarens resekostnader under en utlandskommendering även kan ersättas på annat sätt, förutsatt att förmånerna enligt resereglementet som helhet är lika stora som förmånerna enligt denna punkt.

Om det tar minst två månader att utföra arbetet, kan dagtraktamentenas belopp överenskommas lokalt med beaktande av lokala förhållanden och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt vidtagit med tanke på vistelsen.

I övrigt tillämpas i fråga om researbete utomlands bestämmelserna i detta kollektivavtal, såvida de inte strider mot lagstiftningen i landet i fråga.

SOCIALA BESTÄMMELSER

18 § Lön för sjuktid

1. Parterna är överens om att hanteringen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen sker bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. En effektiv påverkan kräver en åtgärdsmodell som består av kartläggning av problem, målsättning och praktiska åtgärder. En åtgärd som kan vidtas är att på lokal nivå utreda till exempel ett eget anmälningsförfarande som tas i bruk vid företag eller på arbetsplatser i fråga om kortvarig frånvaro, där behandlingen av en arbetstagares sjukdom eller utredning av arbetsförmågan inte kräver ett besök på läkarens eller hälsovårdarens mottagning. Arbetsgivaren har rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av företagsläkaren.
2. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst en månad och som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller olycksfall betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid lön enligt medeltimförtjänsten från början av den första frånvarodagen som, ifall arbetstagaren arbetat, hade varit hans arbetsdag, högst för de arbetsdagar som infaller under en period av 28 dagar med beaktande i övrigt av villkoren och bestämmelserna i denna paragraf.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstagarens oförmåga att utföra arbete påvisas i första hand genom läkarintyg av företagets företagsläkare. Ett intyg över arbetsförmåga som någon annan läkare än företagsläkaren och, om lokalt avtal har ingåtts hälsovårdaren, utfärdat räcker som grund för betalning av lön för sjuktid i de fall där det på grund av att vården är brådskande, företagsläkaren befinner sig långt borta, mottagningstiden är olämplig, undersökning av specialist behövs, researbete eller av någon annan grundad anledning inte är möjligt att anlita företagsläkaren. Om sjukdomens art eller någon motsvarande anledning hindrar personen att skaffa läkarintyg när sjukdomen börjar, skall ett sådant skaffas omedelbart när hindret undanröjts.

Anm.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början har fortgått utan avbrott i mindre än 6 månader och vars arbetsförmåga inte beror på ett arbetsolycksfall betalas lön för sjuktid först från början av den andra sjukdomsdagen som, ifall arbetstagaren hade arbetat, skulle ha varit hans arbetsdag.

Om arbetsförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön under sjuktiden 50 % av arbetstagarens lön enligt medeltimförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ligger inom en tidsperiod som består av dagen då arbetsförmågan börjar och de efterföljande 9 dagarna.

Om anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst 3 år före arbetsförmågans början är ovan nämnda tidsperiod 35 dagar.

Om anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst 5 år före arbetsförmågans början är motsvarande tidsperiod 42 dagar.

Om anställningsförhållandet har varat oavbrutet minst 10 år före arbetsförmågans början är motsvarande tidsperiod 56 dagar.

Om arbetsförmågan på grund av sjukdom har fortgått sex vardagar, betalar arbetsgivaren lön även för väntedagen. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar mitt under ett arbetsskift, betalas till honom lön enligt medeltimförtjänsten till slutet av arbetsskiftet.

Lön för sjuktid betalas till arbetstagaren antingen så att arbetsgivaren som återbäring erhåller den dagpenning som arbetstagaren erhåller för samma tid på grund av sjukförsäkringen, eller så att till arbetstagaren betalas ett penningbelopp som jämte den dagpenning som för samma tid betalats till honom enligt sjukförsäkringslagen uppgår till i punkt 1 första stycket nämnd lön.

Anm.

Har en arbetstagare anmält sin arbetsförmåga omedelbart och osäkerhet inte råder om grunderna för eller beloppet av lönen för sjuktiden, bör det primära förfarandet vara att arbetsgivaren betalar arbetstagarens lön för sjuktid i samband med den normala löneutbetalningen, utan att vänta på dagpenning eller annan därmed jämförbar ersättning.

Lön för sjuktid betalas dock inte, om arbetstagaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

3. Från lönen för sjuktid avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på basis av samma arbetsförmåga för samma period erhåller i dagpenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ersättningen i fråga från lönen för sjuktid till den del ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom själv frivilligt helt eller delvis bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren har betalat en arbetstagare lön för sjukdomstid är arbetsgivaren berättigad att som återbäring till sig lyfta en dagpenning enligt ovan nämnda stycke eller en därmed jämförbar ersättning som tillkommer arbetstagaren eller att av arbetstagaren återfå detta belopp, men dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalat.

Om arbetstagaren själv är orsak till att dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lagen är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som på grund av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

4. En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han eller hon insjuknat.
5. Om det på arbetsplatsen finns en sjukkasse som omfattas av sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina i ovan nämnda punkter nämnda förpliktelser så att kassan betalar även de understöd som betalas utanför sjukförsäkringslagen, vilka arbetsgivaren täcker genom att betala understödsavgifter till kassan.
6. För tiden för moderskaps- och faderskapsledighet betalar arbetsgivaren till en arbetstagare vars anställningsförhållande har varat oavbrutet minst sex månader lön som motsvarar lönen för sjuktid, för en tidsperiod på högst 7 dagar.
7. Då barn under 10 år plötsligt insjuknar utbetalas till modern eller fadern ersättning enligt bestämmelserna om lön för sjuktid i detta kollektivavtal för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för anordnande av barnets vård eller för vård av barnet. En förutsättning för utbetalning av ersättning är att båda föräldrarna har förvärvsarbete eller att den ena föräldern är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av militär- eller civiltjänstgöring och att en redogörelse för frånvaron lämnas i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om utbetalning av lön för sjuktid. Det ovan nämnda tillämpas också på ensamföräldrar. Ersättning betalas endast till den ena föräldern.
8. En arbetstagare vars barn lider av en i 1 § statsrådets beslut 1315/89 (SRb om svåra sjukdomar och handikapp som avses i 23 d § sjukförsäkringslagen) avsedd svår sjukdom eller ett i det avsett svårt handikapp har rätt att vara frånvarande från arbetet för deltagande i barnets vård eller rehabilitering eller en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering i de fall som avses i 10 kapitlet 2 § i sjukförsäkringslagen, om han eller hon på förhand kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.
9. **Annat arbete när arbetstagaren är arbetsoförmögen**

Arbetaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Arbetstagaren kan därmed eventuellt anvisas något annat arbete än det som ingår i hans eller hennes arbetsavtal eller nära jämförbart arbete.

Detta övriga arbete ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan tiden också utnyttjas för utbildning av arbetaren.

Innan detta arbete inleds ska arbetsgivaren i samarbete med arbetstagaren och företagshälsovården utreda om arbetet är lämpligt för arbetstagaren.

19 § Semester

1. Sommarsemestern ges som oavbruten, om det inte är nödvändigt för att hålla arbetet igång att dela den del av sommarsemestern som överskrider 12 vardag till en eller flera delar.

Då produktionssituationen förutsätter det kan den del av sommarsemestern som överskrider 18 semesterdagar hållas i en period 1.4.–31.12.

Semesterlönen och semesterersättningen uträknas enligt det mellan centralorganisationerna 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet.

Om den semester som tjänats in under semesterkvalifikationsåret understiger 24 dagar till följd av frånvaro enligt 7 § 2 mom. punkt 2 eller 3 i semesterlagen, har arbetstagaren rätt till kompletterande semesterdagar. För arbetstagare med timlön betalas för varje kompletterande semesterdagstimme en ersättning som motsvarar arbetstagarens medeltimförtjänst.

2. Till en arbetstagare som återvänder från semestern betalas 50 % av semesterlönen i semesterpremie.

Hälften av semesterpremien betalas som förskott i samband med utbetalning av semesterlönen.

Erhållandet av semesterpremie förutsätter att arbetstagaren börjar sin semester vid meddelad eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter att semestern tagit slut.

Semesterpremie betalas dock, om arbetstagaren under pågående anställningsförhållande omedelbart innan semestern börjat eller efter att den tagit slut har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att infinna sig till arbetet av en orsak som nämns i 1 kap. 7 § 1 eller 2 mom. i semesterlagen.

Anm.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämföras med situationer då en arbetstagare är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för betalning av semesterpremie är att arbetstagaren efter vårdledigheten återvänder till arbetet i enlighet med en sådan förhandsanmälan som avses i arbetsavtalslagen eller i enlighet med en ändring däri som av grundat skäl gjorts senare.

Semesterpremie betalas i samband med den löneutbetalning vid vilken arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om han inte på grund av en i 4 stycket nämnd orsak hade varit förhindrad att infinna sig till arbetet. Lokalt kan man avtala om utbetalning av semesterpremien i samband med första lönebetalningen efter semestern.

Om en arbetstagare är frånvarande från arbetet antingen omedelbart före eller efter sin semester och han inte haft ovan nämnda orsak till frånvaron, betalas till arbetstagaren bara hälften av den semesterpremie som skall betalas efter semestern.

Om semestern har uppdelats, betalas efter varje del av semestern motsvarande del av semesterpremien med iakttagande av vad som bestäms i 1-5 stycket. Förskottet som nämns i 2 punkten betalas dock endast i samband den längsta delen av semestern. För en semesterperiod på högst sex dagar utbetalas inget förskott, men semesterpremien betalas i sin helhet i samband med semesterlönen.

Om arbetsgivaren av andra än på arbetstagaren beroende orsaker har sagt upp hans arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av att

anställningsförhållandet upphör är förhindrad att efter semestern återvända till arbetet, förlorar arbetstagaren därvid inte sin rätt till semesterpremie.

Semesterpremie betalas även till arbetstagare som pensioneras, liksom till arbetstagare som efter fullgjord värnplikt återvänder till arbetet på behörigt sätt.

Om semestern eller en del av den på arbetsgivarens initiativ flyttas utanför sommar- eller vintersemesterperioden och arbetsförhållandet upphör av någon annan orsak än en arbetstagarrelaterad orsak utbetalas semesterpremie till arbetstagaren i samband med slutlikviden.

Lokalt kan man skriftligen avtala om andra tidpunkter för betalning av semesterlön och semesterpenning.

3. Vid arbete i ett och två skiften räknas arbetstidsförkortningsdagarna såsom dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semestern.

