

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 optiker

1.2.2018–28.2.2021

## INNEHÅLL

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	6
1 § Avtalets omfattning.....	6
2 § Lokala avtal.....	6
<i>Omfattning</i> .....	6
<i>Förlikningsförfarande</i> .....	6
2. ANSTÄLLNING.....	7
3 § Arbetsledning.....	7
4 § Arbetsavtal och prøvotid.....	7
5 § Arbetsavtal för viss tid.....	8
6 § Att avsluta ett anställningsförhållande och permittering.....	8
<i>Uppsägningstider</i> .....	8
<i>Ersättningar</i> .....	9
<i>Hävning av anställningsförhållande</i> .....	10
<i>Permittering</i> .....	10

3. ARBETSTID .....	10	
§ 7 Arbetstid.....	10	
<i>Avtal om arbetstid</i> .....	10	
<i>Organisering av ordinarie arbetstid</i> .....	10	
<i>Utjämningschema</i> .....	11	
<i>Arbetsskiftsförteckning</i> .....	11	
8 § Ledigheter .....	12	
<i>Lediga dagar</i> .....	12	
<i>Förläggning av lediga dagar</i> .....	12	
<i>Arbetstidsförkortning under söckenhelgsvecka</i> .....	14	
9 § Dagliga vilotider .....	15	
<i>Måltidsrast</i> .....	15	
<i>Kaffepaus</i> .....	15	
10 § Mertids- och övertidsarbete.....	16	
<i>Mertidsarbete</i> .....	16	
<i>Övertidsarbete</i> .....	16	
<i>Samtycke till mertids- och övertidsarbete</i> .....	16	
<i>Förhöjd lön</i> .....	16	
<i>Förhöjd lön under utjämningsperiod</i> .....	16	
<i>Arbetstidstillägg och mertids- och övertidsarbete</i> .....	17	
<i>Utbetalning av lön under ett utjämningschema</i> .....	17	
<i>Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet</i> .....	17	
<i>Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod</i> .....	17	
<i>Maximiantalet övertidstimmar</i> .....	18	
<i>Timlönsdivisor</i> .....	18	
<i>Preskription av mertids- och övertidsersättningar</i> .....	18	
11 § Söndagsarbete.....	18	
4. LÖNESÄTTNING.....	19	
12 § Lönesättning .....	19	
<i>Minimilön</i> .....	19	
<i>Blivande optometriker</i> .....	19	
<i>Chefstillägg</i> .....	19	
<i>Läkemedelstillägg</i> .....	19	
<i>Kontaktlinstillägg</i> .....	20	
<i>Individuellt tillägg</i> .....	20	
<i>Kvällstillägg</i> .....	21	
<i>Helgaftonstillägg</i> .....	21	
<i>Lördagstillägg</i> .....	21	
<i>Tillfällig förflyttning</i> .....	22	
<i>Lön för en del av månaden</i> .....	22	
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i> .....	21	
5. FRÅNVARO .....	23	
13 § Om arbetstagaren blir sjuk .....	23	
<i>Förutsättningar för lönebetalning</i> .....	23	
<i>Anmälningsskyldighet och läkarintyg</i> .....	23	
<i>Löneutbetalning</i> .....	24	
<i>Om sjukdomen upprepas</i> .....	25	

<i>Karantän</i> .....	25
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i>	25
14 § <i>Tillfällig frånvaro</i> .....	26
<i>Plötslig sjukdom i familjen</i> .....	26
<i>Vigsel och bemärkelsedag</i> .....	26
<i>Död och begravning</i> .....	26
<i>Uppbåd och repetitionsövningar</i> .....	27
<i>Samhällelig verksamhet</i> .....	27
<i>Svårt sjukt barn</i> .....	27
<i>Semesterförmåner</i> .....	27
15 § <i>Läkarundersökningar</i> .....	28
<i>Förutsättningar för löneutbetalning</i> .....	28
<i>Fastställande av sjukdom</i> .....	28
<i>Plötslig tandsjukdom</i> .....	28
<i>Graviditet</i> .....	28
<i>Lagstadgade undersökningar</i> .....	28
16 § <i>Barnafödelse</i> .....	29
<i>Familjeledigheter</i> .....	29
<i>Anmälningstider</i> .....	29
<i>Ändring av tidpunkten för ledigheten</i> .....	30
<i>Arbete under ledigheten</i> .....	30
6. <i>SEMESTER</i> .....	31
17 § <i>Semester</i> .....	31
<i>Semesterns längd</i> .....	31
<i>Hur semester ges</i> .....	31
<i>Semester och ledig dag</i> .....	32
<i>Utbetalning av semesterlön</i> .....	32
<i>Beräkning av semesterlön och semesterersättning</i> .....	32
<i>Beräkning av tillägg till semesterlön och semesterersättning</i>	33
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i>	33
18 § <i>Semesterpenning</i> .....	34
<i>Storlek</i> .....	34
<i>Förutsättningar för utbetalning</i> .....	34
<i>Vårdledighet</i> .....	35
<i>Beväringstjänst</i> .....	35
<i>Om anställningsförhållandet upphör under semestern</i> .....	35
<i>Pensionering</i> .....	35
<i>Tidpunkt för utbetalning</i> .....	35
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i>	35
7. <i>RESOR</i> .....	36
19 § <i>Resekostnader</i> .....	36
8. <i>SÄRSKILDA BESTÄMMELSER</i> .....	36
20 § <i>Särskilda bestämmelser</i> .....	36
<i>Uttag av medlemsavgift</i> .....	36
<i>Samling på arbetsplatsen</i> .....	36
<i>Förtroendemän</i> .....	37
<i>Grupplivförsäkring</i> .....	37

