

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 DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN

23.2.2020–31.12.2021

Skogsindustrin rf

Industrifacket rf

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN 2020-2021	11
1 AVTALETS GILTIGHET	11
2 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2020	11
3 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2021	11
4 ARBETSBESTÄMD TIDLÖN ÅR 2020.....	12
5 ARBETSBESTÄMD TIDLÖN ÅR 2021	13
6 LÄROAVTALSSTUDERANDE	13
7 SKIFTTILLÄGG, LÖRDAGSTILLÄGG OCH POSTNINGSPENNINGAR OCH ANDRA TILLÄGG.....	14
8 FÖRTROENDEMÄN	14
I Allmänna bestämmelser	15
1 § Tillämpningsområde.....	15
2 § Avtal mellan centralorganisationerna	15
3 § Arbetsfredsförpliktelse och organisationsfrihet.....	15
4 § Arbetsledningsrätt	15
II Arbetstid	16
5 § Ordinarie arbetstid	16
5.1 Arbete i ett eller två skift.....	16
5.2 Intermittent treskiftsarbete.....	16
5.3 Kontinuerligt treskiftsarbete.....	16
5.4 Kontinuerligt treskiftsarbete genom lokalt avtal.....	16
6 § Arbetstidsförkortning	17
6.1 Arbetstidsförkortning i ett- och tvåskiftsarbete	17
6.2 Ersättning för arbetstidsförkortning	17
7 § Lokala avtala om flexibla arbetstidsarrangemang	18
8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid	18
9 § Arbetstidsbank	19
10 § Allmänna arbetstidsbestämmelser	20
10.1 Arbetstidens begynnelse och slut samt pauser.....	20
10.2 Inledande och avslutande arbeten	21
10.3 Ändring av arbetstidsschemat.....	21
10.4 Hinder för arbete	21
10.5 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn	21
10.6 Lediga dagar per vecka	22
10.7 Dygnsvila	22
10.8 Skiftarbete.....	22
10.9 Pauser i övertidsarbete	22
10.10 Driftsstopp och ersättning för driftstopp	22
III Lönesättning.....	23
11 § Arbetets svårighetsgrad	23
12 § Arbetsbestämd tidlön	24
13 § Personens arbetsprestation	25
14 § Prestationslöner	25
15 § Medeltimförtjänst.....	26
16 § Lön för överflyttningstid.....	26
17 § Lön för spilltid.....	26
18 § Lönebetalning	27
19 § Ersättningar för övertid m.m.....	27
19.1 Högsta tillåtna antal övertidstimmar och fastställande av övertidersättning	27

19.2	Övertid per dygn	27
19.3	Veckoövertid	28
19.4	Nattarbete	28
19.5	Utryckningsarbete	28
19.6	Kallelse till tillfälligt arbete	29
19.7	Skift-, kvälls- och nattarbete samt lördagsarbete	29
19.8	Ersättning för ledighet per vecka.....	29
19.9	Söndagstillägg på söckenhelg	29
19.10	Yrkesexamensarvode	30
20 §	Söckenhelgsersättning.....	30
21 §	Tjänsteårstillägg.....	30
22 §	Resersättningar.....	32
23 §	Arbetsredskap.....	34
24 §	Medlemskap i valnämnd eller valkommitté	35
25 §	Bemärkelsedagar och en nära anhörigs död	35
26 §	Uppbåd och repetitionsövningar	35
IV	Sociala bestämmelser	35
27 §	Lön för sjuktid.....	35
27.1	Allmänna bestämmelser om lön för sjuktid	35
27.2	Konstaterande av arbetsoförmåga.....	37
27.3	Avdrag på lönen för sjuktid.....	38
27.4	Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid.....	39
28 §	Sjukt barn.....	39
28.1	Ersättning för kort tillfällig frånvaro.....	39
28.2	Frånvarons nödvändighet och sjukanmälan samt återfall av samma sjukdom	39
28.3	Semesterkvalifikation	40
28.4	Svårt sjukt barn	40
29 §	Familjeledighet.....	40
30 §	Läkarundersökningar	40
30.1	Lagstadgade läkarundersökningar.....	40
30.2	Andra än lagstadgade läkarundersökningar.....	41
30.2.1	Grundläggande förutsättningar för ersättning av inkomstbortfall.....	41
30.2.2	Specialförutsättningar för ersättning av inkomstbortfall.....	41
30.3	Läkarundersökning när anställningsförhållandet inleds	42
30.4	Beräkning.....	43
31 §	Grupplivförsäkring.....	43
32 §	Semester.....	43
V	Arbetstagarnas företrädare och förhandlingsförfarande	44
33 §	Användning av anslagstavlor och rätt till möte på arbetsplatsen.....	44
34 §	Förtroendemän	45
35 §	Arbetarskyddfullmäktigs mandattid och ersättning.....	47
36 §	Förbundsrepresentanters deltagande i lokala förhandlingar	47
37 §	Tolkning av avtal	47
38 §	Biläggande av meningsskiljaktigheter	47
39 §	Kontinuerligt förhandlingsförfarande och lokala avtal.....	48
40 §	Avtalets giltighet och turordning vid uppsägning.....	50
	VILLKOR FÖR LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDE ENLIGT LÄROAVTALSLAGEN I DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN (BILAGA I)	51
	AVTAL OM ARBETSPRAKTIK I ANKNYTNING TILL EXAMENSUTBILDNING OCH OM INLÄRNING I ARBETET INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN (BILAGA I A)	52
	ALLMÄNT AVTAL TT-FFC (BILAGA II)	54
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	69

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC) (BILAGA III)	73
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD (BILAGA III A)	87
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA IV)	89
GRUPPLIVFÖRSÄKRING (BILAGA V)	92
BESTÄMMELSER OM LÖNEBETALNING SOM MÅNADSLÖN (BILAGA VI)	93
RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN	97
SAKREGISTER	98

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN 2020-2021

De undertecknade parterna har godkänt det förlikningsförslag som riksförlikningsman Vuokko Piekkala gav 22.2.2020, enligt vilket kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustrin förnyas enligt följande:

1 AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet träder i kraft 23.02.2020 och är i kraft till 31.12.2021.

2 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2020

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren med beaktande av situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stödja 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 15.3.2020, 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 1.4.2020 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 företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stödja 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 14.2.2021, 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 1.3.2021 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning som uppgår till 1,4 procent.

Lokal pott

Dessutom höjs lönerna 1.3.2021 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en lokal pott, vars storlek är 0,6 procent av den genomsnittliga timlönen enligt 16.2 § i kollektivavtalet multiplicerad med antalet anställda som på företaget eller verksamhetsstället omfattas av kollektivavtalet 31.1.2021.

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

Om man inte når ett samförstånd om hur den lokala potten ska fördelas, fördelas 50 procent av potten som en allmän förhöjning och 50 procent på ett sätt arbetsgivaren avgör enligt ovan nämnda mål.

4 ARBETSBESTÄMD TIDLÖN ÅR 2020

Tidlönerna enligt 13 § i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.4.2020 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter:

	c/h	€/mån.
Lg 1	861	1507
Lg 2	910	1590
Lg 3	961	1677
Lg 4	1015	1770
Lg 5	1083	1887
Lg 6	1151	2011
Lg 5a	1221	2128
Lg 5b	1272	2219

Lg 6a	1299	2265
Lg 6b	1356	2365

5 ARBETSBESTÄMD TIDLÖN ÅR 2021

Tidlönerna enligt 13 § i kollektivavtalet är fr.o.m. 1.3.2021 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter:

	c/h	€/mån.
Lg 1	873	1528
Lg 2	923	1612
Lg 3	974	1700
Lg 4	1029	1795
Lg 5	1098	1913
Lg 6	1167	2039
Lg 5a	1238	2158
Lg 5b	1290	2250
Lg 6a	1317	2297
Lg 6b	1375	2398

6 LÄROAVTALSSTUDERANDE

Förbunden förnyar protokollet av den 2 december 1993 som gäller villkoren i anställningsförhållanden för elever som antas i läroavtalsförhållande. Det nya protokollet gäller fram till slutet av avtalsperioden.

Lönerna enligt 2 § i protokollet uppgår 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter för det första året till 8,25 euro/timme och för det andra året till 8,70 euro/timme.

Lönerna enligt 2 § i protokollet uppgår 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter för det första året till 8,37 euro/timme och för det andra året till 8,82 euro/timme.

7 SKIFTTILLÄGG, LÖRDAGSTILLÄGG OCH POSTNINGSPENNINGAR OCH ANDRA TILLÄGG

Skifttilläggen enligt 20.6 § i kollektivavtalet är fr.o.m. början av avtalsperioden:

Tillägg för kvällsskift 105 cent/timme

Tillägg för nattskift 193 cent/timme

Tillägg för lördagsarbete 178 cent/timme

8 FÖRTROENDEMÄN

Till den huvudförtroendeman som avses i det allmänna avtalet mellan TT och FFC betalas ersättning per månad enligt följande:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning fr.o.m. 1.4.2020 €/mån.
under 51	83
51–150	126
151-250	152
251-350	182
351-450	208
451–	232

Helsingfors den 23 april 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

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

I fråga om förtroendemännen för serviceavdelningarna inom Industriförbundet rf och Elbranschernas fackförbund rf tillämpas det allmänna avtalet mellan TT och FFC med de undantag som ingår i det separata protokoll som undertecknats 25.2.2020.

Helsingfors den 25 februari 2020

INDUSTRIFACKET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN

I Allmänna bestämmelser

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan de medlemsföretag i Skogsindustrin rf som utövar träproduktindustri eller annan industri i anslutning därtill och deras samtliga arbetstagare.
2. Detta avtal tillämpas inte på anställningsförhållandena mellan de medlemsföretag inom Skogsindustrin rf som tillhör medlemsföreningen Snickeriindustriförbundet rf, och deras arbetstagare.

2 § Avtal mellan centralorganisationerna

1. Som en del av kollektivavtalet tillämpas följande avtal som centralorganisationerna har ingått:
 - Allmänt avtal mellan TT och FFC av den 4.6.1997 jämte ändringar av den 10.5.2001.
 - Avtalet om uppsägningskydd mellan TT och FFC av den 10.5.2001 samt protokollet av den 3.12.1985 om utkomstskydd för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig i fall att arbetsavtalet hävs.
 - Avtal om semesterlön 21.3.2005.

3 § Arbetsfredsförpliktelse och organisationsfrihet

1. Kollektivavtalet binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.
2. Stridsåtgärder mot kollektivavtalet är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar inte vidtar sådana stridsåtgärder eller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
3. Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att ansluta sig till fackföreningar.

4 § Arbetsledningsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning.
2. Arbetsgivarens representant ska för nya arbetstagare kort redogöra för organisations- och förhandlingsrelationerna på arbetsplatsen samt informera om vem som fungerar som arbetstagarnas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren är tillräckligt förtrogen med arbetet.

II Arbetstid

5 § Ordinarie arbetstid

5.1 Arbete i ett eller två skift

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt högst 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 6 veckor.
2. Den genomsnittliga arbetstiden är 36,5 timmar i veckan år 2020 och 36,6 timmar i veckan år 2021.