I treskiftsarbete räknas lediga dagar enligt arbetstidsschemat såsom dagar jämställda med arbetsdagar med beaktande av uträkningssättet i 1 kap. 7 § 1 momentet i semesterlagen.

När en arbetstagare deltar i yrkesinriktad rehabilitering räknas ifrågavarande vardagar som dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semestern.

20 § Villkor för ersättning av inkomstbortfall vid läkarundersökningar

1.1 Lagstadgade läkarundersökningar

- 1.1.1 Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet, om arbetstagaren under anställningsförhållandet skickas eller remitteras till hälsoundersökning eller undersökningar, när dessa grundar sig på
- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovård samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården (1484/2001) och en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
 - lagen om unga arbetstagare (998/93)
 - strålskyddslagen (592/91)
 - lagen om smittsamma sjukdomar (583/86)
- 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. Om undersökningarna eller efterkontrollen utförs på annan ort, betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.
- 1.1.3 Om en undersökning sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren såsom ersättning för extra kostnader en summa som motsvarar sjukförsäkringslagens minimidagpenning.

1.2

Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättande av inkomstbortfall är följande:

1.2.1 **Grundförutsättningar** (gäller samtliga punkter 1.2.21-1.2.25)

1.2.11 Det skall vara fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren skall 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 vänte- och rimliga restider räckte.

1.2.12 I övriga än i punkt 1.2.11 avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på en mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetstagaren skall presentera en tillförlitlig utredning över att han inte kunnat få tid på en mottagning utom arbetstiden.

1.2.13 Arbetstagaren skall på förhand meddela arbetsgivaren om ett besök hos läkare. Om anmälan på grund av ett oöverstigligt hinder inte kan göras på förhand, skall den göras omedelbart då detta är möjligt.

1.2.14 Läkarundersökning skall 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 läkarundersökning som utförs under en karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjuktid.

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

1.2.2 **Särskilda villkor**

Inkomstbortfall ersätts:

1.2.21 Ny eller upprepad sjukdom

För tid som åtgår till sådan läkarundersökning där arbetstagarens sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av en undersökningsåtgärd som utförts av en läkare.

Då en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom intagits på sjukhus för observation eller undersökning. Härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

1.2.22 Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som åtgår till läkarundersökning vid en kronisk sjukdom, under förutsättning att det är fråga om en undersökning utförd av specialist för fastställande av vård.

Då sjukdomen väsentligt förvärrats, varför det varit nödvändigt för arbetstagaren att söka sig till läkare för undersökning.

För tid som åtgår till en sådan undersökning hos en specialist som är nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tid som åtgår till någon annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för en tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.

Vid arbetsförmåga till följd av en vårdåtgärd som är nödvändig vid cancersjukdom. Härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

1.2.23 Laboratorie- och röntgenundersökningar samt cancerscreeningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till en läkarundersökning för vilken ersättning betalas. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall till följd av en separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts bara om arbetstagaren inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökningen utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs bara vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på en viss tidpunkt skall bevisas med läkarintyg. Punkten tillämpas också på cancerscreeningar enligt statsrådets förordning (339/2011).

1.2.24 Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

För tid som åtgår till en undersökning som är nödvändig för anskaffande av ett sådant intyg av läkare eller hälsocentral vilket utgör en förutsättning för erhållande av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen samt för tid som åtgår till medicinska undersökningar före nedkomsten (4 kap. 8 § 2 mom. arbetsavtalslagen), om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utom arbetstid. Det förutsätts härvid att undersökningen har ordnats så att onödig förlust av arbetstid undviks.

Arbetstagaren skall på begäran uppvisa för arbetsgivaren en utredning över på vilket sätt undersökningen hänför sig till graviditeten samt över varför det är nödvändigt att utföra undersökningen på arbetstid.

1.2.25 Akut tandsjukdom

Om en akut tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar en arbetstagare arbetsförmåga som kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift, betalas ersättning för inkomstbortfall för tid som åtgår till vårdåtgärden, om arbetstagaren inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

1.3

Om arbetstagaren blir tvungen att genomgå en läkarundersökning då anställningsförhållandet börjar på grund av att arbetsgivaren anser att läkarundersökningen utgör en förutsättning för att anställningsförhållandet skall uppkomma eller fortgå, ersätts arbetstagaren för de kostnader som

läkarundersökningen och därtill hörande eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar medför samt för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid, om mottagning inte gått att ordna utom arbetstid.

Anm.

Inkomstbortfall ersätts inte för en läkarundersökning som utförts innan anställningsförhållandet uppkommit. Kostnaderna för en sådan undersökning ersätts i ett sådant fall, om den arbetsgivare som förutsatt undersökningen anställer personen i fråga.

1.4 Beräkning

Ett i punkterna 1.1 - 1.3 avsett inkomstbortfall fastställs enligt kollektivavtalets beräknings- och samordningsregler för lön för sjuktid. Likaså tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om resekostnadsersättningar på det i punkt 1.1.2 avsedda dagtraktamentet.

1.5

Arbetsgivaren ersätter omedelbart glasögon, tandproteser och o.dyl. som gått sönder i samband med ett olycksfall i arbetet.

Anm.

På arbetsplatser där det finns en arbetarskyddskommission hänskjuts de i punkt 1.5 nämnda frågorna om ersättning till kommissionen för konstaterande.

21 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar och bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna i enlighet med vad centralorganisationerna överenskommit om detta.

22 § Särskilda ersättningar

1. Arbetsgivaren betalar ersättning till en arbetstagare som är medlem i en lagstadgad valnämnd eller valbestyrelse som tillsatts för statliga eller kommunala val för det inkomstbortfall som förorsakas honom av att nämndens eller bestyrelsens möte hålls under hans arbetstid.
2. En arbetstagare som har varit i företagets tjänst minst 9 månader har rätt till sådan avlönad ledighet från arbetet på sin 50- och 60-årsdag, som motsvarar hans ordinarie arbetstid, i fall bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag.

3. En arbetstagare som har varit i företagets tjänst minst 9 månader har rätt till avlönad ledighet från arbetet den dag en nära anhörig begravs samt på sin egen vigselfdag.

Anm.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens make eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt makens eller sambons föräldrar. Med sambor avses personer som lever i äktenskapsliknande förhållande i samma hushåll.

4. När en arbetstagare första gången deltar i uppbåd som förutsätts för värnplikt och i en läkarundersökning som hänför sig till detta ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för de arbetstimmar arbetstagaren varit tvungen att vara frånvarande från arbetet, då uppbådet eller läkarundersökningen sker under hans arbetstid enligt arbetstidsschemat.
5. Arbetsgivaren betalar lön för den tid en arbetstagare befinner sig på repetitionsövning enligt 13.1 § så att arbetstagaren får fulla löneförmåner med avdrag för reservistlönen.
6. De i 1–5 punkten nämnda ersättningarna betalas i enlighet med den medeltimförtjänst som nämns i 13.1 § i kollektivavtalet.
7. I samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december betalas till arbetstagaren tjänstgöringstillägg beroende på hur länge hans anställningsförhållande varat utan avbrott fram till utgången av föregående november månad. Tjänstgöringstillägget bestäms enligt följande:

Anställningsförhållandet varat	Det belopp i euro som betalas som tjänsteårstillägg beräknas med följande formel:
10 men inte 15 år	$1,2 \times Sm \times MTF$
15 men inte 20 år	$2,4 \times Sm \times MTF$
20 men inte 25 år	$3,6 \times Sm \times MTF$
25 år eller mer	$4,8 \times Sm \times MTF$

där Sm anger antalet månader som berättigar till semester för det föregående semesterkvalifikationsåret

MTF är den medeltimförtjänst som avses i kollektivavtalets 13 §

Huruvida en arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tjänstgöringstillägget och på vilka grunder ett eventuellt tjänstgöringstillägg skall betalas till honom konstateras årligen 30.11. De härvid konstaterade grunderna tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis. Som medeltimförtjänst används medeltimförtjänsten för den löneperiod som tillämpades på arbetstagaren 30.11.

Om ett till tjänstgöringstillägg berättigande anställningsförhållande upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, betalas till arbetstagaren i samband med slutlikviden för varje semestergrundande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång betalades till honom som tjänstgöringstillägg.

Tjänstgöringstillägget betalas som ett separat tillägg. Det beaktas inte vid beräkning av den i 13 § i kollektivavtalet eller i 2 § punkt 1 i semesterlöneavtalet avsedda medeltimförtjänsten.

Lokalt kan mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen skriftligt avtalas om att tjänsteårstillägget inkluderas i lönerna eller om ett annat företagsspecifikt system för betalning av tjänsteårstillägg.

Arbetsgivaren och en arbetstagare som fyllt 58 år kan varje år komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren tjänat in eller en del av det byts till motsvarande ledighet. Ledigheten kan hållas efter den tidpunkt då tjänsteårstillägget har justerats. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten eller det förfaringsätt som iakttas när ledigheten hålls. Avtalet ska ingås skriftligen. Huvudförtroendemannen ges en utredning om tillvägagångssätten vid utbyte.

Under ledigheten betalas till en arbetstagare med timlön en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

23 § Arbetarskydd

1. Arbetsgivaren ska ta hand om den arbetsinstruktion som ges till arbetstagaren och som förutsätts av arbetets karaktär och arbetsförhållanden. De arbetstagare som placeras i gruppavtal ska så snabbt och effektivt som möjligt sättas in i deras arbete.

Om innehållet och genomförandet av arbetsinstruktionen överenskoms lokalt.

2. Man kan lokalt komma överens om att arbetsgivaren anskaffar den skyddsutrustning och skyddsbeklädnad som är nödvändig med tanke på skyddet i arbetet.
3. Om ingenting annat avtalas lokalt är mandatperioden för arbetarskyddsfullmäktige och valda ombud två år.

24 § Förtroendemän

1. Beträffande förtroendemän iakttas vid sidan om bestämmelserna i detta kollektivavtal bestämmelserna i 3 § nämnda allmänna överenskommelse.

Till huvudförtroendemannen betalas månatligen såsom ersättning som avses i 4 kap. 1 punkten 7 stycket i den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC från och med 01.06.2020 enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen €/månad

under 20	72
21 - 50	83
51 - 100	101
101 - 150	123
151 - 250	151
251 - 350	177
351 - 450	207
451 - 249	

3. För skötande av förtroendemannauppgifterna ordnas för huvudförtroendemannen i 4 kap. 1 punkten i den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC förutsatt regelbunden befrielse från arbetet enligt följande, om inte annat avtalas lokalt:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Mängden regelbunden befrielse
10-19	4 timmar per månad
20 - 50	4 timmar i veckan
51 - 100	12 "
101 - 150	16 "
151 - 250	20 "
251 - 350	24 "
351 - 400	28 "
401 -	helt befriad

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna har sammanslagits för en och samma person, är förtroendemannens befrielse 2 timmar per månad om arbetsplatsen har 10–19 anställda.