Arbetskläder .....	37	
9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED .....	37	
21 § Meningsskiljaktigheter .....	37	
Lokala förhandlingar .....	37	
Förbundsförhandlingar .....	37	
Hur förhandlingar genomförs .....	37	
Arbetsdomstolen .....	37	
22 § Arbetsfred och avtalsbrott .....		38
10. GILTIGHET .....	38	
23 § Avtalets giltighetstid .....	38	
ARBETSTIDSBANK .....	39	
Arbetstimmar som ska överföras .....	39	
Att ta ut ledighet .....	39	
Frånvaro och semester .....	40	
Bokföring .....	40	
Anställningens upphörande .....	40	
BYTE AV SEMESTERPENNING MOT LEDIGHET .....	41	
UTBILDNINGSAVTAL .....	42	
1 § Fackföreningsutbildning .....	42	
Utbildningsarbetsgrupp .....	42	
Rätten att delta .....	42	
Anmälningsskyldighet .....	42	
Arbetarskyddsutbildning .....	43	
Ersättningar .....	43	
Övriga förmåner .....	43	
2 § Gemensam utbildning .....	44	
3 § Yrkesutbildning .....	44	
Utbildningen Näköä .....	45	
4 § Välbefinnande i arbetet-kortutbildning .....	45	
5 § Giltighet .....	45	
ÖVERLEVNADSKLAUSUL .....	46	
PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER .....	50	
ARBETSAVTALSBLANKETT .....	51	
TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR DEN FÖRETAGSSPECIFIKA POTTEN .....		52

Finsk Handel

Tjänstemannaförbundet ERTO rf

## KOLLEKTIVAVTAL FÖR OPTIKER

### 1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet ska iaktas i optikeraffärer.

2. Avtalet gäller de optiker, optometriker, ledande optiker och optometriker samt blivande optometriker som omfattas av arbetstidslagen.

3. Som en del av avtalet ska följande gällande avtal mellan förbunden iakttas:

- Utbildningsavtal
- Förtroendemannaavtal
- Samarbetsavtal

## 2 § Lokala avtal

### *Omfattning*

1. Lokalt kan även annat avtalas i fråga om de bestämmelser i detta kollektivavtal där detta särskilt konstateras.

### *Förlikningsförfarande*

2. I lokala avtal:

- är arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen avtalsparter, om inte annat avtalas i kollektivavtalsbestämmelsen
- avtalet ingås skriftligt
- avtalet ska gälla tills vidare eller för viss tid och avtalet kan gälla tidigast från och med att det undertecknas
- uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är 2 månader
- ett avtal för viss tid som fortgått i över tolv månader kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader
- efter att avtalet upphört ska bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas.

3. Om ett överenskommet arrangemang är bundet till en viss tidsperiod fortsätter arrangemanget till slutet av perioden oberoende av en uppsägning.

4. Om parterna inte ingår ett avtal ska bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas.

## 2. ANSTÄLLNING

### 3 § Arbetsledning

1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet.

2. En arbetstagare som har blivit anställd för ett visst arbete är skyldig att vid behov utföra även annat arbete som hör till hans eller hennes yrke eller som är jämförbart med det.

3. Föreningsrätten är ömsesidigt okränkbar.

### 4 § Arbetsavtal och provotid

1. Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Arbetsavtalet ska åtminstone innehålla de uppgifter som tillfrågas i blanketten och dess anvisningar.

2. Ett arbetsavtal gäller antingen tills vidare eller för viss tid.

3. Man ska avtala om prøvotiden i arbetsavtalet.
4. Prøvotidens längd är högst fyra månader.
5. Om arbetstagaren under prøvotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prøvotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår.

Arbetsgivaren ska innan prøvotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prøvotiden förlängs.

*Tillämpningsanvisning:*

Punkt 5 tillämpas på anställningsförhållanden som inletts 1.2.2018 eller senare.

6. Under prøvotiden kan båda parter häva avtalet utan att iaktta uppsägningstiden.
7. Om en arbetstagare inom rimlig tid återvänder i sin tidigare arbetsgivares tjänst och arbetet är likt det förra, tillämpas ingen prøvotid, såvida det inte finns särskilda skäl till detta.

## 5 § Arbetsavtal för viss tid

1. Ett arbetsavtal för viss tid ska ingås enligt 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetstagaren ska i god tid känna till när avtalet går ut, dock minst en vecka tidigare, om möjligt.
3. Avslutar arbetstagaren sitt anställningsförhållande före tidsfristen ska han eller hon ersätta arbetsgivaren den skada han eller hon orsakat.

Ersättningen är två veckors lön eller, om den försummade arbetsperioden är kortare, ett belopp som motsvarar den.

Ersättningen ska kvittas enligt 2 kap.17 § i arbetsavtalslagen.

4. Avslutar arbetsgivaren ett anställningsförhållande före tidsfristen ska arbetsgivaren enligt 12 kap. 2 § ersätta arbetstagaren den skada han eller hon orsakat.

## 6 § Att avsluta ett anställningsförhållande och permittering

### *Uppsägningstider*

1. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

<b>när anställningsförhållandet</b>	<b>uppsägningstiden</b>
högst ett år	14 dagar
över ett år-högst 4 år	1 månad
över 4-högst 8 år	2 månader
över 8-högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

när anställningsförhållandet	uppsägningstiden
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

3. Avvikande från punkt 1 och 2 kan man i arbetsavtalet komma överens om att en uppsägningstid på en (1) månad ska gälla för vardera parten. Under anställningsförhållandets gång kan man i fråga om en arbetstagare i chefsställning komma överens om att en uppsägningstid på två (2) månader ska gälla för vardera parten. Detta ska avtalas skriftligen.

Om arbetsgivarens uppsägningstid med stöd av punkt 1 är längre än uppsägningstiden på en eller två månader som man kommit överens om med stöd av punkt 3, ska arbetsgivaren iaktta den längre uppsägningstiden.

#### *Exempel 1*

När anställningsförhållandet inleddes avtalade arbetsgivaren och arbetstagaren om en uppsägningstid på en månad. Efter fyra tjänstgöringsår ska arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid på två månader, efter åtta år en uppsägningstid på fyra månader och efter tolv år en uppsägningstid på sex månader.

#### *Exempel 2*

Om arbetstagaren inte längre är chef, förblir avtalet om uppsägningstid i kraft och uppsägningstiden bestäms för arbetsgivarens del på samma sätt som i exempel 1.

4. Uppsägningstiden inleds på den dag som följer på uppsägningen.

5. Arbetsavtalet ska sägas upp bevisligen.

6. På begäran ska arbetstagaren skriftligen och utan dröjsmål meddelas om grunden för uppsägningen och om tidpunkten då anställningsförhållandet kommer att upphöra.

#### *Ersättningar*

7. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetsgivaren den lön som motsvarar den försummade uppsägningstiden.

Ersättningen ska kvittas enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

8. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.