5.2 Intermittent treskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 36,7 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden förverkligas så att man lägger upp ett schema med arbetsskiftena för högst ett år.
2. Den ordinarie arbetstiden för en tidsperiod på ett år eller kortare räknas ut genom att multiplicera antalet arbetsveckor under tidsperioden med 36,7. När trettondagen infaller på en lördag eller söndag, är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden 8 timmar längre än vad som fastställs ovan.
3. När arbete utförs efter ett arbetstidsschema som omfattar 20 veckoskift, och om annat inte avtalas lokalt, ordnas ledigt skift på vardag för att underlätta underhåll- och reparationsarbeten.

5.3 Kontinuerligt treskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 35,0 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden förverkligas så att man lägger upp ett schema med arbetsskiftena för högst ett år. När trettondagen infaller på en lördag eller söndag, är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden 8 timmar längre än vad som fastställs ovan.

5.4 Kontinuerligt treskiftsarbete genom lokalt avtal

Arbetsgivaren kan genom att lokalt och skriftligt avtala med huvudförtroendemannen ta i bruk ett arbetstidsschema enligt kontinuerligt treskiftsarbete, om ersättningen för arbetstidsförkortning är minst 7,8 procent arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt 15 § 1 punkten i kollektivavtalet. Ett arbetstidsschema som tagits i bruk jämförs med kontinuerligt treskiftsarbete i fråga om kollektivavtalsbestämmelser gällande driftstopp, ändring av arbetstidsschema o.d.

Lön som betalas till en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt koefficienten för månadslön som motsvarar de ändrade kollektivavtalsbestämmelserna.

Protokollsanteckning: En kopia av det lokala avtalet skickas för kännedom till kollektivavtalsparterna.

6 § Arbetstidsförkortning

6.1 Arbetstidsförkortning i ett- och tvåskiftsarbete

1. Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. 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.
2. Arbetstiden för de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar i året. Från arbetstidsförkortningen avdras andra semesterarrangemang än de som nämns ovan i punkt 1 som grundar sig på praxis eller avtal och som förkortar den årliga arbetstiden eller extra lediga dagar som återkommer regelbundet varje år.
3. 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.
4. Ledigheten ges som lediga dagar eller genom förkortning av arbetsskiftets längd. Längden på arbetsskiftet ska dock vara minst 6 timmar, om lokalt inte annat avtalas.
5. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om tidpunkten för ledigheten senast 4 dygn innan den börjar om man inte lokalt avtalar om annat. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om återkallandet av den anmälda/överenskomna ledigheten senast 7 dygn innan den börjar om man inte lokalt avtalar om annat.
6. Ledigheten ska ges senast före utgången av april det år som följer på året då ledigheten tjänades in.
7. Det är möjligt att före utgången av det år ledighet tjänas in 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

6.2 Ersättning för arbetstidsförkortning

1. Till en person som är berättigad till arbetstidsförkortning utbetalas ersättning för arbetstidsförkortning. Arbetstagaren tjänar för varje ordinarie arbetad timme in en ersättning som uppgår till:

- 5,9 % i arbete i ett eller två skiften

- 7,8 % i intermittent treskiftsarbete och
- 14,8 % i kontinuerligt treskiftsarbete

av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt 15 § 1 punkten i kollektivavtalet.

2. Vid företag som inte använder procentuell ersättning för arbetstidsförkortning enligt 1 punkten betalas i arbete i ett eller två skiften en extra lön för 8 timmar i samband med lönebetalningen för Kristi himmelfärdsdag.

3. Ersättningarna för arbetstidsförkortning gäller också

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

5. Ersättningen för arbetstidsförkortning beaktas inte vid uträkningen av medeltimlönen enligt 15 § i kollektivavtalet.

7 § Lokala avtala om flexibla arbetstidsarrangemang

1. Lokalt kan man avtala om t.ex. följande flexibla arbetstidsarrangemang:

- Maximilängden på arbetstiden per dygn och per vecka
- Längden på utjämningsperioden för arbetstid
- När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds
- Viloperioden för arbetstiden under dygnet
- Ändringar av arbetstidsschemat
- Rekreationspauser

8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Genom lokala avtal är det möjligt att avtala om att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka används så att arbetstiden under en period på högst ett år utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka enligt kollektivavtalet. Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid ska ett arbetstidsystem utarbetas för utjämningsperioden.

2. Om man inte avtalat lokalt om ordnande av genomsnittlig arbetstid enligt 1 punkten, kan arbetsgivaren, om den produktionsmässiga situationen så kräver, tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och per vecka till högst 50 timmar. Med tillfälligt avses en tidsperiod på högst 52 veckor. I så fall ska arbetsgivaren upprätta ett utjämningsystem för arbetstiden enligt arbetstidslagens 34 § under vilken arbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar i veckan.

3. Förändringen är till sin natur tillfällig om avsikten är att återgå till det tidigare arbetstidsschemat efter att situationen som orsakat förändringen upphört.

4. När genomsnittlig arbetstid används är övertidsarbete ett arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna på arbetstidsschemat, dock inte för den del då arbetstiden är kortare än i snitt 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

9 § Arbetstidsbank

1. Lokalt kan avtalas om ett arbetstidsbanksystem enligt följande principer.
2. Parterna rekommenderar att arbetstidsbank används då det finns behov av arbetstidsförläggningar. Den centrala avsikten med arbetstidsbanken är att göra det möjligt att arbete utförs på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och personalens behov.

Ibruktagandet av systemet

3. Om ibruktagande av ett system med arbetstidsbank fattas beslut lokalt. Avtalet ska ingås skriftligt. Då ska även avtalas om de gränser, inom vilka arbetstidssaldot kan variera. Likaså ska avtalas om arbetstidssaldot kan vara negativt.
4. Till arbetstidsbanken kan överföras utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden även andra rater så som lokalt avtalas. Av utförda övertidsarbeten kan till banken överföras grunddel, förhöjningsdel eller båda övertidsdelarna.

Beviljande av ledighet

5. Om uttagande av ledigheter som sparats i banken avtalas lokalt. Arbetsgivaren kan dock med 14 dagars varsel meddela om en tidpunkt då ledigheterna bör tas ut.
6. Ledigheter beviljas i första hand som hela arbetsdagar. De ledigheter som tas ut jämställs med arbetsdagar vid kalkyleringen av semesterdagar.
7. Ledigheter i banken bör beviljas inom 52 veckor från att de har deponerats i banken. Om lokalt inte annat avtalas, utjämnas arbetstidssaldot i slutet av kalenderåret. Om ledigheterna inte har beviljats ersätts de i enlighet med principerna i detta avtal.

Lönebetalning

8. Om lönegrunden för en ledighet i arbetstidsbanken ska avtalas lokalt.

Sjukdom

9. Om arbetsoförmågenhet på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar innan den överenskomna arbetstidsbankledigheten tas ut, minskas inte bankledigheterna. Om arbetsoförmågan börjar under den sparade ledigheten och fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar anses den tid av arbetsoförmågan som överskrider dessa sju dagar inte vara sparad ledighet. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

Anställningsförhållandets upphörande

10. När anställningsförhållandet upphör betalas enkel lön för de outtagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken.

Upphörande av arbetstidsbanksystem

11. Samtidigt som parterna avtalar om ibruktagande av ett arbetsbanksystem ska man även avtala om uppsägningstiden för avtalet eller huruvida det är tidbestämt.

12. När man frångår systemet betalas enkel lön för de uttagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken. Lokalt avtalas om en tidpunkt, och senast då betalar arbetsgivaren enkel lön för de sparade men uttagna bankledigheterna.

13. Parterna avtalar även om en motsvarande övergångsperiod inom vilken arbetstagarna ersätter de lånade arbetstidssaldona.

10 § Allmänna arbetstidsbestämmelser

10.1 Arbetstidens begynnelse och slut samt pauser

1. Om när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar och om nödvändiga pauser bestämmer arbetsgivaren inom de gränser som preciseras nedan.

2. Arbetstiden räknas från det att maskinen startas eller arbetet inleds. Arbetstiden slutar när maskinen stängs av eller arbetet avslutas. Nödvändiga inledande och avslutande arbeten samt en eventuell arbetsfördelning inkluderas i arbetstiden. Om det i skiftarbete är nödvändigt att maskinen går oavbrutet, ska arbetet fortsätta utan avbrott vid bytet av skift.

3. En paus räknas börja på motsvarande sätt när maskinen stängs av eller arbetet avbryts tills arbetstagaren är tillbaka på sin arbetsplats färdig att återuppta arbetet. För att undvika avbrott i arbetet kan pauserna tas i turer.

4. 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.

5. I ett- och tvåskiftsarbete är matpausen 20 minuter - en timme och den betraktas inte som arbetstid. I arbetsskiftet ingår två 10-minuters pauser som betraktas som arbetstid. Pauserna kan kopplas samman så att den effektiva arbetstiden är 7 timmar och 40 minuter.

6. När tiderna för pauserna ändras, fastställs det när en paus som hör till arbetstiden ska tas. Under pausen får arbetstagaren inte avlägsna sig från arbetsplatsen. Övriga pauser ingår inte i arbetstiden.

7. Inom branscher där pauser uppkommer naturligt tas dessa mellan arbetsskedena på så sätt att arbetets regelbundna förlopp inte störs.

8. När det i treskiftsarbete naturligt uppstår pauser, ges arbetstagarna möjlighet att äta under arbetstiden. I sådant treskiftsarbete i vilket pauser inte uppkommer naturligt, tas när arbetsskiftet varar i 8 timmar två 10-minuters pauser och en 15-minuters paus som ingår i arbetstiden.

9. Det är även möjligt att lokalt avtala om att fördela pauserna i arbetet på ett annat sätt. För att undvika avbrott i produktionsprocessen kan pauserna tas i turer. Vid arrangemanget ska beaktas att pausen inte förläggs närmare den tidpunkt då arbetsskiftet inleds eller avslutas än en timme.

10. Om pauser inte uppstår naturligt i arbetet, ska det i arbetstidsschemat fastställas när pauserna ska tas.

11. Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera arbetstidsuppföljning genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Uppföljningen ska äga rum utanför arbetstiden och arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

10.2 Inledande och avslutande arbeten

1. För att den egentliga produktiva verksamheten på fabriken dagligen kan inledas vid bestämd tid och för att produktionen ska fortsätta under hela den ordinarie arbetstiden, kan arbetstagare som är nödvändiga för inledande och avslutande arbeten beordras att inleda sitt arbete innan deras ordinarie arbetstid börjar eller att avsluta sitt arbete efter att den ordinarie arbetstiden upphört.

10.3 Ändring av arbetstidsschemat

1. En ändring i arbetstidsschemat som anses bestående meddelas i god tid, dock senast 7 dygn på förhand och en ändring som anses tillfällig senast ett dygn på förhand, om det inte är fråga om nödarbete och därmed jämförbart arbete.