Anm.

Vid fastställande av den ledighet som huvudförtroendemannen beviljas konstateras årligen den 1 mars antalet anställda på arbetsplatsen, samt det genomsnittliga antalet inhyrda arbetstagare som arbetat på arbetsplatsen under granskningsåret, om antalet inhyrda arbetstagare i genomsnitt varit minst 20 personer under granskningsperioden. Den längd för befrielsen från arbetet som i enlighet härmed har fastställts följs under därpå följande år.

4. Under i 3 punkten nämnda tidpunkter och på grund av i 4 kap. 1 punkten 8 stycket i den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC nämnda orsaker inkomstbortfall ersätts genom att till huvudförtroendemannen betalas en ersättning som motsvarar normtimlönen enligt hans lönegrupp förhöjd med 40 %. Det samma gäller en arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från arbetet.

5. Huvudförtroendemannen skall anvisas arbetsutrymmen enligt den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC. Andra huvudförtroendemen skall anvisas ett ställe där de handlingar och den kontorsutrustning som behövs för förtroendemannauppgifterna kan förvaras.
6. När förtroendemannen verkar som den representant för personalgruppen som avses i samarbetslagen ska han eller hon ges tillräcklig befrielse från sitt arbete.

Omfattningen på vad som är tillräcklig befrielse ska bedömas enligt prövning i det enskilda fallet. Befrielse ska ges för förhandlingar, för de förberedelser representanterna för personalgrupperna gör sinsemellan samt för att personalgruppens representant ska kunna göra sig förtrogen med ett förhandlingsförslag eller -initiativ som lagts fram eller med det förhandlingsmaterial arbetsgivaren överlämnar.

När man bedömer befrielsens omfattning ska man beakta bland annat antalet personer som det ärende som förhandlas berör, hur omfattande bakgrundsinformation som behövs samt ärendenas art och omfattning.

I anslutning till förhandlingar om lokala avtal ska förtroendemannen ges befrielse från sitt arbete för att sköta nödvändiga ärenden också vid andra med tanke på arbetet lämpliga tider än den tid han eller hon vanligen är befriad från arbetet enligt tredje stycket i 4.1 kap. i det allmänna avtalet mellan TT och FFC.

6. Tillägget enligt avtalen om förkortning av arbetstiden betalas även för de arbetstimmar under ordinarie arbetstid vilka för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att utföra uppgifter överenskomna med arbetsgivaren.
7. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige ska ha lika möjligheter att utvecklas i arbetet som de övriga arbetstagarna. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska även medan förtroendemannauppgiften fortgår undersöka om upprätthållandet av hans yrkeskunskap till det gamla eller motsvarande arbete förutsätter givande av sådan yrkesutbildning som arrangeras också för övriga arbetstagare.

En huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ska förses med ändamålsenliga lokaler och kontorsmaterial. Till normala kontorsmaterial räknas adb-utrustning som används allmänt inom företaget och program i anknytning till dem samt internet-förbindelse (e-post). Vid bedömningen kan man bl.a. beakta företagets eller samfundets storlek, omfattningen på huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter och det behov dessa ställer samt den utnyttjade tiden. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

25 § Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige

Till arbetarskyddsfullmäktige betalas månatligen i sådan ersättning som avses i 4 kap. 1 punkten i TT-FFC:s allmänna avtal 80 procent av beloppet på den månadsersättning som enligt 24 § i kollektivavtalet betalas till förtroendeman sålunda att ingen ersättning betalas om antalet arbetstagare på arbetsplatsen underskrider 10.

Därtill har avtalats att när man inom snickeriindustrin beräknar arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning och befrielse ska man tillämpa koefficienten för näringsgren 3 (0,276), om inte annat avtalas lokalt.

26 § Möten på arbetsplatserna

1. En registrerad underförening som hör till ett förbund som utgör en part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen i fråga, en avdelning i en sådan underförening, ett arbetarlag eller motsvarande sammanslutning på arbetsplatsen har under följande förutsättningar möjlighet att utom arbetstid (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, på särskild överenskommelse, även under tid som infaller under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden:
 - a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möten på arbetsplatsen eller någon annan i detta avtal avsedd plats, om möjligt tre dagar före mötet.
 - b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns, skall man vid behov genom förhandlingar försöka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats skall man fästa uppmärksamhet bl.a. vid att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd kan iakttas och vid att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.
 - c) Den organisation som reserverat möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokaliteterna.

Av organisationen utsedda förtroendevalda bör närvara vid mötet.
 - d) Mötesarrangörerna har rätt att till mötet inbjuda representanter för ett förbund som utgör part i kollektivavtalet, för ett sådant förbunds underförening och för vederbörande centralorganisationer.

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRHANDLINGSORDNING

27 § Förlikning av meningsskiljaktigheter

1. Uppstår meningsskiljaktighet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i ett ärende beträffande tillämpningen eller tolkningen av detta avtal skall man genom förhandling på arbetsplatsen mellan vederbörande försöka ingå förlikning.

Lokala förhandlingar i en tvistefråga skall inledas med det snaraste och senast inom två veckor från att framställningen gjorts.

Om man inte uppnår enighet på arbetsplatsen kan någondera parten överföra ärendet att avgöras av vederbörande förbund. Då skall det på arbetsplatsen, om inte förbunden anser det vara onödigt, uppgöras en promemoria av vilken skall framgå ärendet som orsakat meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkt i saken. Båda parterna undertecknar promemorian och en kopia därav skall ges till vardera undertecknare.

Beträffande förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som nämns i den allmänna överenskommelsen som bifogats detta avtal.

Leder inte förhandlingarna om meningsskiljaktigheten mellan förbunden till resultat kan ärendet hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande i den ordning som föreskrivs i lag.

Det är förbjudet att påbörja arbetsinställelse eller vidta andra åtgärder till följd av meningsskiljaktigheterna som avses i denna paragraf.

2. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål anmäla tvister gällande uppsägning av arbetsavtalet för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig till arbetsgivarförbundet, som ska informera arbetstagarförbundet om ärendet. Förbunden ska utan dröjsmål med hjälp från de lokala parterna reda ut bakgrunderna till att arbetsförhållandet har sagts upp.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet avslutades behandla meningsskiljaktigheterna kring uppsägningen av förtroendemännens eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsförhållande i förhandlingar mellan förbunden och presentera sitt ställningstagande i frågan. Förbundens åsikter meddelas arbetsgivaren för kännedom.

28 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande och lokala avtal

1. Under avtalsperioden kan förhandlingar mellan förbunden inledas gällande klargörande eller utveckling av någon del i kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns ett behov att förhandla om kvalitativa frågor i arbetslivet, t.ex. i samband med en övergripande arbetsmarknadslösning eller betydande lagändringar gällande avtalsbranschen kan parterna lämna de nödvändiga förslagen. De frågor som har överenskommit under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden.
2. Genom samarbete och lokala avtal inom ramen för detta påverkas företagets produktivitet, konkurrensförmåga samt upprätthållande och utveckling av sysselsättningen. Samtidigt uppstår det förutsättningar för förbättring av arbetshälsan. Lokala avtal är främst ett verktyg för utveckling av verksamheten.

De målsättningar som man tillsammans strävar efter att uppnå genom lokala avtal definieras på respektive arbetsplats. I en verksamhetsomgivning som ändras snabbt ska målsättningarna dessutom hela tiden omvärderas. Då målsättningarna är klara avtalar man om de nödvändiga åtgärderna. Som verksamhetsmodell gäller lokala avtal hela arbetsgemenskapen. Den förutsätter en öppen dialog, som bygger på förtroende, mellan arbetsgivaren och de anställda.

Parterna förväntas ta sitt ansvar för den egna arbetsplatsens framgångar. Som primär verksamhetsmodell bör beredskapen att genom initiativtagning försöka hitta de bästa möjliga lösningarna, som främjar de anställdas förmåner och sammanjämkning av dessa på ett sätt som beaktar de lokala behoven. Bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas som sådana, om de bäst anses uppfylla parternas målsättningar.

Ingåendet av lokala avtal, som nämns i flera bestämmelser i kollektivavtalet, är enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet möjlig mellan antingen förtroendemannen och arbetsgivaren eller arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ett avtal som ingås med förtroendemannen binder alla de arbetstagare som förtroendemannen bör anses representera.

Avtalet skall ingås skriftligt om någondera parten så önskar.

Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med beaktande av en uppsägningstid på två månader, såvida inget annat har avtalats om uppsägningstiden.

29 § Giltighetstid

1. Detta avtal träder i kraft 23.2.2020 och gäller till och med den 28 februari 2022 och fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, såvida ingendera parten skriftligen säger upp det senast två månader innan det löper ut.
2. Om detta avtal i sin helhet eller till någon del sägs upp skall till motparten, om möjligt, överlämnas ett fullständigt ändringsförslag skriftligen. Avtalsparterna är skyldiga att sedan uppsägning skett utan dröjsmål inleda förhandlingar om förslaget till det nya avtalet.
3. Under förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills ett nytt kollektivavtal har slutits eller avtalsförhandlingarna annars avslutats.

Helsingfors den 23 februari 2020

SNICKERIINDUSTRIN rf

INDUSTRIFACKET RF

PROTOKOLL

Tid 05-02-2018

Plats Snickeriiustrins kansli, Helsingfors

Närvara Mikko Lehtonen Snickeriiustrin rf
nde

Reima Lehtonen Snickeriiustrin rf

Riku Aalto Industrifacket rf

Jyrki Alapartanen Industrifacket rf

VILLKOREN FÖR ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE PÅ LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDEBASIS (BILAGA I)

- 1 § I fråga om arbetsförhållandet för elever som anställs i läroavtalsförhållande iaktas arbetsvillkoren i gällande kollektivavtal gällande snickeriiustrin.
- 2 § Lönen för en läroavtalsanställd under tiden i arbete är från och med 01.06.2020 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter första året 8,50 euro per timme och andra året 9,02 euro per timme.
- Lönen för en läroavtalsanställd under tiden i arbete är från och med 1.5.2021 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter första året 8,62 euro per timme och andra året 9,14 euro per timme.
- 3 § Om lönen för en person som står i arbetsförhållande till företaget eller som genomgått yrkesskola inom branschen överenskomms lokalt innan läroavtalet ingås.
- 4 § Detta avtal är i kraft till utgången av giltighetstiden för det kollektivavtal som godkändes 23.2.2020 och fortgår därefter ett år i sänder, om ingendera parten har sagt upp det skriftligen senast två månader före dess utgång.