#### *Hävning av anställningsförhållande*

9. Hävning av ett anställningsförhållande bestäms utifrån arbetsavtalslagen.

#### *Permittering*

10. Genom ett lokalt avtal (enligt 2 §) kan man förkorta tiden för meddelande om permittering enligt 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen till sju dagar.

### 3. ARBETSTID



## 7 § Arbetstid

### *Avtal om arbetstid*

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 37,5 timmar per vecka i genomsnitt.
2. Om den genomsnittliga minimiarbetstiden per vecka ska det avtalas i arbetsavtalet.

### *Organisering av ordinarie arbetstid*

3. Arbetsveckan börjar på måndagen kl. 00.00, om inte annat avtalas lokalt (enligt 2 §).
4. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas på följande sätt:

#### *a. Per vecka*

Arbetstiden är högst tio timmar per dygn och högst 37,5 timmar per vecka.

#### *b. Under en period på flera veckor*

Arbetsgivaren ska i förväg utarbeta ett utjämningschema för arbetstiden under vilket arbetstiden per vecka utjämnas till högst 37,5 timmar.

En utjämningsperiod kan vara högst 26 veckor.

Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida tio timmar per dygn eller 48 timmar per vecka. Högst fyra arbetsdagar på över tio timmar är tillåtna i rad.

#### *c. Genom lokala avtal*

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas även på följande sätt: Arbetsgivaren ska i förväg utarbeta ett utjämningschema för arbetstiden under vilket arbetstiden per vecka utjämnas till högst 37,5 timmar.

En utjämningsperiod kan vara högst 26 veckor. Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida tio timmar per dygn eller 50 timmar per vecka.

### *Utgjämningschema*

5. I ett utjämningschema som arbetsgivaren utarbetar ska det antecknas:

- utjämningsperiodens längd
- den sammanlagda arbetstiden och
- datumet då perioden inleds och avslutas.

Utgjämningsschema för arbetstiden ges för kännedom minst två veckor innan utjämningsperioden inleds.

### *Arbetsskiftsförteckning*

6. I en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren utarbetar ska det antecknas:

- när arbetstagarens ordinarie arbetstid inleds och avslutas
- måltidsrasterna enligt detta avtal och
- antalet veckor och arbetstimmar som kvarstår under utjämningsperioden.

Ett arbetsskift avser tiden mellan den tidpunkt när den ordinarie arbetstiden inleds och avslutas och i den ingår en måltidsrast enligt detta avtal. Ett arbetsskift ska oavbrutet antecknas i arbetsskiftsförteckningen. I ett oavbrutet arbetsskift behöver dock inte ingå kund-, presentations-, utbildnings- eller motsvarande evenemang, möten som arbetsgivaren har förordnat eller timmar som erbjuds som mertidsarbete.

Arbetsskiftsförteckningen ska ges för kännedom senast två veckor innan arbetsveckan börjar.

Arbetsskift på mindre än fyra timmar ska inte tillämpas, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad anledning kräver det.

#### 7. Samtyckesklausul s.k. öppnings- och stängningsarbeten

I butiken ska man tillsammans med förtroendemannen eller, om det saknas en förtroendemann, hela personalen klarlägga de praktiska arrangemangen för öppnings- och stängningsarbeten så att öppnings- och stängningsarbeten registreras på det sätt som arbetstidslagen förutsätter. Arbetsgivaren ska skriftligen eller elektroniskt delge hela personalen slutresultatet av denna utredning.

### 8 § Ledigheter

#### *Lediga dagar*

1. Arbetstagaren har en ledig dag vid sidan av den ledighet per vecka som har förts in i arbetstidslagen.

En ledig dag kan beviljas genom att lediga dagar slås samman till en oavbruten ledighet under ett utjämningschema. Det är inte tillåtet med flera än fem på varandra följande lediga dagar utan arbetstagarens samtycke.

Frånvaro ändrar inte ledighet enligt arbetsskiftsförteckningen.

Arbetsgivaren och en arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka kan avtala om en arbetsvecka på sex dagar om arbetstagaren vill.

#### *Förläggning av lediga dagar*

2. Lediga dagar ska förläggas på följande sätt:

##### *2.1. Veckoslutsledighet*

Syftet ska vara att bevilja den lediga dagen på olika veckodagar som roterande ledighet så att kombinationen lördag, söndag och måndag upprepas regelbundet.

Arbetstagaren får under kalenderåret minst 11 fridagskombinationer fredag–lördag eller lördag–söndag. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ge veckoslutsledigheten på andra vardagar. Lediga dagar som infaller under semester räknas inte som beviljade ledigheter. Om anställningsförhållandet inte har pågått ett helt kalenderår, beviljas veckoslutsledighet i motsvarande proportion. Frånvaro ändrar inte ledighet enligt arbetsskiftsförteckningen.

##### *Tillämpningsanvisning:*

Denna bestämmelse iakttas fr.o.m. 1.1.2019.

När lördagen är arbetstagarens lediga dag ska även en ledig söndag eftersträvas.

Under semesterperioden (1.5–30.9) ska minst sju lediga lördagar eftersträvas. Semesterlördagar minskar inte antalet nämnda ledigheter. Om anställningsförhållandet inte har pågått ett helt kalenderår, beviljas ledighet i motsvarande proportion. Lokala avtal om att lördagsledigheten ska beviljas någon annan vardag kan ingås.

## 2.2. Lediga helgaftnar

I ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska två lediga dagar förläggas till följande helgafton:

- påskafton
- midsommarafton
- julafton
- nyårsafton.

Under anställningens första år beviljas de lediga helgaftnarna i fall anställningsförhållandet har börjat före påskveckan.

De lediga helgaftnar som ingår i semestern ska räknas som erhållna lediga helgaftnar.

Frånvaro ändrar inte ledighet enligt arbetsskiftsförteckningen.

Arbetsgivaren kan ersätta lediga helgaftnar genom att betala ut en lön förhöjd med 100 % för ordinarie arbete som utförs de nämnda dagarna. Dessutom ska arbetstagarens arbetstid förkortas enligt punkt 5.

Bestämmelserna om lediga helgaftnar gäller inte arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar, om inte annat avtalas.

## 2.3. Veckovila

Ledigheten per vecka kan infalla vid ett veckoskifte mellan två arbetsveckor så att mer än hälften av ledigheten infaller under den vecka vilotiden gäller.