2. En tillfällig ändring i arbetstidsschemat avser en ändring som är i kraft i högst två veckor åt gången. Arbetstiden behöver inte jämnas ut under två veckor, om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om motsvarande utjämning. I detta fall kan man komma överens att arbetstiden utjämnas efter 52 kalenderveckor. Det är möjligt att lokalt avtala annat om tillfälliga ändringars längd.

10.4 Hinder för arbete

1. Om det inte är möjligt att ordna arbete för arbetstagarna på regelbundet sätt till följd av problem med åtgången, brist på arbete, störningar i regelbundet arbete eller sedvanliga reparationsarbeten, kan arbetstiden som nämns i § 5 förkortas eller så kan arbetstagare permitteras utan att anställningsförhållandet på grund av detta avbryts.

2. Arbetstagarna ska underrättas om ändringar i arbetstiden och permitteringar senast två veckor innan de verkställs. Innan ändringarna genomförs ska även huvudförtroendemannen ges en utredning om dem.

3. Om driftstopp uppkommer på grund av att maskinerna på arbetsplatsen går sönder eller på grund av att de måste stängas av för att de inte ska gå sönder, har arbetstagarna för denna tid rätt att få en lön som stämmer överens med 16 § för arbetsdagar under en tidsperiod på högst två veckor.

4. Arbetstagarna är emellertid inte berättigade till ovan nämnda lön om driftstoppet är en följd av orsaker som beror på arbetstagarna själva, såsom försummelse av arbete, underlåtande att följa anvisningar som arbetsgivaren inom gränserna för sin direktionsrätt gett, brytande av ordningsregler, frånvaro utan anledning och slarv i arbetet.

10.5 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn

1. Arbetsveckan inleds på måndagen. Dygnet beräknas börja kl. 6.00 om inte annat avtalas lokalt.

10.6 Lediga dagar per vecka

1. 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 uppgjorda timschemat. Innan ett nytt arbetstidsschema tas i bruk, ska en rapport om den ges huvudförtroendemannen.

2. 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 lediga, såvida inte annat avtalas lokalt eller produktionsrelaterade orsaker förutsätter någonting annat som förlängning av den ordinarie arbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet.

10.7 Dygnsvila

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

10.8 Skiftarbete

1. I skiftarbete bör skiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Om det finns särskilda orsaker därtill eller om det är avtalat med arbetstagaren, kan arbetstagaren emellertid kontinuerligt arbeta i samma skift.

10. Pauser i övertidsarbete

1. När en arbetstagare omedelbart efter att ha avslutat sitt arbetsskift stannar kvar för övertidsarbete som beräknas fortgå åtminstone en timme, reserveras för honom eller henne en rekreationspaus på 15 minuter om det är möjligt utan att olägenheter uppstår. Om arbetet som inleds som övertidsarbete varar minst en timme, betalas till arbetstagaren oberoende av om han eller hon tagit en paus eller inte, en separat extra ersättning för en 15-minuters paus förhöjd med 50 % som fastställs på basis av medeltimförtjänsten enligt § 15 1 punkten i kollektivavtalet. Om nämnda paus har tagits, inberäknas den i arbetstiden.

2. Om övertidsarbetet varar i över två timmar ordnas en rekreationspaus för arbetstagaren på ett sätt som arbetsrytmen förutsätter.

10.10 Driftsstopp och ersättning för driftstopp

1. Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är nödvändig till följd av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt, enligt följande:

- Julafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift;

2. Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är nödvändig på grund av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte arbetsgivaren beslutar annat, enligt följande:

- Midsommarafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift;
Påsk från långfredagsmorgon kl. 6 för en tid på tolv arbetsskift.

3. Om inte arbetsgivaren beslutar annat, avbryts arbetet i intermittenta arbetstidsformer förutom vid de tidpunkter som nämns ovan:

- På nyår (i skiftarbete fem arbetsskift, med början på nyårsafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid);
- På första maj (i skiftarbete fem arbetsskift med början från valborgsafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid);
- På pingsten (tre arbetsskift med början kl. 6 på pingstdagsmorgonen).

4. Arbetstagaren ska senast två veckor på förhand känna till om driftsstopp införs på nyår, påsk, första maj, pingst och midsommar eller inte. Med huvudförtroendemannen kan man även lokalt avtala om kortare anmälningstid.

5. Om reparationsarbeten som ska utföras under driftsstoppet ska även en förhandsanmälan till arbetstagarna göras i god tid.

6. För arbete som utförs under midsommar, jul och påsk, nyår, första maj och pingsten betalas en lön förhöjd med 200 %.

7. Ersättning för driftsstopp inkluderar eventuella söndagsförhöjningar och övertidsförhöjningar, men inte ersättning för veckovila som förutsätts i 32 § i arbetstidslagen.

III Lönesättning

11 § Arbetets svårighetsgrad

Bestämning av arbetets svårighetsgrad

1. Avvägningen av de olika faktorerna som gäller arbetets svårighetsgrad, mätningssystemet samt antalet svårighetsgrupper avtalas lokalt.
2. Arbetena indelas i svårighetsgrupper på grundval av fyra svårighetsfaktorer:
 - Inlärningsstid som arbetet förutsätter
 - Ansvar som arbetet förutsätter
 - Belastning som arbetet orsakar
 - Arbetsförhållanden
3. Man kan lokalt avtal om att tillämpa också andra svårighetsfaktorer.

Svårighetsgrupper

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

- Svårighetsgrupp A (lönegrupp 1 och 2): tämligen kort praktisk erfarenhet, arbeten som förutsätter normalt ansvar.
- Svårighetsgrupp B (lönegrupp 3 och 4): normal yrkesskicklighet, arbeten som förutsätter ett tämligen stort ansvar med normal belastning eller arbete enligt svårighetsgrupp A med tung belastning.
- Svårighetsgrupp C (lönegrupp 5 och 6): arbetet kräver mångsidig och god yrkesskicklighet samt arbeten som förutsätter ett betydande ansvar med normal belastning eller arbete enligt svårighetsgrupp B med tung belastning.

5. Placering i lönegrupper görs för varje uppgift som hör till svårighetsgruppen genom att jämföra uppgifterna sinsemellan.

12 § Arbetsbestämd tidlön

De arbetsbestämda tidlönerna är fr.o.m. 1.4.2020 och 1.3.2021 eller från ingången av de lönebetalningsperioder som följer närmast därefter följande (cent/timme):

	1.4.2020 cent/t	1.3.2021 cent/t
Lg 1	861	873
Lg 2	910	923
Lg 3	961	974
Lg 4	1015	1029
Lg 5	1083	1098
Lg 6	1151	1167
Lg 5a	1221	1238
Lg 5b	1272	1290
Lg 6a	1299	1317
Lg 6b	1356	1375

1. Lokalt kan man avtala om en annan lönegruppstruktur där lönen i den lägsta svårighetsgruppen ska överensstämma med lönen enligt lönegrupp 1 och den högsta överenskomna lönen med lönen enligt lönegrupp 6.

2. För de anställda som arbetar med arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 och 6 eller motsvarande lokalt avtalade arbetsgrupper strävar man efter att ordna med prestationslön eller arbete baserat på arvoden. Om detta inte är möjligt, betalas för en arbetstagare i lönegrupp 5 en lön som åtminstone stämmer överens med lönegrupp 5a och motsvarande för en arbetstagare i lönegrupp 6 lönegrupp 6a.

3. Till yrkesarbetare på underhållsavdelningen (el- och metallarbetare) som hör till lönegrupp 5 och 6 betalas en lön som åtminstone stämmer överens med tabell 5a eller 6a.

4. För arbetstagare som inte fyllt 18 år uppgår de arbetsspecifika tidlönerna, beroende på tidigare arbetserfarenhet och yrkesutbildning samt arbetsförmåga och yrkeskunnighet, till 90–100 % av den arbetsspecifika tidlönen som gäller för den lönegrupp som arbetstagarens arbete hör till.
5. 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.
6. I stället för prestationslön tillämpas totaltimlöner i servicearbeten och i yrkesarbeten inom produktionen då det inte är ändamålsenligt att tillämpa prestationslön.
7. Vid överenskommelse om totaltimlön skall arbetets svårighetsgrad och arbetstagarens yrkesskicklighet beaktas. Totaltimlönen skall stå i rätt proportion till de prestationsavlönade arbetena på samma svårighetsnivå.
8. När arbetets svårighetsgrad förändras ska man avtala om den nya totaltimlönen enligt ovanstående principer. Lokalt kan man även avtala om att justera totaltimlönerna på andra grunder.
9. En arbetstagare som arbetar mot totaltimlön skall utföra sitt arbete med den vaksamhet och flit som arbetets kvalitet kräver (med ackordsarbetstakt).

13 § Personens arbetsprestation

1. Arbetsgivaren eller dennes representant bedömer arbetsprestationen. Om grunderna för bedömningen av arbetsprestationen och om bedömningsförfarandet avtalas lokalt.
2. 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.
3. Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om inte lokalt annat överenskoms.
4. Den personliga lönedelen är 1-16 % av den arbetsbestämda tidlönen, om inte annat har överenskommit lokalt. Den personliga lönedelen slås fast senast inom 4 månader från det att anställningsförhållandet inletts eller prøvotiden gått ut. Yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen beaktas i avlöningen.

14 § Prestationslöner

1. Om arbetets natur tillåter det ska arbetstagaren beredas möjlighet att arbeta mot prestationslön.
2. Den målsatta förtjänstnivån för en arbetstagare med prestationslön ska överstiga den arbetsbestämda tidlönen för det aktuella arbetet med minst 17 procent.
3. 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 inläringstiden utföras en viss tid med överenskommen timlön.

4. Vid utförande av ackordsarbete är den arbetsbestämda tidlönen enligt lönegruppen för det aktuella arbetet garanterad.
5. När arbets- eller produktionsmetoderna ändras upphör ackordprissättningen för arbetet ifråga att gälla och arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den personliga lönedelen utvärderas på nytt.
6. Om det inte är möjligt att enas om villkoren för prestationslönearbete, betalas arbetsspecifik tidlön för arbetet.
7. Resultat- och vinstpremier samt resultatfrämjande premier utgör inte prestationslöner i den mening som avses i kollektivavtalet.

15 § Medeltimförtjänst

1. Med medeltimförtjänst avses i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänsten som förtjänats för ordinarie arbetstid under närmast föregående lönebetalningsperiod. När medeltimförtjänsten beräknas, beaktas skiftarbetstillägg och miljötillägg, men inte ersättningar för övertidsarbete och söndagsarbete och dylika motsvarande förhöjningar och tillägg.
2. När den genomsnittliga timförtjänsten som ligger som grund för beräkning av betalning för sjuktid, övergångstid, ersättning för söckenhelg och spilltid, beaktas varken skiftarbetstillägg eller miljötillägg.