Tid och plats som ovan.

SNICKERIINDUSTRIN rf
Mikko Lehtonen

Reima Lehtonen

INDUSTRIFACKET RF
Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

AVTAL OM ARBETSPRAKTIK OCH INLÄRNING I ARBETET VID YRKESINRIKTAD UTBILDNING SOM LEDER TILL EXAMEN (BILAGA II)

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetspraktik inom snickeriindustrin i anslutning till yrkesinriktad utbildning som leder till examen.

Protokollsanteckning:

Den inläring i arbetet som utgör en del av yrkesutbildningen på andra stadiet anordnas enligt lagen om yrkesutbildning så att en sådan studerande inte står i arbetsavtalsförhållande till företaget.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas även på dem som utbildar sig genom inläring i arbetet.

2 §

Samarbete gällande arbetspraktik som hänför sig till den examensinriktade utbildningen samt inläring i arbete

Lokalt bör parterna gemensamt utreda, antingen innan man ordnar arbetspraktik eller inläring i arbetet i anslutning till yrkesinriktad utbildning som leder till examen eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan enligt lagen om samarbete inom företag,

- vilka former av arbetspraktik och inläring i arbetet i anslutning till yrkesinriktad utbildning som leder till examen som tillämpas inom företaget, samt
- att dessa inte syftar till att inverka på anställningsförhållandena för företagets personal, och
- att inte någons arbetsavtal sägs upp eller arbetstagare permitteras med anledning av sådana personer som avses i detta avtal.

3 §

Personalens anställningsskydd

I den mån företaget har tillämpat ett förfaringsätt enligt ovan nämnda 2 § ställer inte författningarna och bestämmelserna om

- reducering av arbetskraften
- skyldighet att erbjuda tilläggsarbete
- återanställande

i arbetsavtalslagen eller avtalet om uppsägningsskydd hinder för att arbetsgivaren erbjuder platser för praktik och inläring i arbetet i anslutning till yrkesinriktad utbildning som leder till examen.

Helsingfors den 5 februari 2018

SNICKERIINDUSTRIN rf

INDUSTRIFACKET RF

ALLMÄN ÖVERENSKOMMELSE TT-FFC (BILAGA III)

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar efter att själva och bland sina egna medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

Avtalsparterna 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 skall behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Arbetsdirektionsrätt

En arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt leda arbetet.

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna medverkar till uppkomsten av branschvisa kollektivavtal i enlighet med sina bestämmelser.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans begära TT:s och FFC:s utlåtande om tolkningen av avtalen.

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

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Innan man inleder en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk meddelar man riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsetidpunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund.

Förändring av organisationen och andra dylika 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 (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2

SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter skall i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi skall man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapar man en möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som skall genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas 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 samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som skall tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna

utser sina egna representanter i första hand bland de arbetstagare som berörs av utvecklingsprojektet.

Om man inte kommer överens om något annat skall en förhandlingsdelegation enligt lagen om samarbete grundas vid företaget eller en del därav, ifall alla personalgrupper så önskar, när personalens antal överstiger 200.

För genomförandet av utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor som hör till utvecklingsverksamheten. Det kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren vid företagets utvecklingsverksamhet

anlitar en utomstående konsults tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultbolagets verksamhet är förenlig 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.

Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som skall uppgöras på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen skall delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Val

Med förtroendemän avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendemän och förtroendemän för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen bör vara en arbetstagare vid ifrågavarande arbetsplats och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han sådan 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 skall väljas en förtroendeman. I dylika fall

ska man fästa uppmärksamhet vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin täckning sådana att de främjar handläggning av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen skall man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och även med tanke på skiftarbete förtroendemans möjligheter att träffa arbetstagarna vid 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. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen skall fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte störa arbetet. Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren minst 14 dygn före valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller tillämpning av arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt i frågor som gäller utvecklande av företaget. Förtroendemans uppgift är också att för sin del verka för upprätthållande och utvecklande av förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

En arbetstagare bör utreda en fråga som ansluter sig till hans arbetsförhållande med sin förman. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har de förbund som omfattas av kollektivavtalet 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 gäller upphörande av arbetsförhållandet för en sådan förtroendemann som avses i detta avtal, skall dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för indragningen har bestridits.

3.2

Bestämmelserna om arbetarskydd

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig bestäms i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Ifall det inte avtalats lokalt om andra uppgifter har ett skyddsombud till uppgift att delta i handläggningen och förverkligandet av de samarbetsfrågor inom arbetarskyddet, vilka hänför sig till hans verksamhetsområde. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Ombud

Lokalt avtalas om val av skyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket punkt 3.1 beträffande valet av förtroendemann. Dessutom skall arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av andra organ för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens art, omfattning, antalet anställda och uppgifternas art samt andra omständigheter. Om man inte kommit överens om någon annan samarbetsform grundas en arbetarskyddskommission för samarbetsverksamheten i arbetarskyddsfrågor.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, bör arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING SKYDDSOMBUDETS 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.

När man bedömer behovet av befrielse skall man beakta bl.a. antalet arbetstagare som hör till ifrågavarande personalgrupp, produktionens och verksamhetens natur samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. För handläggande av ofrånkomliga ärenden skall arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till 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 arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter har sammanslagits för en och samma person, beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielse från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en i detta avtal avsedd representant för personalen går miste om under arbetstid när han deltar i lokala förhandlingar med

arbetsgivarens representanter eller när han annars utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om en förtroendemän, 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

Arbetsförhållandet

En förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud och andra representanter för personalen är i sina arbetsförhållanden till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de handhar sina förtroendeuppgifter vid sidan av sina egna arbeten eller om de blivit delvis eller helt och hållet befriade från sina arbeten. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

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 arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. 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 huvudförtroendemän 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 huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall man tillfälligt är tvungen att flytta ett arbetarskyddsombud till ett arbete utanför hans egentliga verksamhetsområde, skall man eftersträva att förflyttningen inte i

oskälig utsträckning medför olägenheter för skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendemanns 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 arrangerar 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 (Tillägg 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

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 del av denna mister sin självständighet är förtroendemann och arbetarskyddsfullmäktig berättigad till efterskydd för en viss tid efter att uppdraget upphört enligt punkt 4.3 i denna överenskommelse.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte helt nedläggs. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Individuellt skydd (Ändrad 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Annan förtroendemann än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. 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 § arbetsavtalslagen.

En förtroendemanns 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. arbetsavtalslagen.

En förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § 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

gångar och i väsentlig grad samt oaktat varning försummat att fullgöra sina arbetsförpliktelser.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd skall också tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som uppställts av fackavdelningens möte och om vilken fackavdelningen lämnat skriftligt meddelande till arbetsgivaren. Bestämmelserna skall också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller 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

Bestämmelserna angående anställningsskydd skall ännu sex månader efter att huvudförtroendemannan- eller arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget upphört tillämpas på en arbetstagare som verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ersättningar (Ändrad 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, skall arbetsgivaren erlagga en ersättning till honom eller henne som motsvarar minst 10 månaders och högst

30 månaders lön. Ersättningen skall fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen. Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

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

4.4

Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på en suppleant för huvudförtroendemannen och vice arbetarskyddsfullmäktig under den tid de i enlighet med sådan anmälan som förutsätts i detta avtal fungerar som ställföreträdare.

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 TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom

hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Uppgifter om inkomst för en grupp med färre än sex arbetstagare ges inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligen få uppgifter om namn och lönegrupp eller motsvarande för arbetstagarna inom hans verksamhetsområde samt uppgifter om tidpunkten när ett arbetsförhållande inletts, om man inte branschvis eller lokalt avtalar om annat. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de arbetsprissättningssystem som gäller i företaget samt med regler och beräkningsgrunder för miljötillegg som används vid olika löneformer. 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 meddelar på förhand huvudförtroendemannen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och servicearbeten. 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.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som i enlighet med arbetstidslagen (605/96) uppgörs över nöd- och övertidsarbete, på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig har rätt till enligt lag.

Uppgifternas konfidentiella natur

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

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och andra arbetarskyddsorgan sådana lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga vid skötseln av dessas uppgifter.

Uppgifter angående företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

När företagets bokslut fastställts en redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt bokslutet.

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.

Ofördröjligen betydande förändringar av ovan nämnda uppgifter.

I de företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges företagets bokslutsuppgifter enligt 11 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser över företagets ekonomiska ställning samt personalplaner är det ändamålsenligt att även informera personalen eller personalens företrädare om de olika verksamhetsenheternas verksamhetsresultat, produktion och utvecklingsutsikter med hjälp av förklarande nyckeltal.

De allmänna principer eller anvisningar som skall iakttas i företaget vid skötseln av personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

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

Sekretessplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall 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 ett förbund som är part i det kollektiv-avtal som skall tillämpas på arbetsplatsen 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.

En sammanslutning av personalen som avses i föregående stycke har rätt att utom arbetstid, antingen innan arbetstiden börjar,

på måltidsrasten eller efter arbetstiden till sina medlemmar dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden som ansluter sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller till arbetsmarknadsfrågor i allmänhet i matsalen, omklädningsrummen eller i andra med arbetsgivaren överenskomna motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. utanför fabrikssalen o.d. I meddelandet ska anges vem som delat ut det.

Ifall det på arbetsplatsen utkommer ett för personalen avsett informationsblad har ovan nämnda sammanslutning av personalen rätt att använda detta för att kungöra ovan nämnda möteskallelser eller meddelanden, eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av denna.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid, om man inte i vederbörande kollektivavtal avtalat annorlunda. Sker utbildningen helt och hållet utom arbetstid ersätts direkta kostnader föranledda därav. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och beträffande andra än internatkurser resekostnadsersättningar som fastställs enligt vederbörande kollektivavtal. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För utbildning utom arbetstid eller för den tid som använts till resor som är nödvändiga att genomföra vid nämnda utbildning betalas ingen ersättning. Lönen för en person som är anställd mot vecko- eller månadslön sjunker inte för den tid kursen och resorna varar.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete på arbetsplatsen anordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att arrangera gemensam utbildning i allmänhet är att utbildningen anordnas på respektive arbetsplats, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. Enligt villkoren i denna överenskommelse kan i en grundkurs delta en person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till den som deltar i utbildning utbetalas ersättning enligt 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 hänförs till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås. 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 verkställandet av nämnda utbud av olika utbildningsalternativ.