## Arbetstidsförkortning under söckenhelgsvecka

3. Arbetstiden förkortas av:

- långfredagen
- annandag påsk

Även följande helgdagar förkortar arbetstiden om de infaller mellan måndag och fredag:

- nyårsdagen
- första maj
- självständighetsdagen
- julafton
- annandag jul.

4. Utan att arbetstiden förkortas ges en extra ledig dag för:

- Kristi himmelfärdsdag
- midsommardagen.

5. En ledig dag ges:

- under en söckenhelgsvecka
- under de två föregående veckorna
- under de två följande veckorna eller
- i utjämningsstatistiken.

6. En förkortning av arbetstiden enligt punkt 3 minskar antalet arbetsdagar med en och antalet arbetstimmar med 7,5. Extra lediga dagar enligt punkt 4 förkortar inte arbetstiden.
7. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan arbetstiden enligt punkt 3 också förkortas med 7,5 timmar utan att antalet arbetsdagar minskar.
8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan (enligt 2 §) avtala om att förkortningen av arbetstiden ges i form av en penningersättning, alltså som dagslön (12 § 11 punkten).
9. Om lördagen är en permanent ledig dag för arbetstagaren är den också ledig under:
  - nyårsdags-
  - annandag påsk-
  - första maj-
  - självständighetsdags-
  - julannandagsveckan.
10. Arbetstagaren har rätt till söckenhelgsförkortning förutsatt att anställningen före söckenhelgen har pågått minst en (1) månad.
11. En arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka får sin arbetstid förkortad under en söckenhelgsvecka som:
  - penningersättning förutom de utförda arbetstimmarna
  - eller som ledighet med lön under en söckenhelgsvecka, de två föregående veckorna, de två följande veckorna eller i utjämningsdiagrammet.
  - Dagar enligt punkt 4 inverkar inte på arbetstiden eller antalet lediga dagar med lön.

Penningersättningen eller förkortningen av arbetstiden räknas ut genom att arbetstiden per vecka enligt arbetsavtalet delas med fem.

## 9 § Dagliga vilotider

### *Måltidsrast*

1. Om den ordinarie arbetstiden oavbrutet är längre än sju timmar har arbetstagaren en måltidsrast på minst en timme.
2. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan måltidsrasten:
  - förkortas med högst 30 minuter eller
  - slopas helt och arbetstagaren intar måltiden under arbetstiden.
3. Måltidsrasten är inte arbetstid om arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen.
4. Måltidsrasten får inte ges i arbetsdagens omedelbara början eller slut.

### *Kaffepaus*

5. Om arbetsdagens längd är:

högst 6 timmar	en kaffepaus
över 6 timmar	två kaffepauser.

6. Om två kaffepauser försvårar organiseringen av arbetet får arbetstagaren en längre kaffepaus.

## 10 § Mertids- och övertidsarbete

### *Mertidsarbete*

1. Mertidsarbete är arbete som utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider 40 timmar per vecka.

### *Övertidsarbete*

2. Övertidsarbete är arbete som överskrider 40 timmar per vecka.

3. I utjämnings-schemat är övertidsarbete arbete som i genomsnitt överskrider 40 timmar per vecka.

### *Samtycke till mertids- och övertidsarbete*

4. Arbetstagarens samtycke till mertids- eller övertidsarbete bestäms utifrån 18 § i arbetstidslagen.

Arbetstagarens samtycke enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen krävs för arbete som utförs utöver arbetstid som överskrider åtta timmar per dygn eller de åtta timmar som anges i arbetsskiftsförteckningen.

### *Förhöjd lön*

5. För arbete som överskrider tio timmar per dygn eller 37,5 timmar per vecka betalas lön förhöjd med 50 %.

En heltidsanställd betalas lön förhöjd med 50 % för arbete som överskrider den maximala arbetstiden under en söckenhelgsvecka.

De heltidsanställdas maximala arbetstid under en söckenhelgsvecka är 30 timmar om en söckenhelg förkortar arbetstiden och 22,5 timmar om två söckenhelger förkortar arbetstiden.

### *Förhöjd lön under utjämningsperiod*

6. Av antalet utförda timmar under en utjämningsperiod

#### *a. ska utfört arbete som överskrider tio timmar per dygn avdras*

- betalas separat lön förhöjd med 50 %

#### *b. ska de maximala arbetstiderna under de veckor som ingår i en utjämningsperiod avdras*

- antalet veckor x 37,5 timmar. Från den summan ska en heltidsanställds antal söckenhelgsförkortningar x 7,5 timmar avdras.

#### *c. för skillnaden betalas lön förhöjd med 50 %.*

7. Även sådana timmar som har meddelats i utjämnings-schemat och under vilka arbetstagaren av godtagbara skäl varit frånvarande räknas in i den ordinarie arbetstiden under en utjämningsperiod.

### *Arbetstidstillägg och mertids- och övertidsarbete*

8. Arbetstidstillägg beaktas inte i grundlönen vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar. Arbetstidstillägg för mertids- och övertidsarbete betalas utan förhöjning.

### *Utbetalning av lön under ett utjämnings-schema*

9. För alla timmar som ingår i en utjämningsperiod betalas timlön utan förhöjning på den vanliga lönebetalningsdagen.

10. Förhöjningsdelarna betalas på lönebetalningsdagen som följer på den avslutade utjämningsperioden.

#### *Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet*

11. Mertids- och övertidsersättning kan enligt 23 § i arbetstidslagen bytas mot ledighet.

#### *Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod*

12. Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod och arbetstiden inte jämnas ut till 37,5 timmar per vecka i genomsnitt, ska arbetsgivaren ersätta de timmar som överskrider detta antal timmar genom att

##### *a. betala lön för den ordinarie arbetstiden utan förhöjning i fall:*

- arbetsgivaren har rätt att avsluta arbetsavtalet av skäl som beror på arbetstagaren
- arbetstagaren säger upp arbetsavtalet

##### *b. betala lön förhöjd med 50 % i fall:*

- arbetstagaren har rätt att häva arbetsavtalet
- arbetsgivaren säger upp avtalet på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

För över tio timmars arbete per dygn betalas dock ut lön förhöjd med 50 % i punkterna a. och b.