16 § Lön för överflyttningstid

1. Om en arbetstagare som arbetar med tidlön förflyttas till ett arbete för vilket ackordslön betalas, betalas till honom eller henne omedelbart efter förflyttningen lön enligt ackordprissättningen.
2. Om en arbetstagare som arbetar med ackordslön förflyttas till ett annat arbete för vilket ackordslön betalas, betalas till honom eller henne omedelbart efter förflyttningen lön enligt den nya ackordprissättningen.
3. Om en arbetstagare som arbetar med tidlön förflyttas av orsaker som inte beror på honom eller henne själv till ett arbete med lägre lön, betalas till slutet av innevarande lönebetalningsperiod för minst sex dagar lön enligt den tidigare timlönen.
4. Om det arbete som en arbetstagare med ackordslön utför avbryts av orsaker som inte beror på honom eller henne själv och arbetstagaren omplaceras till ett annat arbete som utförs per timme, betalas tills två veckor efter omplaceringen en timlön som utgör 85 % av den genomsnittliga timförtjänsten av det tidigare arbetet, emellertid minst en lön som motsvarar den arbetsspecifika lönen för det tidigare arbetet.
5. Ovan nämnda tillämpas inte på arbetstagarna på serviceavdelningarna.

17 § Lön för spilltid

1. Om en arbetstagare under pågående ackordsarbete på grund av störningar i anordningarna eller av andra orsaker som inte beror på arbetstagaren, blir tvungen att vänta i minst 15 minuter utan avbrott, betalas till arbetstagaren som ersättning för avbrottet och högst till slutet av arbetsskiftet för den spilltid som på så sätt uppkommit en timlön som utgör 85 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst, dock åtminstone en arbetsspecifik tidlön.

2. Som spilltid anses inte sådana väntetider som ingår i ackordprissättningen, såsom normal tid för vässning och byte av brett.
3. Under spiltiden är arbetstagaren skyldig att utföra annat arbete som tilldelats honom eller henne. Om det är möjligt bör detta arbete vara ackordsarbete med ackordslön.
4. Lokalt är det möjligt att avtala om att ersätta spiltiden på ett annat sätt.

18 § Lönebetalning

1. En arbetstagare med månadslön betalas lön en gång per månad och en arbetstagare med timlön två gånger per månad, om man inte avtalar om annat lokalt.
2. För beräkning och betalning av löner reserveras en tid om fyra arbetsdagar och lönebetalningen sker på den femte dagen utan dröjsmål, för skiftarbetarnas del genast efter morgonskiftet och för dagarbetarnas del genast efter att arbetet avslutats. Om lönebetalningen infaller på en helgdag betalas lönen på närmast föregående vardag.
3. Oberoende av ovan nämnda bestämmelser ska tillräckligt med tid reserveras för beräkning och betalning av löner på industrianläggningar där lönebetalningen grundar sig på ett ADB-system och om beräkningen och betalningen av löner avtalas separat på varje industrianläggning.
4. 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.
5. Om en arbetstagare har gett fullmakt till det, bär arbetsgivaren upp medlemsavgifterna till det fackförbund som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som förbundet har angett. När avtalet om att bära upp medlemsavgifter löper ut sänder arbetsgivaren ett meddelande till arbetstagarens fackförbund. Arbetstagaren ges vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

19 § Ersättningar för övertid m.m.

19.1 Högsta tillåtna antal övertidstimmar och fastställande av övertidsersättning

1. Som granskningsperiod för maximimängden arbetstid används endast kalenderår. Lokalt är det möjligt att komma överens om att som justeringsperiod i stället för kalenderår använda en tidsperiod på ett år som börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter ingången av ett nytt kalenderår. Alternativt kan man fram till 31.12.2020 använda den tidigare bestämmelsen om maximimängden arbetstid.
2. I timarbete betalas för övertidsarbete som omfattar mindre än en halv timme lön för en halv timme inklusive övertidsersättningar.

19.2 Övertid per dygn

1. Lönen höjs med 50 procent för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under ett dygn samt med 100 procent för de följande timmarna.

Protokollsanteckning: I och med att arbetstidslagen ändras ändras bestämmelsen på motsvarande sätt.

19.3 Veckoövertid

1. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta (8) första timmarna en lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna en lön förhöjd med 100 %.
2. När övertid per vecka har betalats för 8 timmar ersätts övrigt övertidsarbete under veckan efter det med en lön förhöjd med 100 % om det inte är fråga om ett driftstopp enligt 10.10 §.
3. I arbete i ett eller två skift ersätts det arbete som överskrider den ordinarie veckoarbetstiden under en förkortad arbetsvecka såsom man har avtalat om veckoövertid.
4. I treskiftsarbete och kontinuerliga arbetstidsformer ersätts det arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för den aktuella arbetsveckan på så sätt som i kollektivavtalet avtalats om övertidsarbete per vecka.
5. Om arbetstagaren inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt arbetstidsschemat utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes arbetstid per vecka och arbetstagaren utfört arbete under de dagar som enligt arbetstidsschemat är lediga dagar, betalas för arbetstimmar under lediga dagar förhöjd lön på så sätt som avtalats i kollektivavtalet. Orsakerna till detta kan vara permittering till följd av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl, resa eller utbildning som beordrats av arbetsgivaren eller repetitionsövning.
6. Om en arbetstagare i ett- och tvåskiftsarbete med fasta lediga dagar arbetar lördagen den vecka då nyåret, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller självständighetsdagen infaller eller på lördag efter jul och påsk, ersätts arbete som utförts på denna dag enligt vad som avtalats om 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 10.6 i kollektivavtalet.
7. Om en arbetstagare med rörliga lediga dagar kallas på arbetet under sin fritid ska avtalas om det med arbetstagaren och likaså om vilken annan dag som ges som ledig tid antingen under samma vecka eller senast därpå följande vecka. Om man inte avtalar om att flytta en ledig dag, räknas de timmar som under respektive kalendervecka överskrider det fastställda antalet arbetstimmar enligt arbetstidsschemat för gällande vecka som övertidsarbete per vecka.
8. Om arbetstagaren övergår från sitt ordinarie arbetsskift till ett annat eller byter arbetstidsform, räknas de timmar som överskrider 40 veckotimmar som övertid per vecka under övergångsveckan.

19.4 Nattarbete

1. Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 26 § i arbetstidslagen eller genom lokala avtal.
2. För övertidsarbete som utförts mellan kl 22.00 och 6.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

19.5 Utryckningsarbete

1. För utryckningsarbete som en arbetstagare kallas till efter att han eller hon har avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas åtminstone lön för en timme samt eventuell övertidsersättning.
2. Därutöver betalas en särskild utryckningspenning:

- en ersättning som motsvarar en tvåtimmars genomsnittliga timförtjänst om arbetet börjar efter ordinarie arbetstid eller under arbetstagarens lediga tid före kl. 21.00 och
- en ersättning som motsvarar en trettimmars genomsnittliga timförtjänst om arbetet börjar vid en tidpunkt mellan kl. 21.00 och 6.00.

19.6 Kallelse till tillfälligt arbete

1. När en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid meddelas att han eller hon ska infinna sig på arbetet vid en tidpunkt som ligger mellan den tid då arbetsskiftet slutar och följande ordinarie arbetsskift börjar, betalas en extra ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.

2. Denna ersättning betalas inte om

- det är fråga om arbetstagarens ordinarie inledande arbete eller
- när kallelsen getts minst 24 timmar innan arbetet börjar.

19.7 Skift-, kvälls- och nattarbete samt lördagsarbete

1. Skiftarbetstillägg betalas enligt följande:

Tillägg för kvällsskift 105 cent/timme
Tillägg för nattskift 193 cent/timme

2. I skiftarbete betalas för övertid ett skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket övertiden har utförts.

3. För arbete som inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete (kvälls- och nattarbeten) betalas:

- En ersättning som motsvarar tillägget för kvällsskift då arbetet utförs mellan klockan 16 och 22.
- En ersättning som motsvarar tillägget för nattskift då arbetet utförs mellan klockan 22 och 6.

4. Ovan nämnda skifttillägg och motsvarande ersättningar beaktas vid beräkningen av den förhöjda lön som betalas för övertidsarbete.

5. För ordinarie arbete på en lördag betalas ett särskilt tillägg enligt följande:

178 cent/timme

6. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 16 §.

19.8 Ersättning för ledighet per vecka

1. Om arbetstagaren tillfälligt har arbetat under sin veckoledighet under de förutsättningar som avses i 32 § i arbetstidslagen, betalas till honom eller henne en särskild ersättning i storlek med grundlönen som beräknas på basis av den genomsnittliga timförtjänsten.

19.9 Söndagstillägg på söckenhelg

1. När arbetstidsschemat för en söckenhelgsvecka i dag- och tvåskiftsarbete ändras på framställning av arbetstagaren så att söckenhelgen är en arbetsdag och veckans lördag är en ledig dag, betalas ingen söndagsförhöjning för söckenhelgen.

19.10 Yrkesexamensarvode

1. Efter att en arbetstagare avlagt en yrkesexamen eller specialyrkesexamen i branschen betalas ett yrkesexamensarvode till honom eller henne. Arvodet betalas ut i samband med följande lönebetalning efter avläggande av examen enligt följande:

- för yrkesexamen 250 euro.
- för specialyrkesexamen 350 euro.

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

20 § Söckenhelgsersättning

1. För juldagen och annandag jul, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton som infaller på en annan veckodag än lördag eller söndag betalas till en arbetstagare med timlön en söckenhelgsersättning som motsvarar lönen för 8 timmar enligt medeltimförtjänsten.

2. Söckenhelgsersättning betalas dock endast 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.

3. Om villkorsregeln i föregående stycke orsakar att söckenhelgsersättningen går förlorad för flera söckenhelger i följd, gäller förlusten endast en av de nämnda söckenhelgerna.

4. Söckenhelgsersättning betalas även för söckenhelger som infaller:

- under semestern
- under den tid för vilken till arbetstagaren betalas lön för sjuktid
- under en tid då lön betalas för frånvaro med lön på grund av sjukt barn som avses i 28 §
- under de första 15 dagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

5. Om det inte finns en godtagbar anledning till frånvaron under arbetsdagen, betalas ingen söckenhelgsersättning.

6. Om självständighetsdagen infaller på en dag som är arbetsdag för arbetstagaren, betalas lön enligt lagen om självständighetsdagen.

21 § Tjänsteårstillägg

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

månad. Vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

2. Tjänstgöringstillägget bestäms enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tjänsteårstillägg beräknas enligt formeln
10 år men inte 15 år	1,2 x Smån. x MTF
15 år men inte 20 år	2,4 x Smån. x MTF
20 år men inte 25 år	3,6 x Smån. x MTF
25 år eller längre	4,8 x Smån. x MTF

Smån. = antalet semester månader som under föregående semesterkvalifikationsår berättigar till semester,

MTF = den i 15 § 1 punkten i kollektivavtalet avsedda genomsnittliga timförtjänsten som tillämpades på arbetstagaren 30.11.

3. Huruvida en arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tjänstgöringstillägget och på vilka grunder ett eventuellt tjänstgöringstillägg ska betalas till honom eller henne konstateras årligen 30.11.