7.3

Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som pågår en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt skall sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs bör 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 en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt denna överenskommelse. Samtidigt skall omfattningen av ersättningen klargöras.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som 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 förtroendemän för högst en månad och till personer

med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning, som erläggs till arbetstagare som avses i stycket ovan, för varje sådan kursdag för vilken utbetalas ersättning för inkomstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna.

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 en månads gräns någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker bland företagen i två former.

Å ena sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på handels-, leverans-, ackords-, hyres- och uppdrags-, arbets- o.dyl. avtal mellan två självständiga företagare, varvid ifrågavarande arbete utförs av den utomstående företagaren utan att den andra avtalsparten befattar sig med arbetsprestationen. Den verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig utnyttjandet av utomstående arbetskraft på s.k. hyrning av arbetskraft, varvid det andra företagets arbetstagare (lånemän) utför arbete för ett annat företag under sistnämndas ledning och uppsikt.

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

I avtal som gäller underleverans eller uthyrning av arbetskraft intas ett villkor, enligt vilket underleverantören och det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleveransen undantagsvis är tvungen att reducera företagets arbetskraft, skall företaget sträva till att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören att, om denne behöver arbetskraft, med tidigare löneförmåner anställa friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om 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 skall begränsa användningen av hyrd arbetskraft till att utjämna arbetstoppar eller i övrigt för att utföra sådana uppgifter som tids- eller kvalitetsmässigt är begränsade, när det på grund av arbetets brådskande natur, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt ifall det uppstår situationer där annan arbetsgivares lånemän en längre tid arbetar i normala arbetsuppgifter vid sidan av företagets fast anställda arbetstagare och under företagets arbetsledning.

De företag som använder hyrd arbetskraft skall på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som hör samman med det arbete dylika arbetstagare utför.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralförbundens medlemsförbund kan med kollektivavtal avtala annorlunda om bestämmelserna i detta avtal, med undantag för avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. När man avtalar om undantag skall centralförbunden meddelas om detta.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 4.6.1997

Plats TT

Närvarande Kahri, Tapani TT ordförande

Riski, Seppo TT

Ihalainen, Lauri FFC

Palanko-Laaka, Kirsti FFC

Kopperi, Matti FFC

Hietala, Harri TT sekreterare

1 Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2 Man godkände och undertecknade den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC.

Genom avtalet jämte underteckningsprotokollet, övriga protokoll och bilagor upphävs följande avtal:

- Allmän överenskommelse TT-FFC 15.5.1946
- Förtroendemannaavtal TT-FFC 15.1.1990
- Avtal om främjande av samarbetet och informationsverksamheten inom företagen 8.5.1989
- Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft TT-FFC 11.9.1969
- Avtal om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatserna TT-FFC-FTFC 10.9.1990 jämte bilagor
- Utbildningsavtal TT-FFC 15.11.1990
- Rationaliseringsavtal TT-FFC 15.3.1986.

3 Avtalet binder samtliga förbund som hör till centralförbunden och som inte senast den 15 september 1997 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4 Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där TT representerades av Seppo Riski och Harri Hietala samt där FFC representerades av Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka.

5 Antecknades att avtalet har försetts med onummerade sidrubriker för att underlätta läsningen. Dessa är inte delar till avtalet.

6 För förverkligandet av utbildningsfrågorna i detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera centralorganisation utser tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är samtidigt ett allmänt samarbetsorgan i utbildningsfrågor centralorganisationerna emellan. Före beslut om godkännande av en viss kurs bör till utbildningsarbetsgruppen lämnas en redogörelse för kursens utbildningsprogram, kurstidpunkten, platsen där kursen arrangeras och eventuella övriga uppgifter som utbildningsarbetsgruppen ber om. Utbildningsarbetsgruppen har även möjlighet att följa undervisningen på en av den godkänd kurs. Vid beslut om godkännande bör utbildningsarbetsgruppen uppmärksamma det faktum att även kurser som är kortare än en vecka kan godkännas som kurser för vilka ersättning utgår. Centralorganisationerna informerar om de kurser som

utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år och om måltidsersättningarnas storlek senast två månader före den första kursens början.

Utbildningsarbetsgruppen kan godta i 7.4 punkten avsedda kurser inom ramen för ersättningarna, för högst 38.000 kursdagar per kalenderår.

- 7 FFC och TT fortsätter det av dem grundade permanenta rationaliseringsrådets verksamhet. Rationaliseringsrådets uppgift är bl.a. att främja utvecklingen av produktiviteten och produktivitetssystem, göra upp nödvändiga informations- och utbildningsprogram samt insamla och sprida erfarenheter och information på området. Rationaliseringsrådet är skyldigt att på anmodan av någotdera centralförbundet uppta till behandling tekniska frågor i anslutning till rationaliseringen och avge utlåtande om dem. Vartdera centralförbundet utser sex representanter till rationaliseringsrådet och ställer en sekreterare till rationaliseringsrådets förfogande. Representanterna väljs för tre år i sänder. Rationaliseringsrådet utser inom sig en ordförande och en viceordförande. Centralförbunden deltar med hälften var i finansieringen av rationaliseringsrådets verksamhet.

De förbund som anslutit sig till detta avtal tillsätter, såvida de inte annorlunda överenskommer, en gemensam rationaliseringsnämnd, vars uppgift är bl.a. att främja det lokala samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som gäller rationalisering. På begäran av respektive förbund upptar nämnden till behandling enskilda frågor som gäller rationalisering samt avger utlåtande därom. Till nämnden hör åtta medlemmar, såvida förbunden inte kommer överens om annat jämnt medlemstal. Vartdera förbundet utser hälften av nämndens medlemmar. Medlemmarna väljs för tre år i sänder. Nämnden utser inom sig ordförande och viceordförande samt en sekreterare inom sig eller utifrån.

- 8 Parterna konstaterar att arrangeringen av arbetsplatskosthållning är beroende av lokala förutsättningar. Beroende på dessa och olika kvalitets- och nivåkrav kan priset på måltiderna som bjuds i personalmatsalar variera. Parterna rekommenderar dock att när arbetsplatskosthållningen sker i lokaler som arbetsgivaren äger eller besitter, skall måltidens pris högst inkludera råvaru- och arbetskraftskostnader.
- 9 För fastställande av en arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet finns bifogat ett schema för beräkningen, vilket grundar sig på Statistikcentralens branschklassificering (TOL, september 1972).

In fidem:

Harri Hietala

Matti Kopperi

Justerat

Tapani Kahri
Lauri Ihalainen

Seppo Riski
Kirsti Palanko-Laaka

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING

Schema:

antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten för näringsgrenen = tid i timmar/4 veckor

Vid beräkning av antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar beaktas även det genomsnittliga antalet inhyrda arbetstagare som arbetat på arbetsplatsen under granskningsåret, om antalet inhyrda arbetstagare i genomsnitt varit minst 20 personer under granskningsperioden.

Koefficient för näringsgren	Näringsgrenar
0.305	1 Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2 Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3 Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4 Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5 Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6 Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7 Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9 Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt I nämnda) malmer
0.186	10 Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11 Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0.171	12 Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0.164	13 Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter;

Koefficient för näringsgren	Näringsgrenar
	tillverkning av guldsmedsverk, musikinstrument, idrottsredskap m.m.; 160 timmar eller flera berättigar till hel befrielse för en arbetarskyddsfullmäktige.
0.156	14 tillverkning av läkemedelspreparat; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter
0.150	15 Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävning och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.112	16 Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg Kontors- och kansliarbeten

160 TIMMAR ELLER FLERA BERÄTTIGAR TILL EN ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG SOM ÄR HELT BEFRIAD FRÅN ARBETET.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC) (BILAGA IV)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i

1. i sjömanslagen (423/1978),
2. i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsedda anställningsförhållanden.

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

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

Förutom de fall som uttryckligen nämns i § 1 gäller avtalet inte heller

1. hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen;
2. arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen;
3. hävning av arbetsavtal under prøvotiden med stöd 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 § arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7-8 § arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Twister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

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

På hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1-2 § och 9 kap. 4-5 § 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 § arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7 kap. 1-2 § som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild uppräkningslista av grunder som definitivt inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelse eller överträdelser av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

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 frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 §

Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska följa nedan nämnda 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

Då en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal skall han iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningstid

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.

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Beräkningsregler för tidsfrister som finns i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänförs till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tider som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

Exempel 1

Om arbetsgivare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsmeddelandetid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2. Om en termin har fastställts till veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper terminen ut den dag i den fastställda veckan eller månaden som till sin benämning eller sitt ordningsnummer motsvarar nämnda dag. Om 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

Om arbetsgivare säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30 september. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker den 31 juli, är även i detta fall 30 september anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

Även om vid en uppsägning den fastställda dagen, eller den sista dagen av den laga tiden råkar infalla på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller på en söckenlördag, är likväl nämnda dag anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens förlopp samt visstidsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande 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.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlagga ett belopp i ett för allt, 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 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisning:

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen beräknas i sådana fall enligt bestämmelserna om sjuklön i kollektivavtalet för respektive bransch.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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 skall 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

Uppsägning ska tillställas tjänstemannen inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande

grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

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. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom 2 år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägning av arbetsavtal kan enligt 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 §

Ersättningens belopp

I ersättning ska arbetsgivaren betala minst tre och högst 24 månaders lön.

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.

Arbetsgivaren skall avdra till arbetstagaren betalda arbetslöshets-dagpenningar på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 3 § 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:

Andelen arbetslöshetsdagpenningar som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % 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 man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 §

Permittering

Vid permittering av arbetare skall en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande överenskomma 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. arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst 7 dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa har fastställts i lag. Avtalet begränsar inte permitteringsens längd.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska presenteras utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att förhandsmeddelandet lämnats skall arbetsgivaren innan han ger

arbetstagarna meddelande om permittering reservera arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda med anledning av förhandsmeddelandet.

Förhandsmeddelande 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

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan tillställas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1 - 2 stycket ovan.

Grunderna för permitteringen, dess begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

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

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlagga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt 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 av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlagga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition om lagen om arbetsavtal nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder för att utfärda permitteringsvarsel även i dessa fall föreligger dock inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivares ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

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

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av 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 löneperiod om inte annat har överenskommits.

Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet efter att permitteringen fortgått utan avbrott minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att erhålla sin lön för uppsägningstiden enligt vad som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

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. Annullerad permittering

Om nytt arbete yppar sig hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senarelagd permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som yppade sig under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2001.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. 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 börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

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

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommit.

I många kollektivavtal finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsschemat. 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 innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har skett på tillsvidarebasis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast 7 dagar tidigare, om inte annat 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 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permittering

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 framskjutande 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 permittering

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

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid 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 fäster 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:

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

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och Arbetskraftsmyndighet

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av Arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetare skall 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 den med 6 kap. 6 § i Arbetsavtalslagen förenliga återanställningsskyldighetstiden behöver Arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, skall han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortsättningsvis söker arbete genom Arbetskraftsbyrån arbete.

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 Arbetskraftsbyrå på den ort, där arbete står till buds. 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. Arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till Arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 §

Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan Arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av Arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 §

Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 01-06-2001 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där FFC representerades av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvariga juristen Jorma Rusanen samt där TT representerades av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND
FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 10-05-2001

Plats TT:s byrå, Södra kajen 10

Närvarande	Johannes Koroma		TT
	Lasse Laatunen		TT
	Seppo Riski	TT	
	Hannu Rautiainen		TT
	Lauri Ihalainen		FFC
	Kirsti Palanko-Laaka	FFC	
	Jorma Rusanen		FFC

1 Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2 Avtalet om uppsägningskydd TT-FFC godkändes och undertecknades och det träder i kraft 1.6.2001.

Med det undertecknade avtalet om uppsägningskydd upphävs den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC om grunderna för uppsägning och permittering undertecknat 14.6.1991 jämte tillämpningsdirektiven. Samtidigt upphävs alla ändringar som senare gjorts i överenskommelsen och i tillämpningsdirektiven.

3 Avtalet binder samtliga de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28 maj 2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4 Antecknades till protokollet att avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp i vars arbete deltog Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem

Justerat

PROTOKOLL

- 1 Avtalades att de bifogade avtalsbestämmelserna om verksamhetsmodell för sysselsättning och förändringstrygghet träder i kraft mellan de undertecknande förbunden den 16.2.2005.
- 2 Konstaterades att Arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar efter att verka enligt verksamhetsmodellen för sysselsättning och förändringstrygghet genast från 16.2.2005. Beredning av lagstiftningen kring sysselsättningsprogram och utbildningsstöd pågår och avsikten är att denna träder i kraft så fort som möjligt.

Konstaterades att avtalsbestämmelserna gällande sysselsättningsprogrammet och förhöjt utbildningsstöd kan tillämpas i sin helhet först då lagstiftningen om dessa har trätt i kraft.
- 3 Konstaterades att bestämmelserna om samarbetsförfarandet inte orsakar någon ändring i tillämpningsområdet för 2 § i samarbetslagen.

Helsingfors den 26 januari 2005

SNICKERIINDUSTRINS FÖRBUND rf

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Vi har granskat och undertecknat detta avtal för de arbetstagare som arbetar på serviceavdelningarna.

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

ELBRANSCHENS FACKFÖRBUND RF

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD (BILAGA V)

Avsikten med den nya verksamhetsmodellen för arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren så fort som möjligt.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

I samband med samarbetsförhandlingar som gäller minst 10 arbetstagare presenterar arbetsgivaren en verksamhetsplan. Förhandlingar om innehållet i planen förs med representanter för de anställda. I planen finns en redogörelse för metoderna och formerna för förhandlingarna, den planerade tidtabellen samt de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden gällande arbetssökning, utbildning och användning av Arbetskraftförvaltningens tjänster. I planen beaktas de existerande normerna om hur man ska gå tillväga inom ramen för förhandlingarna om nedskärning av antalet anställda. Om samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare ska inom ramen för samarbetsförhandlingarna de planerade verksamhetsprinciperna gällande arbetssökning, utbildning och användning av Arbetskraftförvaltningens tjänster under uppsägningstiden presenteras.

Den begränsning enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägningen inom ramen för samarbetsförhandlingarna kan inledas tidigast sju dagar från det att grunderna för och effekterna av uppsägningarna har behandlats hindrar inte förhandlingarna om innehållet i verksamhetsplanen.

Inom ramen för samarbetsförhandlingarna gällande planerade minskningar behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs utan dröjsmål då samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet i små företag har inletts. Man strävar efter att komma överens om kvaliteten på de tjänster som erbjuds och tidtabellen för genomförandet av dem samt samarbetet vid förverkligandet av dem. Personalens representanter deltar i samarbetet.

Sysselsättningsprogram och genomförande av programmet under uppsägningstiden

Arbetstagaren har möjlighet att delta i upprättandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om ingenting annat har överenskommit då uppsägningen sker har arbetstagaren rätt till ledigt utan förlust av förtjänst för att under sin uppsägningstid delta i upprättandet av sysselsättningsprogrammet, arbetssökning på eget initiativ eller på myndighets initiativ och arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbetet och praktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning enligt arbetstagarens sysselsättningsprogram. Beroende på hur länge anställningen har varat är ledigheten:

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

Dessutom förutsätts att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren ska anmäla ledigheten utan dröjsmål till arbetsgivaren och på begäran lämna en tillförlitlig utredning om grunden till ledigheten.

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA VI)

De undertecknade centralorganisationerna har med stöd av

30 § 2 mom. i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 §^[1 SEP] Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i semesterlagens § 11 moment avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjöman, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden att för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

I företag som ansluter sig som medlem i det ovan avsedda arbetsgivarförbundet till under pågående semesterkvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer efter inträdandet.

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 § i semesterlagen:

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

Är antalet semesterdagar större än 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 jämställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige- eller -kommissions eller dessa organ 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 bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC 10.9.1990 ingångna semesterlöneavtalet.

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2005 sålunda, att avtalet tillämpas på semester, semesterlön och semesterersättning som under dess giltighetstid införtjänats.

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de till Finlands Näringsliv rf hörande medlemsförbund som avses i § 1 samt FFC:s medlemsförbund, vilka inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors måndag 21 mars 2005

In fidem Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ARBETSGIVARNAS I FINLAND CENTRALFÖRBUND

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC r.f.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

GRUPPLIVFÖRSÄKRING (BILAGA VII)

På grund av grupplivförsäkringen enligt kollektivavtalets 32 § betalar försäkringsgivaren efter den försäkrades död försäkringsbeloppet i enlighet med nedanstående tabell. Närmare villkor för försäkringen framgår av Arbetstagarnas Grupplivförsäkringspools försäkringsvillkor, som gäller 2020–2022.

1. Grundbeloppen (€)

Den försäkrades ålder vid tidpunkten för döden	Den försäkrade avliden år 2020 eller 2021
- 49	16 720
50	15 620
51	14 510
52	13 370
53	12 270
54	11 190
55	10 060
56	8 960
57	7 910
58	6 740
59	5 640
60 -	4 660

2. Barnets andel 7 540

3. Olycksfallstillägg

50 % av summan för änkans andel och barnets andel.

Mer information om grupplivförsäkring och ersättningsbelopp som betalas ut på grund av försäkringen finns på adressen: www.trhv.fi

FÖRFARANDEANVISNINGAR GÄLLANDE LÖNEUTBETALNING FÖR SJUKTIDEN (BILAGA VIII)

1 I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder

I enlighet med kollektivavtalets 18 § påvisas arbetsförmåga i första hand med av företagsläkaren utskrivet läkarintyg. Intyg över arbetsförmåga, vilket skrivits ut av annan än företagsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjuktid i de fall där det på grund av att vården är brådskande, företagsläkaren befinner sig långt borta, mottagningstiden är olämplig, undersökning av specialist behövs, researbete eller av någon annan grundad anledning inte är möjligt att anlita företagsläkaren. Om sjukdomens art eller någon motsvarande anledning hindrar personen att skaffa läkarintyg när sjukdomen börjar, skall ett sådant skaffas omedelbart när hindret undanröjts.

2 Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när arbetstagaren på ett godtagbart sätt utrett grunderna för utbetalning av sjuklönen.

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt ett av arbetstagaren företett läkarintyg har arbetsgivaren rätt att skicka arbetstagaren till undersökning hos företagsläkaren eller en annan namngiven läkare, för att utreda huruvida arbetstagaren till följd av sjukdomen har varit förhindrad att utföra arbete. I dylika fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av läkarintyget.

Oklarheter i samband med läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Förtroendemännen bör ge handledning i riktig tillämpning av kollektivavtalsbestämmelserna och för egen del sträva att förebygga missbruk

Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans försöka ge arbetstagarna handledning i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i frågan genast i samband med arbetsintroduktionen.

Det ligger i både arbetsgivar- och arbetstagarsidans intresse att förekomsten av sjukfrånvaro så mycket som möjligt minskar. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvarofrekvensen på arbetsplatsen och vid behov söker medel för att minimera dem.

4

Ett klart missbruk utgör en grund för hävning av arbetsavtalet

Om sjuklönsförmånen missbrukas betalas ingen lön för sjuktid. Missbruk kan dessutom leda till upphävning av arbetsavtalet med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

5

Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet

En arbetstagare som insjuknat bör lämna sjukanmälan till sin närmaste förman eller till en av arbetsgivaren utsedd annan person utan dröjsmål.

Det är viktigt att meddela frånvaron i god tid så att man på arbetsplatsen i ett så tidigt skede som möjligt vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofallet ska ordnas.

Ifall en arbetstagare avsiktligt underlåtit att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han insjuknat börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag anmälan har gjorts.

6

Hur skador förorsakade av fritidssysselsättning skall behandlas i systemet

Till exempel av sport förorsakade skador, i synnerhet när de är av svårare art och ofta återkommande, förorsakar arbetsgivaren ökade sjuklönskostnader och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid förebyggande och reducering av nämnda problem.

7

Insatser för att förebygga sjukfrånvaro

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid sådan verksamhet med vilken sjukfrånvaro kunde förebyggas.