13. Om ett arbetsavtal som innebär mindre än 37,5 timmar per vecka löper ut under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har utjämnats till den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka, ska arbetstagaren för de timmar som överskrider denna få lön för den ordinarie arbetstiden utan förhöjning fram till 37,5 timmar per vecka i genomsnitt. Dessutom ska bestämmelserna i kollektivavtalets 10 § 12 punkten iakttas.

14. Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har utjämnats till den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka, ska de timmar som blivit ogjorda avdras från arbetstagarens lön.

#### *Maximiantalet övertidstimmar*

15. Vid beräkning av maximiantalet övertidstimmar under ett kalenderår ska en granskningsperiod på fyra månader enligt 19 § i arbetstidslagen (= 138 timmar på fyra månader) inte iakttas.

#### *Timlönsdivisor*

16. Timlönen fås genom att månadslönen divideras med 160.

#### *Preskription av mertids- och övertidsersättningar*

17. Mertids- och övertidsersättningar preskriberas enligt 38 § i arbetstidslagen.

#### *11 § Söndagsarbete*

1. Söndagsarbete bestäms utifrån 33 § i arbetstidslagen.

2. För ordinarie arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga helgdagar och på självständighetsdagen och första maj ska dubbel lön betalas.

3. Söndagsersättningen kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot ledighet som ska tas ut inom sex månader från det att arbetet utfördes.
4. Arbetstidstillägg beaktas inte i grundlönen vid beräkning av söndagsersättningen. Söndagsersättningen preskriberas enligt 38 § i arbetstidslagen.

## 4. LÖNESÄTTNING

### 12 § Lönesättning

#### *Minimilön*

1. Minimilönen för optiker är
  - 2 593 euro per månad fr.o.m. 1.4.2018
  - 2 696 euro per månad fr.o.m. 1.4.2019

#### *Blivande optometriker*

2. Lönen för blivande optometriker är minst 65 % av minimilönen.

För blivande optometriker som har rätt att sköta en legitimerad yrkesutbildad persons uppgifter är lönen minst 75 % av minimilönen.

I fråga om tillägg ska bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

#### *Chefstillägg*

3. Till chefsoptiker utsedda av arbetsgivaren ska ett chefstillägg på 152 euro per månad betalas ut fr.o.m. 1.4.2018. Fr.o.m. 1.4.2019 uppgår chefstillägget till 154 euro per månad.

#### *Läkemedelstillägg*

4. Till en person som har slutfört en tilläggsutbildning som legitimerar ordinerings av diagnostiska läkemedel och som i sitt arbete använder diagnostiska läkemedel ska ett läkemedelstillägg på 75 euro per månad betalas. Läkemedelstillägget ska inte betalas till en optiker som har slutfört en utbildning som legitimerar ordinerings av diagnostiska läkemedel som en del av examen i optometri.

Protokollsanteckning 1: Läkemedelstillägget är 150 euro fram till 31.3.2018. Till arbetstagare som får läkemedelstillägg eller vars rätt till läkemedelstillägg har uppkommit senast 31.3.2018 fortsätter utbetalningen av tillägget som en del av den individuella lönen för den del som överstiger 75 euro.

Protokollsanteckning 2: Bestämmelsen är i kraft till och med 31.3.2020 och slopas ur kollektivavtalet 1.4.2020. Till arbetstagare som får läkemedelstillägg eller vars rätt till läkemedelstillägg har uppkommit senast 31.3.2020 fortsätter utbetalningen av tillägget som en del av den individuella lönen.

#### *Kontaktlinstillägg*

5. Till en person som efter 1.1.2011 har slutfört en tilläggsutbildning som legitimerar personen att prova och ordinera kontaktlinser och som i sitt arbete provar kontaktlinser på och ordinerar dessa till kunder ska ett kontaktlinstillägg på 101 euro per månad betalas ut. Kontaktlinstillägget ska inte betalas till en optiker som har slutfört en utbildning som legitimerar honom eller henne att prova och ordinera kontaktlinser som en del av examen i optometri.

Protokollsanteckning: Bestämmelsen är i kraft till och med 31.3.2019 och slopas ur kollektivavtalet 1.4.2019. Till arbetstagare som får kontaktlinstillägg eller vars rätt till läkemedelstillägg har uppkommit senast 31.3.2019 fortsätter utbetalningen av tillägget som en del av den individuella lönen.

### *Individuellt tillägg*

6. Med en arbetstagare hålls senast ett år efter att anställningsförhållandet har inletts ett samtal där man utvärderar bland annat arbetstagarens arbetsprestation och hur den inverkar på lönesättningen. Därefter hålls samma samtal årligen. På basis av samtalet avgör arbetsgivaren om några individuella tillägg ska betalas till arbetstagaren.

Ett individuellt tillägg kan betalas bland annat på grundval av följande kriterier:

- arbete av särskilt hög kvalitet och särskilt goda resultat
- särskild yrkeskompetens eller kunnande
- särskild lämplighet och kundbetjäningssjärdigheter
- arbetserfarenhet som är av nytta för arbetsuppgifterna
- språkkunskaper som är av nytta för arbetsuppgifterna
- särskilda kunskaper och sjärdigheter som är av nytta för arbetsuppgiften i fråga
- särskilt god medarbetarkompetens och en aktiv roll i utvecklandet av klimatet på arbetsplatsen
- god samarbetsförmåga
- introduktion av nya tjänstemän i arbetet utan att det ingår i uppgiftsbeskrivningen.

Storleken på tillägget fastställs utifrån arbetstagarens arbetsprestation.

Om tillägget ska betalas men samförstånd gällande beloppet inte nåtts, avgör arbetsgivaren grunderna för och storleken på tillägget.

Om företaget använder ett annat liknande system än det ovan nämnda, där arbetstagarens arbetsprestation och hur den inverkar på arbetstagarens individuella lönesättning utvärderas under ett samtal med arbetstagaren minst en gång om året, behöver denna bestämmelse inte iaktas.

### *Tillägg för kvällsarbete*

7. För arbete som utförs mellan kl. 18.00–24.00 betalas fr.o.m. 1.4.2018 ett tillägg för kvällsarbete på 4,19 euro per timme och fr.o.m. 1.4.2019 på 4,26 euro per timme. Tillägget betalas oberoende av affärens öppettider.