4. När 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 eller henne som tjänstgöringstillägg.

5. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg och beaktas inte vid uträkning av medeltimförtjänst enligt 15 § i kollektivavtalet eller 2 § 1 punkten i semesterlöneavtalet.

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

7. Med huvudförtroendemannen kan man lokalt avtala om ett system där arbetsgivaren och en arbetstagare som fyllt 55 år kan avtala om att byta ut tjänsteårstillägget mot motsvarande avlönad ledighet för högst en vecka under ett kalenderår. Sparad ledighet tas ut oavbrutet omedelbart innan arbetstagaren går i ålderspension. Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör innan ledigheten tagits ut, ersätts den ledighet som inte tagits ut enligt den gällande genomsnittliga timförtjänsten.

22 § Reseersättningar

1. Om en arbetstagare på order av arbetsgivaren arbetar utanför fabriksens område så långt från sin egen ordinarie arbetsplats att han eller hon inte har möjlighet att övernatta hemma hos sig, ersätts arbetstagaren för kostnader som detta medför enligt följande.

2. Samtliga nödvändiga resekostnader inklusive priset på tåg- och båtbiljetter och dylika biljetter, tåg- och båtbiljetter i II klass, bagagekostnader och då resan äger rum på natten, priset på sovvagnsbiljetter i motsvarande klass.

3. För den tid som åtgått till resa får arbetstagaren en ersättning enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst till den del som resan företagits under ordinarie arbetstid eller en

ersättning som motsvarar arbetstagarens arbetsspecifika tidlön enligt arbetstagarens lönegrupp om resan pågått efter ordinarie arbetstid, emellertid så att ovan nämnda ersättning och lön för arbete som eventuellt utförts under ordinarie arbetstid betalas på högtidsdagen. En förhöjning för söndagsarbete betalas inte på den ersättning som betalas så som nämns ovan.

Om det för arbetstagaren har ordnats en sovplats betalas nämnda ersättning inte för tiden mellan kl. 21 och 7.

4. 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. Dagtraktamentet uppgår år 2020 till 43 euro.
5. Då fri kost anordnats för arbetstagaren betalas till honom 1/3 av dagtraktamentet.
6. För en del av ett dygn som följer på ett fullt resedygn och omfattar minst tre och högst sex timmar betalas 20 euro.
7. Förutom dagtraktamente ersätts övernattningskostnader genom att antingen ersätta inkvarteringskostnader enligt punkt 8 eller genom att betala en nattresepenning enligt punkt 9.
8. Om för arbetstagaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot en godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen. För 1–5 resedygn uppgår ersättningen till högst två gånger det dagtraktamente som nämns i punkt 4 och i fråga om efterföljande resedygn uppgår ersättningen till en och en halv gånger det nämnda dagtraktamentet.
9. 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.
10. En arbetstagare som är i arbete på en främmande ort under en helg- eller högtidsdag och som på denna ort har fritt uppehälle har rätt att, om han eller hon så önskar, få ersättningen för måltiden i penningform.
11. När en arbetstagare före midsommar- eller juldagen fortlöpande har arbetat i sex veckor på främmande ort, har han eller hon, om inte arbetets tekniska natur eller andra betvingande orsaker ligger som hinder, rätt att för nämnda dagar resa hem och då ersätter arbetsgivaren på ovan nämnda sätt resekostnaderna hem och returen till arbetsplatsen. Som ersättning för resetiden betalar arbetsgivaren också dagtraktamente enligt punkt 4 och ersättning för resa på natten på de villkor som nämns i punkt 4, men inte eventuellt inkomstbortfall.
12. När arbetet utförs utanför industriorten av en lokal invånare eller annan arbetstagare som anställts på orten, är denna person inte berättigad till förmåner som fastställs under denna avtalspunkt.
13. Om det före resan har avtalats om användning av arbetstagarens egen bil, betalas för det och för vad som avtalats om med arbetsgivaren om transport av andra personer eller varor med egen bil en ersättning till ett belopp enligt bestämmelserna i gällande statliga tjänstekollektivavtal.

14. När arbetet på uppdrag av arbetsgivaren utförs utanför industriområdet på ett avstånd längre än 5 km från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och arbetstagaren kan återvända hem till natten, men inte åka hem eller till fabriken under matpausen, betalas förutom resekostnaderna även som matpenning 1/4 av dagtraktamentet som avses ovan under punkt 4.
15. I sådana fall att arbetstagaren inte kan återvända hem förrän så sent att han eller hon i normala fall hade intagit två måltider, betalas dubbelt för den matpenning som avses i under punkt.
16. Om en arbetstagare erhåller en gratis måltid betalas inte kostpenning.
17. Vid arbete utomlands är dagtraktamentet i varje enskilt land det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer såsom skattefritt.
18. Ovan nämnda dagtraktamenten utgör totalersättningar för de sedvanliga kostnaderna utomlands.
19. Om arbetstagaren får en gratis bostad eller fri kost eller båda, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Bostadens del anses då vara 1/4 av dagtraktamentet, om inte annat avtalas lokalt.
20. Det kan avtalas om att ett resereglemente fastställs för arbetsplatsen. Enligt det föreskrivs även på ett annat sätt om ersättning för arbetstagarens resekostnader för utlandskommendering, förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i sin helhet är av samma storleksklass som förmånerna under denna punkt.
21. 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.
22. I övrigt tillämpas i fråga om researbete utomlands bestämmelserna i detta kollektivavtal, såvida de inte strider mot lagstiftningen i landet i fråga.

23 § Arbetsredskap

1. Snickare och timmermän som i ett kontinuerligt anställningsförhållande är tvungna att använda egna verktyg får kvartalsvis till följd av detta förutom lönen en ersättning för verktyg som motsvarar en lön på 25 arbetstimmar.
2. Om arbetsgivaren skaffar arbetstagaren nödvändiga verktyg betalas inte ovan nämnda ersättning för verktyg.
3. Om inte annat har avtalats i förväg mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, ska arbetstagaren själv ha nedan nämnda arbetsverktyg för vilka arbetsgivaren ska ordna en låsbar förvaringsplats och teckna en brandförsäkring som motsvarar det fulla värdet på verktygen.
4. Snickaren: en lång hyvel, två korta handhyvlar, bågsåg, ryggsåg, järnhammare, handborrskraft, sex borrar, sex stämjärn av olika storlek 1/4" - 1 1/4", skruvmejsel, syl, tång, vinkelhake samt metermått.

5. Timmermän: yxa, handsåg, lång hyvel, kort handhyvel, järnhammare, handborrsskaff, sex borrhett, sex stämjärn av olika storlek 3/8" - 1/1, skruvmejsel, syl, tång, vinkelhake samt metermått.

6. Om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om köp av elektriska arbetsredskap, ska avtalas om ersättningar som betalas för dem så att de motsvarar de faktiska kostnaderna.

24 § Medlemskap i valnämnd eller valkommitté

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som är medlem i en valnämnd och valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val, det inkomstbortfall enligt 16 § 1 punkten som arbetstagaren orsakas av att nämnden eller kommittén ordnar möte under arbetstagarens arbetstid.

25 § Bemärkelsedagar och en nära anhörigs död

1. En arbetstagare har rätt att få ledigt från arbetet:

- på den dag han eller hon ingår äktenskap
- på sin 50- eller 60-årsdag
- på en nära anhörigs begravningsdag.

2. Som nära anhöriga betraktas en arbetstagares make, maka eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar, bröder och systrar samt makens, makans eller sambons föräldrar.

3. För ledigheten används i första hand ledighet till följd av förkortning av arbetstiden.

26 § Uppbåd och repetitionsövningar

1. När en arbetstagare för första gången deltar i uppbåd eller uttagning och anknytande läkarundersökning som värnplikten förutsätter, ersätter arbetsgivaren enligt 16 § 1 punkten inkomstbortfallet för de timmar som arbetstagaren varit tvungen av vara borta från arbetet på grund av att uppbådet, uttagningen eller läkarundersökningen inföll under arbetstagarens arbetstid enligt arbetstidsschemat.

2. Arbetsgivaren betalar lön för den tid en arbetstagare befinner sig på repetitionsövning enligt 16 § 1 punkten så att arbetstagaren får fulla löneförmåner med avdrag för reservistlönen.

IV Sociala bestämmelser

27 § Lön för sjuktid

27.1 Allmänna bestämmelser om lön för sjuktid

1. Förutsättningarna för betalning av lön för sjuktid är följande:

- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete

- arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren och att det inte finns oklarheter vad gäller lönegrunderna eller lönebeloppet
- arbetstagaren har gett en utredning om sin arbetsoförmåga som arbetsgivaren godkänner

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

3. Lön för sjuktid betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten som avses i 15 § 2 punkten i kollektivavtalet.

4. Lön för sjuktid betalas från och med början av den första av sådana hela frånvarodagar som för arbetstagaren skulle ha varit arbetsdagar eller om arbetsoförmågan beror på olycksfall i arbetet från början av en första av sådana frånvarodagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet.

5. Lön för sjuktid betalas för perioden av arbetsoförmåga enligt följande:

Anställningsförhållandet fortgått oavbrutet innan arbetsoförmåga uppkom	Tidsperiod i kalenderdagar
minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
minst 3 år men under 5 år	35 dagar
minst 5 år men under 10 år	42 dagar
minst 10 år eller längre	56 dagar

6. Om arbetsoförmåga 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 arbetsoförmågan börjar och de efterföljande 9 dagarna.

7. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före insjuknandet fortgått oavbrutet under sex månader och vars arbetsoförmåga inte beror på ett olycksfall i arbetet, betalas lön för sjuktid från och med början av den andra av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet.

8. Om arbetsoförmågan till följd av sjukdomen har fortgått minst sex (6) vardagar, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen. Om arbetstagarens arbetsoförmåga börjar mitt under ett arbetsskift, betalas till honom lön enligt medeltimförtjänsten till slutet av arbetsskiftet.

9. Om arbetstagarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktid eller sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen, är arbetstagaren inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid enligt punkt 5.

10. Om arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycka uppkommit under en tid av arbetsoförmåga till följd av annan sjukdomen eller olycka eller omedelbart därefter och den

anställda inte varit i arbete däremellan räknas sjuktidsperioderna med tanke på betalning av lön för sjukdomstid till samma arbetsförmåga.

27.2 Konstaterande av arbetsförmåga

1. Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras i första hand genom ett läkarintyg från företagets företagshälsovård eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av bestämmelserna senare i denna punkt.

2. Ett intyg på arbetsförmåga utställt av någon annan än läkaren på företagshälsovården eller lokalt avtalat av hälsovårdaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjuktid ifall det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av

- det akuta vårdbehovet,
- det långa avståndet till företagshälsovården,
- ingen möjlighet att få mottagningstid,
- behov av undersökning av en specialist,
- researbete eller
- annan grundad anledning.

att det inte är möjligt att anlita företagshälsoläkare.

3. Om sjukdomens art eller någon motsvarande anledning hindrar personen att skaffa läkarintyg när sjukdomen börjar, skall ett sådant skaffas omedelbart när hindret undanröjts.