FRÅNVARO FÖR FÖRVÄRVSARBETANDE FÖRÄLDRAR FÖRORSAKAD AV ATT ETT BARN INSJUKNAR (BILAGA IX)

- 1. Utredning över barnets sjukdom**

En förutsättning för utbetalning av ersättning enligt 18 § 6 punkten i kollektivavtalet är att man kräver samma utredning över barnets sjukdom och frånvaro som denna orsakar som enligt kollektivavtalet och praxis eventuellt gäller i företaget gällande moderns eller faderns sjukdom. I allmänhet betyder detta att ett läkarintyg ska införskaffas över barnets sjukdom. Om man dock på arbetsplatsen godkänner någon annan utredning då arbetstagaren insjuknar ska denna även vara tillräcklig för utredning av frånvaro till följd av att ett barn insjuknar.
- 2. Då frånvaro är nödvändig för arrangerande av vård för barnet eller vård av barnet**

En förutsättning för frånvaron är att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand bör sträva efter att ordna med vården. Först då det inte finns möjlighet till detta kan mamman eller pappan stanna hemma och vårda barnet. Vid frånvaro krävs det endast en utredning av föräldrarna om varför frånvaron är nödvändig och uppgifter om barnets vårdplats samt vilka möjligheter övriga familjemedlemmar som bor i samma hushåll har att sköta vården och deras lämplighet för uppgiften. Detta betyder att man inte behöver ge en utredning över bristen på grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare till arbetsgivaren. Med familjemedlemmar avses det aktuella barnets mamma, pappa, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon och övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.
- 3. Ett barn insjuknar under dagen**

Om de övriga förutsättningarna i avtalet uppfylls ska mamman eller pappan vid frånvaro i ersättning få lönen enligt kollektivavtalet. I allmänhet betyder detta att mamma eller pappa får lön till slutet av sitt arbetsskift dagen för insjuknandet. I allmänhet är den dag som följer på insjuknandet den första dagen av sjukledigheten. På denna tillämpas bland annat kollektivavtalets bestämmelser om karenstid.
- 4. Samma sjukdom upprepas**

Om barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom de 30 dagar som grundar sig på kollektivavtal eller praxis i branschen, betalas lön för sjuktid enligt kollektivavtalet även för vård av barnet utan karens såsom skulle vara fallet vid arbetstagarens egen sjukdom.

Till sådant insjuknande som avses i avtalet räknas inte om två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med kortare mellanrum än 30 dagar. Det är inte heller fråga om insjuknande på nytt i samma sjukdom då en förälder och ett barn insjuknar efter varandra.

5.
Frånvarons längd

Med kortvarig, tillfällig frånvaro enligt avtalet avses frånvaro i en, två, tre eller fyra dagar. Längden på frånvaron ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande bland annat av möjligheterna att arrangera vården och typen av sjukdom. Avtalet innebär således inte automatisk rätt till maximal frånvaro på fyra dagar med lön. Då frånvaron är längre än avtalat utbetalas ingen ersättning. Det är dock naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt om barnets sjukdom fortsätter under en längre period än den period för vilken ersättning betalas.

6.
Effekterna av frånvaro till följd av ett barns sjukdom på intjänandet av semester

Frånvarodagarna i denna tillämpningsanvisning jämföras med sådana arbetsdagar som avses i lagen.

7.
Ensamförsörjare

Inom ramen för detta avtal anses en person som varaktigt har flyttat till en annan adress än maken/makan samt en person vars make är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av värnplikt eller reservövningar vara ensamförsörjare.

8.
Båda föräldrarna har skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda av samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra ska den förälder som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust sköta ett akut insjuknat barn till dess att den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Den avlönade frånvaron är härvid lika lång som den tid det tar att åka fram och tillbaka till arbetsplatsen.

CENTRALORGANISATIONERNAS ANVISNINGAR OM GIVANDE AV VÅRDLEDIGHET (BILAGA X)

1 Helhetsplan

Parterna rekommenderar att en helhetsplan över föräldraledigheten och vårdledigheten görs upp. I avsikt att förtydliga anmälningsförfarandet och säkra rättigheterna enligt arbetsavtalslagen kommer parterna att utarbeta en gemensam blankettmodell. Centrala fakta kring föräldraledigheten och vårdledigheten framgår av blankettmodellen. Det rekommenderas att en skriftlig helhetsplan görs upp med hjälp av blanketten. I helhetsplanen antecknas föräldraledighet, faderskapsledighet och vårdledighet som familjen ämnar ta ut. Om ett lagenligt grundat skäl kräver att avsteg görs från förhandsanmälan, kan en ny anmälan göras inom ramen för de i lagen föreskrivna tiderna.

2 Insjuknande under föräldraledighet eller vårdledighet

En arbetstagare har rätt att av grundat skäl ändra tidpunkten för föräldraledigheten eller vårdledigheten genom att anmäla därom hos arbetsgivaren senast en månad före ändringen eller så snart som möjligt. Om arbetstagaren till följd av egen sjukdom eller arbetsoförmåga som orsakas av något annat skäl avbryter föräldraledigheten eller vårdledigheten, grundar sig arbetstagarens frånvaro från arbetet på arbetsoförmåga. I dylika fall är inte arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön för den tid föräldra- eller vårdledighetsperioden skulle ha pågått i enlighet med en anmälan som gjorts inom den i arbetsavtalslagen fastställda tiden.

3 Semesterpremie

Centralorganisationerna konstaterar att frånvaro från arbetet till följd av vårdledighet jämställs, då bestämmelserna om semesterpremie i kollektivavtalet tillämpas, med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är att arbetstagaren återvänder till arbetet i enlighet med den i lagen avsedda förhandsanmälan eller i enlighet med en ändring av grundat skäl som gjorts senare. Semesterpremie betalas för semester som hållits i enlighet med semesterlagen. Vid utbetalning av semesterpremie tillämpas bestämmelserna i branschens kollektivavtal.

4 Arbete som utförs på annat håll under föräldra- eller vårdledigheten

Föräldra- eller vårdledigheten är avsedd att användas för vård av barn. Arbete under ledigheten är sålunda möjligt endast om det kan utföras på så sätt att vården av barnet inte hindras eller störs.

Kvällsarbete kan till exempel vara möjligt, om arbetet normalt är dagarbete och vården av barnet på kvällen är ordnad.

SYSTEMET MED SPARAD ARBETSTID (BILAGA XI)

Parterna rekommenderar användning av ett system med sparad arbetstid i de fall då man är i behov av flexibilitet i arbetstiderna.

Den centrala avsikten med sparad arbetstid är att möjliggöra flexibelt arbete enligt företagets och de anställdas behov.

1. Ibruktagande av systemet

Ett avtal om införande av systemet med sparad arbetstid ingås lokalt. Avtalet ska ingås skriftligen. I detta fall ska man samtidigt avtala om gränserna inom vilket arbetstidssaldot får variera.

Likaså ska avtalet innehålla uppgifter om huruvida arbetstidssaldot kan vara negativt.

Till arbetstidsbanken kan man förutom utjämningsposter för ordinarie arbetstid även överföra övriga poster enligt det som avtalas lokalt.

Till den sparade arbetstiden kan överföras antingen grunddelen, förhöjningen eller båda delarna för utförd övertid.

2. Givande av ledighet

Ett lokalt avtal ska ingås om hur de samlade ledigheterna ska användas. Arbetsgivaren kan dock besluta om att ledigheten ges genom att beakta förhandsanmälningstiden på 14 dagar.

Ledigheten ges i första hand som hela dagar. De lediga dagar som har hållits jämställs med ordinarie arbetsdagar vid uträkningen av intjänad semester.

Den sparade ledigheten ska ges inom 52 veckor från överföringen till sparad ledighet. Om ledigheten inte har getts ska den ersättas enligt principerna i detta kollektivavtal.

3. Lönebetalning

Lönegrunden för den sparade ledigheten i systemet för sparad ledighet avtalas lokalt.

4. Sjukdom

Om arbetsförmåga till följd av barnsörd, sjukdom eller olycksfall börjar innan den avtalade sparade ledigheten har hållits förblir den sparade ledigheten oanvänd. Om arbetsförmågan börjar under den sparade ledigheten och fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar anses den tid av arbetsförmågan som överskrider dessa sju dagar inte vara sparad ledighet. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

5. Arbetsförhållandet avslutas

Då arbetsförhållandet upphör betalas för den oanvända ledighet som har samlats som sparad arbetstid enkel lön, såvida inget annat avtalas.

6. Systemet med sparad arbetstid upphör

Då ett avtal om sparad arbetstid ingås ska man också avtala om uppsägningstiden för avtalet eller en given tidpunkt då avtalet upphör.

Då man upphör med systemet betalas för de outnyttjade ledigheter som finns kvar som sparad ledighet enkel lön, såvida inget annat avtalas lokalt. Ett lokalt avtal ingås om tidpunkten för när arbetsgivaren senast ska betala enkel lön för de sparade ledigheter som inte har använts.

Likaså avtalar man om motsvarande övergångsperiod under vilken arbetstagarna betalar eller ersätter lånade arbetstidssaldon.

BESTÄMMELSER ANGÅENDE MÅNADSLÖN (BILAGA XII)

1 §^[1]_{SEP} Tillämpningsområde

Det är möjligt att lokalt träffa ett avtal om definition av lönerna såsom månadslöner. I så fall följer man bestämmelserna i detta avtal, om inget annat avtalas lokalt. Dessa bestämmelser tillämpas inte på tidigare gjorda lokala avtal, såvida parterna inte uttryckligen avtalar om detta.

2 § Deltidsarbete

Då arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet fastställs de arbetsvisa månadslönerna i förhållandet mellan verklig arbetstid och arbetstid enligt kollektivavtalet. I stället för att använda timdivisorn i detta avtal används den genomsnittliga, avtalade arbetstiden i månaden.

3 § Arbetsbestämda månadslöner

Från och med 01.06.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter gäller följande arbetsvisa månadslöner (euro/månad):

Lg 1	1561
Lg 2	1643
Lg 3	1734
Lg 4	1837
Lg 5	1970
Lg 6	2121
Lg 5a	2285
Lg 5b	2325
Lg 6a	2460
Lg 6b	2502
under 18v	1441

Från och med 01-05-2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter gäller följande arbetsvisa månadslöner (euro/månad):

Lg 1	1583
Lg 2	1666
Lg 3	1759
Lg 4	1862
Lg 5	1998
Lg 6	2151
Lg 5a	2317
Lg 5b	2357
Lg 6a	2494
Lg 6b	2537
under 18v	1462

Månadslönen innehåller ersättning för arbetstidsförkortning och söckenhelg.

4 §

Uträkning av lön för övertid och söndagsarbete

Vid uträkningen av förhöjd lön för övertid eller söndagsersättning ska grundlönen räknas så att månadslönen, inklusive naturaförmåner divideras med siffran 169.