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

### *Helgaftonstillägg*

8. Om en affär på en kyrklig helgafton har varit öppen efter kl. 18.00 ska ett helgaftonstillägg som motsvarar lördagstillägget betalas för det arbete som utförs mellan kl. 18.00–24.00.

Helgaftnar är:

- trettondagsafton
- skärtorsdagen
- Kristi himmelsfärdsafton
- alla helgons afton
- nyårsafton



Om aftonen infaller på en lördag bestäms tillägget utifrån punkt 8.

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

### *Lördagstillägg*

9. Om affären har varit öppen på en lördag efter kl. 13.00 betalas för arbete som utförts mellan kl.13.00–24.00 ett lördagstillägg på 5,47 euro per timme fr.o.m. 1.4.2018 och på 5,56 euro per timme fr.o.m. 1.4.2019.

Tillägget betalas inte för helgaftnar (bortsett från helgaftnar som infaller på lördagar).

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

### *Tillfällig förflyttning*

10. Om en arbetstagare förflyttas till ett högre avlönat arbete som oavbrutet varar över två veckor ska en lön som motsvarar arbetet i fråga betalas för den tid som överskrider den nämnda tiden.

Om förflyttningen beror på semesterarrangemang och varar över en månad under ett kalenderår ska lön som motsvarar arbetet i fråga betalas för den tid som överskrider den nämnda tiden.

Före förflyttningen ska arbetsgivaren fastställa löneinverkan.

### *Lön för en del av månaden*

11. Lönen för del av en månad räknas ut genom att:

- dagslönen multipliceras med det antal dagar som berättigar till lön, ifall de är färre än 13
- lönen för frånvarodagarna avdras från månadslönen, ifall antalet dagar som berättigar till lön är minst 13.

Dagslönen fås genom att månadslönen delas med 21.

### *Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka*

12. En arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka kan få arbetstidsrelaterad månadslön eller timlön.

13. Månadslön kan betalas arbetstagaren i förhållande till den avtalade arbetstiden per vecka och 37,5 timmar.

Timlönen för en arbetstagare som får arbetstidsrelaterad månadslön bestäms utifrån punkt 14.

14. Minimitimlönen räknas ut genom att dividera minimilönen för en heltidsanställd med talet 160.

15. Lönen ska betalas ut enligt lönebetalningstiden för den övriga personalen.

## 5. FRÅNVARO

13 § Om arbetstagaren blir sjuk

### *Förutsättningar för löneutbetalning*

1. Lönen ska betalas ut i fall:

- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är oförmögen att utföra sitt arbete enligt arbetsavtalet och
- arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmågan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

### *Anmälningsskyldighet och läkarintyg*

2. Arbetstagaren ska utan dröjsmål anmäla frånvaron och dess längd om den är känd. Om arbetstagaren försummar att anmäla frånvaron börjar skyldigheten att betala lön fr.o.m. tidpunkten för anmälan.

Arbetstagaren ska på begäran utan dröjsmål visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Läkarintyget ska i första hand hämtas från företagshälsovårdsläkaren eller annan av arbetsgivaren utsedd läkare.

Om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka arbetstagarens arbetsoförmåga kan arbetsgivaren be arbetstagaren skaffa ett läkarutlåtande av en av arbetsgivaren utsedd läkare. Läkarutlåtandet utgör en förutsättning för skyldigheten att betala lön.

Om arbetsgivaren utser läkaren betalar arbetsgivaren kostnaderna för läkarintyget.

Om det under en epidemi inte finns tillräcklig tillgång till läkartjänster kan en företagshälsovårdare eller hälsovårdare med stöd av sin egen utredning ge ett intyg över sjukledighet för högst tre dagar åt gången. Intyget kan förnyas endast av samma vårdare.

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetsgivaren rätt att begära ett läkarintyg över sjukledigheten utan hinder av föregående stycke.

### *Löneutbetalning*

3. I samband med varje fall av arbetsoförmåga ska lönen betalas enligt följande:

Anställningsförhållandets längd vid den tidpunkt då	Den avlönade periodens längd
minst en månad	karenstid enligt sjukförsäkringslagen
minst 3 mån. men mindre än 3 år	4 veckor
3 år – mindre än 5 år	5 veckor
5 år – mindre än 10 år	6 veckor
minst 10 år	8 veckor

Karenstiden enligt sjukförsäkringslagen består av dagen för insjuknande och de nio därpå följande vardagarna. Om arbetstagaren inom 30 dagar insjuknar på nytt i samma sjukdom består karenstiden enligt sjukförsäkringslagen av dagen för insjuknande (se. punkt 4, om sjukdomen upprepas).

Lön betalas för de arbetsdagar som ingår i perioden.

Läkemedelstillägget och kontaktlinstillägget ska beaktas i lönen för sjukdomstiden bara i fråga om fem första avlönade arbetsdagar.

Provisionerna betalas i lönen för sjukdomstiden om arbetstagaren under sjukdomstiden hade intjänat dessa.

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker om sjukförsäkringsersättning åt sig själv.

Om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inte betalas eller om den är mindre än normalt minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan man i fråga om utbetalning av lön för sjukdomstiden komma överens om följande:

- Full lön ska betalas för de arbetsdagar som ingår i karenstiden enligt sjukförsäkringslagen.
- Skillnaden mellan dagslönen och sjukförsäkringsdagpenningen betalas för arbetsdagarna efter karensen. En utredning om storleken på dagpenningen är en förutsättning för utbetalningen.

Lön för sjukdomstid som beror på ett olycksfall i arbetet ska alltid betalas direkt till arbetstagaren.

Från lönen för sjukdomstiden ska dagpenning eller med den jämförbar ersättning för samma arbetsförmåga och samma tidsperiod avdras. Ersättningen betalas

- med stöd av lagen
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat
- eller ur en sjukkasse som får arbetsgivarens garantiavgift.

Efter att lönen har betalats kan arbetsgivaren själv lyfta ersättningarna eller ta ut dem av arbetstagaren, dock så att beloppet inte överstiger det belopp som arbetsgivaren har betalat.

### *Om sjukdomen upprepas*

4. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar i samma sjukdom ska lönen för sjukdomstiden betalas enligt följande:

- Frånvaroperioderna räknas ihop och lönen för dem betalas som om det handlade om en och samma sjukdomsperiod.
- Lön ska dock betalas ut för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså för dagen för insjuknande om den är en arbetsdag.