4. Under en epidemi och i situationer då det tillfälligt är svårare att få läkartid kan sjukdomen anses ha konstaterats även i och med den anmälan en företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av sin undersökning lämnar om observerade symptom och eventuellt behov av sjukledighet för högst tre dygn åt gången. Vi återfall ska samma hälsovårdare utfärda sjukintygen.

5. Parterna förutsätter därutöver att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att sådana omständigheter som beskrivs i föregående stycke råder.

6. Sjukledighetsintyget är under ovan nämnda förutsättningar ett godtagbart intyg, om arbetsgivaren inte på goda grunder kan påvisa missbruk.

27.3 Avdrag på lönen för sjuktid

1. Lön för sjuktid betalas till arbetstagaren antingen så att arbetsgivaren

- får återbetalning från sjukförsäkringen för samma tid som arbetstagaren får dagpenning eller därmed jämförbar ersättning eller återfår beloppet av arbetstagaren, dock inte mera än det belopp han själv betalt eller
- till arbetstagaren betalar en summa som tillsammans med den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetstagaren uppgår till en lön som till sitt belopp motsvarar vad som avses i 27.1 § punkt 3.

2. Arbetsgivaren har inte rätt att dra av ersättningen i fråga från lönen för sjukdomstid till den del ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom själv frivilligt helt eller delvis bekostad försäkring.

3. Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av dagpenningen eller ersättningen som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit obetald.

4. 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.

27.4 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid

1. Det tillvägagångssätt som ska tillämpas i första hand är att arbetsgivaren till arbetstagaren betalar lön för sjuktid i samband med ordinarie lönebetalning utan att vänta på återbetalning av dagpenning eller motsvarande ersättning.

28 § Sjukt barn

28.1 Ersättning för kort tillfällig frånvaro

1. Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

2. Med kort tillfällig frånvaro avses en 1–4 dagar lång frånvaro som alltid ska bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens karaktär.

3. Ett villkor för ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar 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 utredning om frånvaron lämnas enligt detta kollektivavtal. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern.

4. Ifall barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. Den avlönade frånvaron är härvid lika lång som den tid det tar att åka fram och tillbaka till arbetsplatsen.

5. Ovan nämnda bestämmelser tillämpas på ensamförsörjare. Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan ett särskilt skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av fullgörande av värnplikt eller repetitionsövning.

28.2 Frånvarons nödvändighet och sjukanmälan samt återfall av samma sjukdom

1. I första hand ska föräldrarna försöka ordna vård för barnet. Då det inte finns möjlighet till detta kan mamman eller pappan stanna hemma och vårda barnet. Vid frånvaro krävs av barnets moder eller fader en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet liksom deras lämplighet för uppgiften.

2. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt andra personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Ett villkor för att få ersättning är samma utredning som enligt kollektivavtalet eller företagets praxis krävs om en förälders egen sjukdom.

4. När barnet insjuknar mitt under arbetstagarens arbetsdag tillämpas samma regler som om arbetstagaren själv hade insjuknat mitt under arbetsdagen.
5. Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar, betalas lön för sjuktid enligt kollektivavtalet även för den del som gäller vård av barn utan karens.
6. Som återfall av samma sjukdom avses enligt avtalet inte fall då två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller föräldrarnas och barnets sjukdom i följd utgör sådan återkommande sjukdom som avses i kollektivavtalet.

28.3 Semesterkvalifikation

1. Frånvarodagar med lön till följd av vård av sjukt barn jämställs med dagar motsvarande arbetsdagar som avses i semesterlagen.

28.4 Svårt sjukt barn

1. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1315/89) i statsrådets beslut (SRb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen efter att på förhand ha kommit överens om det med arbetsgivaren.

29 § Familjeledighet

1. Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av egen sjukdom eller av annan orsak avbryter sin föräldraledighet eller vårdledighet, baseras frånvaron från arbetet då på arbetsoförmåga. Arbetsgivaren har inte i sådana fall skyldighet att betala lön för sjukdomstid för den tid som föräldraledighets- eller vårdledighetsperioden hade varat enligt anmälan som gjorts före den utsatta tid som nämns i arbetstidslagen.
2. Föräldra- och vårdledighet är avsedd att användas för vård av barn. Arbete annanstans under ledigheten är sålunda möjligt endast om det kan utföras på så sätt att vården av barnet inte hindras eller störs.
3. Parterna rekommenderar att en helhetsplan utarbetas för tillämpningen av familjeledighet.

30 § Läkareundersökningar

30.1 Lagstadgade läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren ordnar för arbetstagarna de hälsokontroller som krävs enligt lag. Arbetsgivaren står för kostnaderna för dessa undersökningar.
2. Arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren för nödvändiga resekostnader om arbetstagaren skickas till undersökningar som nämns i punkt 1 eller remitteras till efterkontroll på grundval av undersökningarna. Om undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren dagtraktamente enligt bestämmelserna om ersättning av resekostnader i kollektivavtalet.
3. Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

30.2 Andra än lagstadgade läkarundersökningar

30.2.1 Grundläggande förutsättningar för ersättning av inkomstbortfall

(Förutsättningar för alla punkter enligt 31.2.2 A-E)

1. Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av läkare.
2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som nämns i föregående stycke förutsätts det att det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid.
3. Arbetstagaren ska förete en utredning om läkarundersökningen, vänte- och resetiderna samt i en situation som avses i föregående stycke om att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.
4. Den anställda ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att på förhand meddela arbetsgivaren ska arbetsgivaren meddelas genast när det är möjligt.
5. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.
6. Om arbetstagaren får lön för sjuktid under tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för en läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.
7. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

30.2.2 Specialförutsättningar för ersättning av inkomstbortfall

A) Ny eller återkommande sjukdom

1. För tiden för en läkarundersökning under vilken en sjukdom konstateras hos arbetstagaren eller för arbetsförmåga som beror på läkares undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.
2. När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

B) Tidigare konstaterad sjukdom

1. För läkarundersökning som förutsätts på grund av kronisk sjukdom förutsatt att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialläkare inom området i fråga i syfte att ordinera vård.
2. Om sjukdomen väsentligt försämras och arbetstagaren till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.
3. För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom det ifrågavarande området varar när undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordineras hjälpmedel (t.ex. glasögon).
4. För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

5. För tiden för arbetsförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom, varvid bestämmelserna om lön för sjuktid beaktas.

C) Laboratorie- och röntgenundersökningar

1. För tid som går åt till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till en läkarundersökning för vilken ersättning betalas, varvid undersökningen ska vara läkarordinerad och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.

2. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

D) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

1. För tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och för tiden för andra medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om arbetstagaren inte lyckats få mottagningstid utanför arbetstiden.

2. Arbetstagaren ska på begäran för arbetsgivaren uppvisa en utredning om att undersökningen anknyter till graviditet och att det är nödvändigt att genomgå undersökningen under arbetstiden.

E) Plötslig tandsjukdom

1. För tiden för vårdåtgärder när en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetstagaren en arbetsförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden.

2. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett intyg som utfärdas av tandläkaren.

30.3 Läkarundersökning när anställningsförhållandet inleds

1. Ifall arbetstagaren är tvungen att genomgå en läkarundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren anser undersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller för att arbetsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren för kostnaderna för läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar samt för inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid, ifall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

2. Inkomstbortfall ersätts inte för en läkarundersökning som utförts innan anställningsförhållandet uppkommit. Kostnaderna för undersökningen ersätts om den arbetsgivare som krävt undersökningen anställer arbetstagaren i fråga.

30.4 Beräkning

1. Det i punkterna 30.1-30.3 avsedda inkomstbortfallet bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsbestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet.

31 § Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna såsom det har avtalats mellan centralorganisationerna.

32 § Semester

Beviljande och flytt av 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 vardagar till en eller flera delar. Då produktionssituationen kräver det kan semestern till den del sommarsemestern överskrider 18 semesterdagar hållas i en period 1.4–31.12.

Semesterlön

2. Semesterlönen och semesterersättningen uträknas enligt det mellan centralorganisationerna 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet. Om en semester som införtjänats under semesterkvalifikationsåret underskrider 24 dagar på grund av en frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten i semesterlagen, har arbetstagaren rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern. En timavlönad arbetstagare betalas för varje timme under en extra ledig dag en ersättning som motsvarar dennes lön enligt medeltimförtjänsten.

Semesterpenning

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

4. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.

5. Semesterpenning betalas till arbetstagare som går i pension och arbetstagare som efter fullgjord värnplikt återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

6. 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.

7. Semesterpenningen betalas emellertid om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller efter dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 2 kap. 7 § mom. 2 i semesterlagen.

8. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs 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.
9. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet omedelbart före eller efter semestern utan en ovan nämnd orsak till frånvaron, betalas till honom eller henne endast hälften av den semesterpenning som betalas efter semestern.
10. Semesterpenningen betalas i samband med den första lönebetalningen då man på företaget normalt betalar lön, om inte arbetstagaren av orsaker som nämns i punkt 8 varit förhindrad att återgå till arbetet.
11. Hälften av semesterpenningen betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen.
12. Lokalt kan man skriftligen avtala om andra tidpunkter för betalning av semesterlön och semesterpenning.
13. Om semestern har delats, betalas efter varje avslutad semesterdel motsvarande belopp av semesterpenningen med iakttagande av vad som fastställs ovan.
14. Tidigare nämnda förskott betalas emellertid bara i samband med den längsta semesterdelen. För en semesterperiod på högst sex dagar utbetalas inget förskott, men semesterpremie betalas i sin helhet i samband med semesterlönen.
15. Om arbetet avbryts för semestern, strävar man efter att i mån av möjlighet ordna arbete för de arbetstagare som inte får semester eller semesterlön för en lika lång tid som avbrottet fortgår, såvida de före semestern inleds uppger sig önska det.
16. Vid arbete i ett och två skiften räknas arbetstidsförkortningsdagarna såsom dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semestern.
17. Lediga dagar enligt arbetstidsschemat i treskiftsarbete räknas som likställda med dagar i arbete genom iakttagande av beräkningssättet i 2 kap. 7 § 1 mom. i semesterlagen.

V Arbetstagarnas företrädare och förhandlingsförfarande

33 § Användning av anslagstavlor och rätt till möte på arbetsplatsen

1. Arbetsgivarens meddelanden som berör arbetstagargrupper delges på en anslagstavla som reserverats för detta ändamål på arbetsplatsen, om inte varje arbetstagare särskilt meddelas om ärendet.
2. Meddelanden och kungörelser från ett arbetarförbund och dess lokala avdelningar som är bundna av detta kollektivavtal får inom fabriksområdet fästas på en för detta ändamål reserverad anslagstavla.
3. Registrerade underföreningar till både de förbund som är parter i ett kollektivavtal och dessa underföreningars avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetstiden inleds, under måltidsrasterna eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse även under veckovilan) ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsfrågor under följande förutsättningar:

- En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
- Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.
- Den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen ansvarar för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalen, och för att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten. Organisationens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.
- Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är part i kollektivavtalet och en underförening till ett sådant förbund samt representanter för vederbörande centralorganisationer.