Vid uträkningen av lönen för övertid i kontinuerligt treskiftsarbete används vid månadslön divisorn 161 och för intermittert treskiftsarbete divisorn 168.

Vid uträkningen av grundlönen ska man utöver månadslönen också beakta produktionsarvoden, men inte tillägget för skiftarbete, ersättningen för regelbundet söndagsarbete eller exceptionella ersättningar av tillfällig natur, såsom förhöjningar för övertids- och söndagsarbete.

5 § Lön för sjuktid

Som lön för sjuktid betalas månadslön utan skifttillägg.

6 §

Lön för deltid

1. Lön för deltid betalas till exempel då arbetsförhållandet börjar eller slutar vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden eller då arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden. Lön för deltid tillämpas även vid uträkningen av lön för resetid.
2. Vid uträkning av storleken på den lön som betalas för en del av tiden fås den lön som betalas per timme/dag genom delning av månadslönen med de ordinarie arbetstimmar/arbetsdagar som enligt arbetstidssystemet ingår i månaden. Frånvaro kan också ersättas med motsvarande antal arbetstimmar.

Lönen för frånvarodagen eller frånvarotimmen varierar från månad till månad beroende på hur många arbetsdagar och arbetstimmar det finns i månaden:

Arbets tid per månad 2020–2020

2020	Arbetsdagar	Timmar
Januari	21	168
Februari	20	160
Mars	22	176
April	20	160
Maj	19	152
Juni	21	168
Juli	23	184
Augusti	21	168
September	22	176
Oktober	22	176
November	21	168
December	21	168

2021	Arbetsdagar	Timmar
Januari	19	152
Februari	20	160
Mars	23	184
April	20	160
Maj	20	160
Juni	21	168
Juli	22	176
Augusti	22	176
September	22	176
Oktober	21	168
November	22	176
December (inklusive självständighetsda gen)	22	176

2022	Arbetsdagar	Timmar
Januari	20	160
Februari	20	160

Förutsättningen för att denna tabell ska kunna användas är att det är fråga om uträkning av lön för arbete under deltid, att den aktuella arbetstagaren inte arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och att den andra lediga dagen är en lördag.

7 §

Semesterlön och semesterpeng

1. Semesterlön betalas för ordinarie lönebetalningsdagar såvida inget annat har avtalats lokalt.

2. Till en arbetstagare som kontinuerligt eller regelbundet har arbetat i skiftesarbete betalas för semestertiden utöver månadslönen en medeldagslön utgående från skifftillägget i enlighet med bestämmelserna i 3 kap. 11 § i semesterlagen. Vid uträkningen av medeldagslön beaktas dessutom övriga kontinuerliga eller regelbundet återkommande, avtalsbaserade tillägg samt regelbundet återkommande semesterersättningar.

Alternativt kan man lokalt avtala att man för semestertiden betalar ut skifftillägg enligt arbetstidssystemet till en arbetstagare i regelbundet skiftarbete.

Om man till arbetstagaren betalar fasta månadsersättningar för övertid, skiftarbete, inledande och avslutande arbeten ska dessa poster av lönenatur också betalas under semestern.

3. I dag- och tvåskiftsarbete räknas lediga dagar som beror på arbetstidsförkortning som dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semester. I intermittert och oavbrutet treskiftsarbete ska uträkningssättet i 2 kap. 7 § i semesterlagen användas.
4. Till arbetstagaren betalas 50 % av den semesterlön som avses i detta avtal (=penninglön) som semesterpeng. Vid uträkning av semesterlönen delas månadslönen med 25 och denna siffra multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen. Såvida inget annat avtalas lokalt ska semesterpengen betalas i samband med lönebetalningen för juni.
5. Den dagslön som betalas såsom semesterersättning räknas ut genom division av månadslönen med 25 och multiplikation med antalet semesterdagar.

8 § Lönebetalningsdag

- 1 Lönen betalas regelbundet på en på förhand meddelad fast lönebetalningsdag, då lönen ska stå att lyfta i den bank som arbetstagaren har angett.
- 2 Om lönebetalningsdagen inte är en bankdag ska lönen finnas tillgänglig för arbetstagaren den sista bankdagen innan lönebetalningsdagen.
- 3 Förändringar i lönebetalningsdagen och -sättet avtalas lokalt senast en månad innan förändringen träder i kraft. Ersättningar som betalas för arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas senast i samband med lönebetalningen för den löneperiod som infaller efter det att det arbete som berättigar till ersättningar har utförts.

9 § Ersättningar för arbetstidsförkortning då anställningsförhållandet upphör

Då arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den ackumulerade ledigheten inte har getts före detta ska en lön som motsvarar de ackumulerade lediga dagarna betalas till arbetstagaren. Om arbetstagarens anställningsförhållande däremot upphör och arbetstagaren har fått flera lediga dagar än han har intjänat har arbetsgivaren rätt att avdra ett belopp som motsvarar antalet givna lediga dagar från slutlikviden.

10 §

Ibrukttagande av avlöningssystem med månadslön

Då man avtalar om ibrukttagande av ett avlöningssystem med månadslön ska man samtidigt komma överens om det tillvägagångssätt som kan användas för återgång till avlöning per timme. Systemet kan avtalas att gälla till uppsägning eller för en viss tid.

Övergången till ett avlöningssystem med månadslön bör ske så kostnadsneutralt som möjligt. Vid behov kan man komma överens om tidpunkten för granskning av förändringarna i kostnader och enligt behov för eventuella förändringar i systemet. Om man återgår till avlöning per timme ska detta ske på ett kostnadsneutralt sätt.

Vid överenskommelse om övergång till ett avlöningssystem med månadslön ska man också avtala om det förfarande som ska följas så att arbetstagarens inkomster på årsnivå inte sjunker till följd av att regeln för uträkning av semesterlön ändras.

Avtalsparterna bedömer att följande koefficienter leder till ett så kostnadsneutralt slutresultat som möjligt när man avtalar om att övergå från timlön till månadslön från och med 1.2.2017:

Arbete i ett eller två skift	174,59
Intermittent treskiftsarbete	176,99
Kontinuerligt treskiftsarbete	182,50

TILLÄMPNINGSDIREKTIV FÖR LÖNEFÖRHÖJNINGAR I KOLLEKTIVAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2020–2020

Förhöjning av lönerna och beräkning av nya lönegrunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Man kan lokalt avtala om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem.

Om ingen lokal uppgörelse nås, höjs lönerna från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.6.2020 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning som uppgår till 1,3 procent.

Som grund vid beräkandet av förhöjningen använder man medeltimförtjänsten utan eventuella skiftarbetstillägg och likande tillägg, som erhållits för ordinarie arbetstid under den närmast föregående normala lönebetalningsperioden före den allmänna förhöjningen träder i kraft. Medeltimförtjänsten för dem som arbetar på ackord fastställs på basis av vederbörande ackordsättning.

Om den närmast föregående lönebetalningsperioden före den allmänna förhöjningen träder i kraft inte ger en tillförlitlig bild av medeltimförtjänsten, beräknas denna för en längre tidsperiod, vid behov för ett helt år.

Timlöner, totaltimlöner och därmed jämförbara löner

Lönerna höjs från och med början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.6.2020 eller närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent, om man inte lokalt avtalar om annat.

Om en timlön som förhöjts på detta sätt blir lägre än den nya normtimlönen för vederbörande lönegrupp, höjs den så att den blir lika hög som den nya normtimlönen.

Direkt ackord

Ackordsprissättningen höjs med 1,3 procent.

Kopplade ackord

Om inte annat avtalas lokalt, höjs de kopplade ackorden med 1,3 procent. I dessa fall ska man ännu kontrollera kopplingsprocentsatserna så att medeltimförtjänsterna som fastställts utifrån dessa och som beräknats på ovan nämnda sätt stiger med minst ifrågavarande procentsats.

Delackord

Delackord höjs enligt samma princip som ackordsättningar så att höjningen per timme i genomsnitt är minst ifrågavarande beräknade procentsats. Höjningen verkställs på så sätt att både den fasta lönedelen (tidlönedelen) och den rörliga lönedelen (ackordlönedelen) höjs procentuellt lika mycket, om man inte avtalar om annat.

S.k. strikta ackord

Vi rekommenderar att medlemsföretagen i samband med att det nya kollektivavtalet träder i kraft genomför kollektivavtalsförhöjningen beträffande s.k. strikta ackord på så sätt att ingen ackordsättnings ackordsvinst, beräknad på basis av den nya normtimlönen, för ackordsarbetets del stannar under 17 %, när man som beräkningsgrund för förhöjningen tillämpar en normal lönebetalningsperiod.

Genomförandet av löneförhöjningen 2021

Lönerna höjs enligt ovan nämnda principer.

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Man kan lokalt avtala om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem.

Om ingen lokal uppgörelse nås, höjs lönerna från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.5.2021 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning som uppgår till 1,4 procent.

Lön för överflyttningstid

Under tiden för tillfälliga omplaceringar betalas en arbetstagare med tidlön den ordinarie timlönen för två veckor från och med omplaceringen.

Minimibeloppet för en ackordsarbetstagares lön under tiden för omplacering är för timlönearbete 85 procent. Avsikten med denna bestämmelse är inte att försämra den lokala praxis som tidigare iakttagits. Såsom en person som i huvudsak utför ackordsarbete betraktas en arbetstagare vars arbetstid till minst 50 procent består av arbete med prestationslön.

Den tidigare omplaceringslönen för en i denna punkt avsedd arbetstagare som i huvudsak utför ackordsarbete sjunker dock inte om han fortsättningsvis i huvudsak utför ackordsarbete och omplaceringslönen på grund av t.ex. ackordsarbetenas mindre volym annars skulle bli lägre än den var under det föregående halvåret. Denna anvisning gäller inte personer för vilka det enligt huvudregeln inte längre föreskrivs någon omplaceringslön, t.ex. därför att ackordsarbetenas volym har sjunkit under 50 procent eller personerna har övergått till att permanent utföra arbete med tidlön.

SNICKERIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN

Arbetstagare som har valts in i Industrifacket rf:s styrelse, förbundsfullmäktige, förbundskongressen eller permanenta organ som dessa inrättat har rätt att få oavlönad befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om behovet av befrielse från arbetet så snart som möjligt och förete vederbörlig utredning över den tid som han eller hon behöver för att delta i mötet. När semester tjänas in likställs denna frånvaro med tid i arbete.

Helsingfors den 5 februari 2018

SNICKERIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