### *Karantän*

5. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet enligt lagen om smittsamma sjukdomar ska han eller hon få betalt enligt denna paragraf.

### *Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka*

6. Till en arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar och som får timlön ska lön betalas för de arbetstimmar som ingår i perioden.

Om arbetsskiftförteckningen saknas ska lönen betalas enligt den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka.

### 14 § Tillfällig frånvaro

#### *Plötslig sjukdom i familjen*

1. Man ska sträva efter att ge arbetstagaren en möjlighet till en kort oavlönad frånvaro med anledning av en plötslig sjukdom i familjen.
2. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar ska lön för arbetsdagar som ingår i en till tre kalenderdagar enligt 14 § betalas till barnets vårdnadshavare i fall:
  - en kort frånvaro är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ordna vård åt barnet eller för att vårda barnet
  - arbetstagaren utan dröjsmål har anmält frånvaron och, om möjligt, dess längd
  - ett läkarintyg eller någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över barnets sjukdom har lämnats in.

Andra än ensamförsörjare får betalt om

- den andra vårdnadshavaren
- vårdnadshavarens make/maka eller sambo eller
- barnets vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet, inte har möjlighet att ordna vård åt barnet eller själv vårda barnet på grund av förvärvsarbete, arbetstider, avstånd, militärtjänstgöring, civiltjänstgöring eller repetitionsövningar. En utredning över förhindret ska lämnas på begäran.

Vid behov strävar man efter att ge arbetstagaren en oavlönad ledighet som är längre än tre kalenderdagar.

#### *Vigsel och bemärkelsedag*

3. Om arbetstagarens vigseldag är en arbetsdag ska den vara en avlönad ledig dag.

4. Arbetstagarens 50- och 60-årsdagar är avlönade lediga dagar om de är arbetsdagar.

#### *Död och begravning*

5. Man strävar efter att ge arbetstagaren en möjlighet till en kortvarig ledighet med anledning av en nära anhörigs död eller begravning.

Med en kortvarig ledighet avses den tid som behövs för arrangemang som föranleds av dödsfallet och begravningen.

Om frånvaron är längre än en dag ska arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren ge en utredning över tidsbehovet i förväg.

Anhöriga är bl.a. make/maka, föräldrarna, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, syster och bror.

Frånvaron minskar inte på förtjänsten.

### *Uppbåd och repetitionsövningar*

6. Arbetstagaren kan utan inkomstbortfall delta i uppbådet för de värnpliktiga och den tillhörande läkarundersökningen.

I fråga om läkarundersökningen ska bestämmelserna i 16 § iakttas.

7. För tiden för reservövningarna betalas arbetstagaren skillnaden mellan lönen och reservistlönen.

### *Samhällelig verksamhet*

8. Skillnaden mellan lönen och ersättningen för inkomstbortfallet ska betalas till arbetstagaren om han eller hon deltar i arbetet i:

- kommunfullmäktige
- kommunstyrelsen
- eller valnämnden eller valbestyrelsen för statliga eller kommunala val under arbetstid.

Skillnaden ska betalas efter att arbetstagaren har gett en utredning över ersättningen för inkomstbortfallet.

### *Svårt sjukt barn*

9. Om barnet är svårt sjukt är arbetstagaren vid överenskommelse berättigad till oavlönad frånvaro (statsrådets beslut 130/85).

### *Semesterförmåner*

10. Frånvaro enligt denna paragraf minskar inte på semesterersättningar bortsett från vård av ett svårt sjukt barn.

## 15 § Läkarundersökningar

### *Förutsättningar för löneutbetalning*

Lönen för den ordinarie arbetstiden avdras inte i följande fall, förutsatt att undersökningarna har ordnats så att arbetstid inte har förlorats i onödan:

### *Fastställande av sjukdom*

En läkarundersökning som är nödvändig för att kunna fastställa en sjukdom och en tillhörande laboratorie- eller röntgenundersökning som föreskrivits av läkare, om det inte gick att få tid för dessa utanför arbetstiden.

### *Plötslig tandsjukdom*

För tiden för vårdåtgärder för en tandsjukdom om:

- tandsjukdomen före vården förorsakar arbetsförmåga
- tandsjukdomen kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift
- tandläkarintyget visar arbetsförmågan och det akuta vårdbehovet.

### *Graviditet*

Om en gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om hon inte har fått mottagningstid för dessa utanför arbetstiden.

### *Lagstadgade undersökningar*

Om arbetstagaren genomgår:

- undersökningar som avses i lagen om företagshälsovård och som ingår i verksamhetsplanen för företagshälsovården
- undersökningar i anknytning till lagen om unga arbetstagare
- undersökningar i anknytning till lagen om smittsamma sjukdomar och som arbetsgivaren kräver
- undersökningar som lagen om smittsamma sjukdomar kräver och som beror på att arbetstagaren inom företaget förflyttas till andra uppgifter.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala nödvändiga kostnader för resor till de nämnda undersökningarna eller till efterundersökningar samt dagpenning, om de genomförs på en annan ort.

## 16 § Barnafödelse

### *Familjeledigheter*

1. Om särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Skillnaden mellan lönen och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen ska under tre månader betalas till en arbetstagare som blir moderskaps- eller adoptionsledig om:
  - anställningsförhållandet har pågått minst nio månader innan ledigheten inleds och
  - arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Att arbetstagaren ger en utredning över moderskapspenningens storlek är en förutsättning för betalningen av skillnaden.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och moderskapspenningen av den här anledningen inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med det belopp som blev obetalt.

Arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar ska få skillnaden enligt den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka.

Skillnaden mellan lönen och faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen ska för ledighetens sex första dagar betalas till en arbetstagare som inleder sin faderskapsledighet. I övrigt ska det som anges ovan iakttas.

Övriga familjeledigheter är oavlönade.

### *Anmälningstider*

3. Arbetstagaren ska anmäla arbetsgivaren om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet senast två månader innan ledigheten inleds.

I fråga om en ledighet på högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Arbetstagaren ska i god tid ge arbetsgivaren en övergripande plan för hur ledigheterna kommer att fördelas mellan föräldrarna.

### *Ändring av tidpunkten för ledigheten*

4. Arbetstagaren kan av en grundad anledning enligt arbetsavtalslagen ändra tidpunkten för en anmäld moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet. Då ska anmälningstiden på en månad iakttas.