34 § Förtroendemän

1. Till den huvudförtroendemän som avses i det allmänna avtalet mellan TT och FFC betalas ersättning per månad enligt följande:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning fr.o.m. 01.04.2020 €/mån.
under 51	83
51–150	126
151–250	152
251–350	182
351–450	208
451–	232

2. För skötande av förtroendemannauppgifterna ordnas för huvudförtroendemannen i 4 kapitlet 1 punkten i den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC förutsatt regelbunden befrielse från arbetet enligt följande:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Regelbunden befrielse
20–50	4 timmar per vecka
51-100	10 timmar per vecka
101–150	14 timmar per vecka
151-200	18 timmar per vecka
201-250	22 timmar per vecka
251-300	24 timmar per vecka
301-350	28 timmar per vecka
351–	helt befriad

3. När man fastställer längden på befrielsen från arbetet som huvudförtroendemannen beviljas, konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen årligen den 1 november. Längden på befrielsen som beviljas huvudförtroendemannen beaktar det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som arbetat på arbetsplatsen under året, om det under denna period varit i genomsnitt minst 20 personer. Den längd för befrielsen från arbetet som i enlighet härmed har fastställts följs under därpå följande år.
4. Om huvudförtroendemannens lediga tid enligt det ovan nämnda är sex timmar eller mindre och beviljandet av den förorsakar svårigheter, kan man lokalt avtala om att i stället för den lediga tiden för motsvarande tid betala en ersättning i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.
5. På arbetsplatser med över 200 anställda arbetar huvudförtroendemannen inte i treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt.
6. När förtroendemannen verkar som den representant för personalgruppen som avses i samarbetslagen ska han eller hon ges tillräcklig befrielse från sitt arbete.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. Lönen för en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet och för arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt förtjänsten i det tidigare arbetet och den ska följa utvecklingen av lönen i det tidigare arbetet, emellertid så att lönen är åtminstone 15 % högre än den arbetsspecifika tidlönen i lönegrupp 5.
11. Vid beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten som avses i 4 kap. punkt 1 8:e stycket i det allmänna avtalet mellan TT och FFC, beaktas postningspenning eller motsvarande penning som betalas för postning som utförts utanför den ordinarie arbetstiden.
12. 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.
13. Avvikande från 3 kap. punkt 1 i det allmänna avtalet mellan TT och FFC är det möjligt att mellan företagen och fackavdelningen avtala om att det för två eller flera företag väljs en gemensam förtroendeman som är i deras tjänst. Avtalet som ingåtts gäller under förtroendemannens mandatperiod.
14. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige ska ha lika möjligheter att utvecklas i arbetet som de övriga arbetstagarna. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska även medan

förtroendemannauppdraget fortgår undersöka om upprätthållandet av hans yrkeskunskap till det gamla eller motsvarande arbete förutsätter givande av sådan yrkesutbildning som arrangeras också för övriga arbetstagare.

15. En huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig ska förses med ändamålsenliga lokaler och kontorsmaterial. Till normala kontorsmaterial räknas ADB-utrustning som används allmänt inom företaget och program i anknäytning till dem samt internet-förbindelse (e-post). Vid bedömningen beaktas bl.a. företagets och samfundets storlek, omfattningen och behovet av förtroendemannauppdrag och den tid som använts för dessa uppdrag. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

35 § Arbetarskyddfullmäktigs mandattid och ersättning

1. En arbetarskyddfullmäktigs mandattid är två år eller genom lokalt avtal fyra år.
2. Till arbetarskyddfullmäktig betalas varje månad en ersättning som avses i 4 kap. punkt 1 i det allmänna avtalet mellan TT och FFC och som uppgår till 60 procent av den månadsersättning som enligt 35 § i kollektivavtalet betalas till förtroendemannen.

36 § Förbundsrepresentanters deltagande i lokala förhandlingar

1. Avtalsparterna rekommenderar att man vid lokala förhandlingar inte tar upp ärenden som inte på förhand meddelats till den andra parten.
2. Om förbundens representanter önskar närvara vid lokala förhandlingar som förs mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, har de rätt därtill under förutsättning att om ärendet tidigare har förhandlats lokalt mellan de behöriga och att man avtalar om deltagandet mellan förbunden.

37 § Tolkning av avtal

1. Om tolkningen eller tillämpningen av innehållet i detta eller andra avtal eller protokoll som tecknats mellan avtalsparterna leder till meningsskiljaktigheter som inte kan lösas i förhandlingar på lokal nivå, ska ärendet överföras till de undertecknade förbunden för avgörande. Om inte heller de kan nå enhällighet i ärendet, kan någöndera parten hänskjuta ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Lokala förhandlingar i en tvistefråga skall inledas med det snaraste och senast inom två veckor från att framställningen gjorts.
3. Ifall de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill underställa ärendet organisationerna för avgörande, ska i sådana fall utarbetas en promemoria om ärendet som båda parterna undertecknar och i vilken både frågan som lett till meningsskiljaktigheter och båda parternas ståndpunkter kort beskrivs. Vardera avtalsparten ska få ett exemplar av promemorian.

38 § Biläggande av meningsskiljaktigheter

1. Om det av någon annan anledning än den som nämns i 37 § uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska, innan andra åtgärder får vidtas, ett försök att lösa dessa genom förhandling mellan de behöriga göras. Om de inte når enhällighet, ska ärendet överföras till avtalsparterna för avgörande och om detta utarbetas en promemoria enligt 37 § 3 punkten.

2. När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar i ett ärende som anges i 1 punkten ska dessa inledas så snabbt som möjligt och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts.

Förhandlingarna ska föras utan onödigt dröjsmål. Så länge som förhandlingarna om ärendet pågår, får man på grund av ärendet inte utlysa arbetsinställelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller hindra arbetets normala framskridande.

3. Om ovan nämnda förhandlingar inte leder till uppgörelse, ska det förbund som tänker åberopa arbetsnedläggelse meddela det andra förbundet om det skriftligt senast 14 dygn före den tilltänkta arbetsnedläggelsen.

4. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål anmäla tvister gällande uppsägning av arbetsavtalet för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig till arbetsgivarförbundet, som ska informera arbetstagarförbundet om ärendet. Förbunden ska omedelbart med de lokala parternas samtycke klargöra bakgrunden till uppsägandet av arbetsavtalet.

5. Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna som gäller uppsägandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden och ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter delges arbetsgivaren.

39 § 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 som en del av samarbetet inverkar man på upprätthållandet och utvecklandet av företagets lönsamhet, konkurrensförmåga och sysselsättning. Samtidigt uppstår förutsättningar för förbättrad arbetshälsa. Lokala avtal är framför allt ett verktyg för att utveckla verksamheten.

3. På varje enskild arbetsplats fastställs de målsättningar som man genom lokala avtal gemensamt försöker nå. I en verksamhetsmiljö som genomgår snabba förändringar ska målen ständigt bedömas på nytt. Då målsättningarna är klara avtalar man om de nödvändiga åtgärderna.

4. Som tillvägagångssätt berör de lokala avtalen hela arbetsgemenskapen. Det förutsätter en öppen och förtroendeskapande dialog mellan arbetsgivaren och personalen.

5. Parterna förväntas ta ansvar för att den egna arbetsplatsen är framgångsrik. Som primär verksamhetsmodell ska man tillägna sig beredskap att vara initiativrik och söka efter de bästa möjliga lösningarna med hjälp av vilka såväl företagets som personalens förmåner och samordningen av dem främjas på ett sätt som tar hänsyn till de lokala behoven. Kollektivavtalsbestämmelserna tillämpas som sådana om de anses bäst motsvara parternas målsättningar.

6. Ingåendet av lokala avtal enligt bestämmelserna i kollektivavtalet är enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet möjlig mellan antingen förtroendemannen och arbetsgivaren eller arbetsgivaren och arbetstagaren.

7. Avtalet som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare, som förtroendemannen ska anses representera.

8. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera parten så önskar.

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

40 § Avtalets giltighet och turordning vid uppsägning

1. Detta avtal träder i kraft, såvida inte underteckningsprotokollet medför något annat, söndag 23 februari 2020 och gäller till den 31 december 2021 samt därefter ett år i sänder, om inte en skriftlig uppsägning från någondera sidan skett senast två månader före avtalets utgång.

2. Om detta avtal i sin helhet eller till någon del sägs upp, ska den part som säger upp avtalet eller en del av det senast vid den första avtalsförhandlingen ge motparten ett ändringsförslag. Uppsägningen ska ske bevisligen. Avtalsparterna är efter uppsägningen skyldiga att utan dröjsmål uppta förhandlingar om ett nytt avtal eller om ett ändringsförslag.

3. Ändringsförslag gällande lönegruppering av arbetstagarna kan även läggas fram under avtalsförhandlingarna.

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

Helsingfors den 23 februari 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

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

INDUSTRIFACKET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

PROTOKOLL

Tid och plats 20.1.2018, Skogsindustrin rf:s kontor
Närvarande Nina Pärssinen, Skogsindustrin rf
Mikko Lehtonen, Skogsindustrin rf Riku Aalto, Industrifacket rf Jyrki Alapartanen, Industrifacket rf

VILLKOR FÖR LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDE ENLIGT LÄROAVTALSLAGEN I DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN (BILAGA I)

- 1 § I anställningsförhållanden som gäller elever i läroavtalsförhållanden iaktas arbetsvillkoren i det gällande kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustrin.
- 2 § Lönen för en läroavtalsanställd under tiden i arbete är från och med 1.4.2020 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter första året 8,25 euro per timme och andra året 8,70 euro per timme.

Lönen för en läroavtalsanställd uppgår fr.o.m. 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter för det första året till 8,37 euro och för det andra året till 8,82 euro.
- 3 § Innan läroavtalet ingås ska man lokalt avtala om lönen för personen som står i anställningsförhållande till företaget.
- 4 § Detta avtal gäller fr.o.m. 20.1.2018 och det iaktas som en del av ikraftvarande kollektivavtal för den mekaniska skogsindustrin

Tid och plats som tidigare nämnts.

SKOGSINDUSTRIN rf

Nina Pärssinen

Reima Lehtonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

Vi har undertecknat detta protokoll till den del som gäller anställda som arbetar på serviceavdelningen.

Tid och plats som tidigare nämnts.

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Sauli Vääntti

Hannu Luukkonen

AVTAL OM ARBETSPRAKTIK I ANKNYTNING TILL EXAMENSUTBILDNING OCH OM INLÄRNING I ARBETET INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN (BILAGA I A)

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för arbetspraktik inom den mekaniska skogsindustrin i anknytning till examensutbildning.

Protokollsanteckning:

Inläring i arbetet som en del av andra stadiets yrkesutbildning ordnas enligt lagen om yrkesutbildning så att en sådan studerande inte är i anställningsförhållande i företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal ingås med lärande på arbetsplatsen.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas emellertid även på lärande på arbetsplatsen.

2 § Samarbete som hänför sig till arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inläring i arbete

Lokalt ska gemensamt konstateras, antingen innan arbetspraktik i anknytning till examensutbildning eller inläring i arbetet ordnas eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete

- vilka former av arbetspraktik och inläring i arbetet för examensutbildning som tillämpas i företaget, samt
- att de inte har som syfte att påverka anställningsförhållandet för anställda på företaget och
- att ingens arbetsavtal sägs upp och inga anställda permitteras till följd av de personer som avses i detta.

3 § Personalens anställningsskydd

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

- nedskärning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda merarbete eller
- återanställning

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 20 januari 2018

SKOGSINDUSTRIN rf

INDUSTRIFACKET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC (BILAGA II)

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 mål genom att utnyttja olika former av samarbete och för egen del övervaka avtal som har ingåtts.

Grundläggande rättigheter

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

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt att bestämma över ledningen av 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 gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående 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 arbetskonflikt

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och vederbörande arbetsgivar- eller tjänstemannaförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsepunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Tillämpningsområde

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

Organisations- o.d. förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överläts, 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 ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

I samband med utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i den ska man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och samt förbättrad produktivitet. På så sätt ges arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

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

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

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade.

Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet där projektet ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som gäller utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

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

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

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

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Val

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

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i

detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

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

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet. Om valtider och vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har 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, iaktas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemannens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och

förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vicefullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Ombud

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

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

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

3.3 Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet 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. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

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

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

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

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

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

Ersättning för inkomstbortfall

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

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

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av 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 huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

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

Upprätthållande av yrkesskickligheten

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

verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse (Tillägg 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

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

Individuellt skydd (Ändr. 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7: 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på ett sätt som avses i 7: 4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7: 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

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

Ersättningar (Ändr. 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

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

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4 Ersättare

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

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

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. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

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

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas.

Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

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

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som i enlighet med arbetstidslagen (605/96) uppgörs över nöd- och overtidsarbete, 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 arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

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

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

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

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat,

produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

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

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

Sekretessplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om 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 INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET 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.

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen.

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

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

7.2 Gemensam utbildning

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

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbetet samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna

rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

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

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

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

7.4 Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s 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 förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska den måltidsersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall.

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

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

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

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

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

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

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlita av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad

tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

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

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

KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET

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. Om annat avtalas ska centralorganisationerna informeras härom.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 04.06.1997

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 alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 15.9.1997 meddelat att de blir utanför avtalet.
- 4 Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp vari från TT:s sida Seppo Riski och Harri Hietala deltagit och från FFC:s sida Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka.
- 5 Man antecknade att för att göra det enklare att läsa avtalet har det försetts med onummerade sidorubriker som inte är delar av avtalet.
- 6 För genomförandet av de utbildningsärenden som avses i avtalet finns en utbildningsarbetsgrupp till vilken vardera parten ska utse 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 föfogande. 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 arrangerandet av arbetsplatsbespisning beror på de lokala arrangeringsförutsättningarna. 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 Som bilaga följer ett på Statistikcentralens näringsgrensindelning (NI, september 1972) baserat beräkningsschema för fastställning av arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete.

In fidem:

Harri Hietala

Matti Kopperi

Justerat

Tapani Kahri

Lauri Ihalainen

Seppo Riski

Kirsti Palanko-Laaka

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Schema:

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

Då man beräknar antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar ska man även ta i beaktande det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som arbetet på arbetsplatsen under året i fråga, om antalet under perioden i fråga har varit minst 20 personer i genomsnitt.

Koefficient per näringsgren	Näringsgren	
0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadam
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 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; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.dyl; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0.112	16	Kontors- och kansliarbeten

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

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

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

- 1 anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),
- 2 anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (531/2017)

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

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

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

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

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

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

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

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

2 § Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsdirektiv

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

I 7:2.2 i arbetsavtalslagen finns separat listade sådana skäl som åtminstone inte kan anses utgöra sakliga och vägande skäl 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 bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen försummelsen av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

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

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över åtta år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsdirektiv Fastställande av anställningstid

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkning av anställningsförhållandets längd som förlänger uppsägningstider. För 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. Till anställningsförhållandets längd räknas alltså inte den egentliga värnpliktstiden.

Beräkning av bestämd tid

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

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7. säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstid

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

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

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

Tillämpningsdirektiv

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

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

5 § Anmälan om uppsägning

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

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

6 § Anmälan om grunden för uppsägningen

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

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom rimlig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsdirektiv

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

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljeförfarande

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 omfattning

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

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

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

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

Tillämpningsdirektiv

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

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

III PERMITTERING

14 § Permittering

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

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

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

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

Tillämpningsdirektiv

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

15 § Förhandsutredning

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

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

16 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 §.

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

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

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

Avvikelser från tidsfrister för anmälan om permittering

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

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

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

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

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 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. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för

uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala avlöningsdag efter att arbetsavtalet upphört, om inte annat avtalas.

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

Om det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för permitteringsmeddelande kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Senarelagd permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringsbörjan kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som arbetet, som yppade sig under permitteringsmeddelandetiden, varar.

Exempel:

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

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

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. Samtidigt är det skäl att utreda det tillfälliga arbetets beräknade längd.

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

Permittering och förkortad arbetstid

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

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

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningsförfarandet som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Anmälan om arbetets början

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver man inte göra när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Övrigt arbete under permitteringstid

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

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

Bostad under permitteringstid

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

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

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

Tillämpningsdirektiv

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Bestämmelserna om uppsägningskydd för specialgrupper i 7:9 § i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndighet

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

19 § Återanställning

När en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller i samband med ett saneringsförfarande, och han eller hon under den återanställningstid som avses i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska arbetsgivaren erbjuda sin tidigare arbetstagare arbete om denne fortfarande söker arbete genom arbetskraftsbyrån.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbets- och näringsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal arbets- och näringsbyrå avses arbets- och näringsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån, beställer byrån arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande.

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

20 § Påföljdssystem

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

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

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

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 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 uppsägningsskydd TT-FFC godkändes och undertecknades och det träder i kraft 1.6.2001.

Med det undertecknade avtalet om uppsägningsskydd 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 28.5.2001 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 Man kom överens om att de bifogade avtalsbestämmelserna om verksamhetsmodellen för sysselsättning och ändringsskydd träder i kraft mellan de undertecknade förbunden 16.2.2005.
- 2 Det konstaterades att Arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar efter att förfara i enlighet med verksamhetsmodellen för sysselsättning och ändringsskydd genast från och med 16.2.2005.

Lagstiftningen om sysselsättningsprogrammet och utbildningsstödet är under beredning och avsedd att träda i kraft snarast.

Det konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och ett förhöjt utbildningsstöd kan fullt tillämpas endast efter att därtill hörande lagstiftningen trätt i kraft.

- 3 Det konstaterades att man med bestämmelserna om samarbetsförfarande inte ändrar tillämpningsområdet i enlighet med lagen om samarbete 2 §.

Helsingfors den 26 januari 2005

SKOGSINDUSTRIN RF

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

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

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD (BILAGA III A)

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

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Vid inledandet av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 anställda framlägger arbetsgivaren en verksamhetsplan. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdarna. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatsökandet, utbildningen och anlitandet av Arbetskraftsservice. I planen beaktas de befintliga normerna för hur man går tillväga i situationer där Arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetsökandet, utbildningen och anlitandet av Arbetskraftsservice.

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

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

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

Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

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

Om inget annat har avtalats efter uppsägningen har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i uppgörandet av en sysselsättningsplan, söka arbete på eget eller myndighetens initiativ, delta i arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbete och praktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sin sysselsättningsplan. Beroende på hur länge anställningen har varat är ledighetens längd följande:

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

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

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

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA IV)

Centralorganisationerna har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i semesterlagens 11 § avsedda arbetstagare, som är anställda hos Finlands Näringsliv EK:s medlemsföretag om företaget har varit medlem i ett sådant arbetsgivarförbund som var medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund den 31.12.2004. 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 under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till ovan avsedda arbetsgivarförbund, träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår som följer på 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 övertidersättning, 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 likställd 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 Centralorganisation 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 den 10 september 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 i 1 § avsedda medlemsförbunden i Finlands Näringsliv EK och de medlemsförbund i AFC som inte före den 1 maj 2005 har anmält till de centralförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors måndag 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

GRUPPLIVFÖRSÄKRING (BILAGA V)

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

1. Grundbeloppen (€)

Den försäkrades ålder vid dödstillfället	Den försäkrade avidit 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. Barntillägg 7 540

3. Olycksfallstillägg

50 % av änkeandelens och barntilläggets sammanlagda belopp.

BESTÄMMELSER OM LÖNEBETALNING SOM MÅNADSLÖN (BILAGA VI)

1 § 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 § Arbets specifika månadslöner

De arbets specifika månadslönerna är fr.o.m. 1.4.2020 och 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

	01.04.2020	01.03.2021
	€/månad	€/månad
Lg 1	1507	1528
Lg 2	1590	1612
Lg 3	1677	1700
Lg 4	1770	1795
Lg 5	1887	1913
Lg 6	2011	2039
Lg 5a	2128	2158
Lg 5b	2219	2250
Lg 6a	2265	2297
Lg 6b	2365	2398

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 beräkningen av lön för övertid i kontinuerligt treskiftarbete används som månadslönens divisor talet 161 och i intermittert treskiftarbete talet 168.

Vid uträkningen av grundlönen ska man utöver månadslönen också beakta produktionsarvodet, 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 skiftarbetstillägg.

6 § Lön för deltid

1. Lön för deltid betalas till exempel då anställningsförhållandet 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 även ersättas med ett motsvarande antal arbetstimmar.

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

Den månatliga arbetstiden åren 2020—2021

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 (inbegriper självständighetsdagen)	22	176

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 fortlöpande har arbetat i skift eller i regelbundet återkommande skift, betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skifttillägget i enlighet med det som föreskrivs 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 skifttillägg 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. När semester intjänas beräknas vid dags- och tvåskiftsarbete lediga dagar enligt arbetstidsschemat till följd av förkortning av arbetstiden likställda med dagar i arbete. I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete iaktas beräknings sättet i 2 kap. 7 § i semesterlagen.

4. Till arbetstagaren betalas 50 % av den semesterlön som avses i detta avtal (=penninglön) som semesterpeng. Vid uträknandet av semesterpenning divideras månadslönen med talet 25 och multipliceras med det antal semesterdagar som stadgas i 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 Om ändringar i lönebetalningsdagen och -sättet avtalas lokalt senast en månad före ändringen genomförs. Ersättningar för arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas senast i samband med lönen för följande lönebetalningsperiod efter den som berättigade till ersättningarna.

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 § Ibruktagande av avlöningssystem med månadslön

Då man avtalar om ibruktagande 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.

SKOGSINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN

Arbetstagare som har valts in i Industrifacket rf:s styrelse, förbundsfullmäktige eller förbunds kongressen eller permanenta organ som tillsatts av dessa 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 20 januari 2018

SKOGSINDUSTRIN RF INDUSTRIFACKET RF

SAKREGISTER