Arbetstagaren kan tidigarelägga moderskapsledigheten eller ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som var avsedd att hållas kring förlossningen om det på grund av barnafödseln eller barnets, mammas eller pappas hälsotillstånd är nödvändigt. Ändringen ska anmälas arbetsgivaren så snart som möjligt.

Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga avbryter föräldraledigheten eller vårdledigheten har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för sjukdomstiden för den föräldraledighet eller vårdledighet som anmälts enligt arbetsavtalslagen.

### *Arbete under ledigheten*

5. Föräldraledighet och vårdledighet är avsedda för barnomsorg.

Arbetstagaren kan arbeta under ledigheten förutsatt att barnomsorgen inte blir förhindrad eller störd.

## 6. SEMESTER

### 17 § Semester

1. Semestern bestäms utifrån semesterlagen.

### *Semesterns längd*

2. Semester intjänas för varje full kvalifikationsmånad enligt följande: Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4–31.3) har fortgått

mindre än ett år	två vardagar
minst ett år	2,5 vardagar

Om ett anställningsförhållande före 31.3 har fortgått i 15 år ska för den del av semestern som överskrider 24 dagar ges en förlängning på 50 % fr.o.m. 1.10.

En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken arbetstagaren har arbetat:

- minst 14 dagar
- minst 35 timmar.

Semester kan intjänas antingen utifrån regeln om 14 dagar eller regeln om 35 timmar.

Semester intjänas utifrån regeln om 35 timmar i fall arbetstagaren enligt arbetsavtalet arbetar mindre än 14 dagar per månad.

### *Hur semester ges*

3. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern enligt semesterlagen.

Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetsgivaren ge arbetstagaren eller hans eller hennes företrädare tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt.

Sommar- och vintersemester ska inte följa omedelbart på varandra.

Som semesterdagar räknas inte helgdagar, påskafton, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och julafton.

### *Semester och ledig dag*

4. Arbetstagarens samtycke behövs för att semestern ska kunna börja på en ledig dag. En semester på minst sex dagar kan utan arbetstagarens samtycke börja på arbetstagarens lediga måndag.

Lediga dagar kan inte ingå i en semester på högst tre dagar utan arbetstagarens samtycke.

När en minst sex dagar lång semester slutar på en annan vardag än lördag ska arbetstagaren också under denna vecka ha en ledig dag vid sidan av semesterdagarna.

När en minst sex dagar lång semester

- börjar på en måndag är den söndag som föregår semestern en ledig dag, om inte något annat avtalas med arbetstagaren
- slutar på en lördag är den söndag som följer på semestern en ledig dag, om inte något annat avtalas med arbetstagaren.

### *Utbetalning av semesterlön*

5. Semesterlönen ska betalas innan semestern börjar, om inte annat avtalas lokalt (enligt 2 §).

En semesterlön för högst sex dagar kan betalas på företagets normala lönedag.

### *Beräkning av semesterlön och semesterersättning*

6. Om divisor används när semesterlön räknas ut är den 25.

Vid uträkningen av semesterlön för provision följer man semesterlagen.



Om arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret och arbetstagaren har månadslön vid slutet av semesterkvalifikationsåret (31.3), beräknas semesterlönen enligt punkt 8–11 i den här paragrafen.

Då anställningsförhållandet upphör ska semesterersättningen räknas ut såsom semesterlönen.

### *Beräkning av tillägg till semesterlön och semesterersättning*

7. Kollektivavtalsenliga tillägg av varierande storlek ska läggas till på semesterlönen och semesterersättningen. Sådana är bl.a. kvälls- och lördagstillägg.

Av de tillägg som betalats under ett semesterkvalifikationsår ska till semesterlönen och semesterersättningen läggas:

- 10 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått mindre än ett år
- 12,5 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.

### *Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka*

8. Av semesterkvalifikationsårets inkomst nedan utgör semesterlönen eller semesterersättningen:

- 10 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått mindre än ett år
- 12,5 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.

9. Semesterkvalifikationsårets inkomst (1.4–31.3) består av:

- lönen för tiden i arbetet bortsett från lönen för nödarbete och övertidsarbete och
- lönen för frånvarotiden (kollektivavtalets 15 och 16 §) och
- den kalkylerade lönen

10. Till den lön som betalas läggs kalkylerad lön enligt följande:

- för tiden för sjukfrånvaro för sammanlagt högst 75 arbetsdagar under ett semesterkvalifikationsår (avlönad sjukfrånvaro ingår i perioden på 75 arbetsdagar)
- för tiden för sjukfrånvaro för sammanlagt högst 105 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar. (avlönad sjukfrånvaro ingår i perioden på 105 kalenderdagar)
- för tiden för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per varje permittering
- för tiden för permittering för sammanlagt högst 42 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar
- för tiden för tillfällig vårdledighet
- för tiden för tvingande familjeskäl
- för tiden för medicinsk rehabilitering för sammanlagt högst 75 arbetsdagar
- för tiden för medicinsk rehabilitering för sammanlagt högst 105 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar
- på grund av en myndighets förordnande med syfte att förhindra att en sjukdom sprids

11. Kalkylerad lön som betalas ut för frånvarotiden bestäms utifrån timlönen vid den tidpunkt när frånvaron inleddes och den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka eller i fråga om arbetstagare med månadslön utifrån månadslönen vid den tidpunkt när frånvaron inleddes.

Om en arbetstagare med timlön inte har någon avtalad genomsnittlig arbetstid per vecka bestäms den kalkylerade lönen utifrån en genomsnittlig arbetstid per vecka under de 12 veckor som närmast föregått frånvaron.

12. Om optikern inte har semesterdagar ska semesterersättningen betalas senast före utgången av semesterperioden (30.9).

## 18 § Semesterpenning

### *Storlek*

1. Semesterpenningen är 50 % av den lagstadgade semesterlönen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att den ska bytas ut mot ledighet enligt kollektivavtalsbestämmelserna om byte mot ledighet.

### *Förutsättningar för utbetalning*

2. Semesterpenningen ska betalas när arbetstagaren:

- inleder sin semester vid en anmäld eller avtalad tidpunkt
- återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört.

Semesterpenningen ska också betalas när arbetstagaren:

- med arbetsgivarens samtycke har varit frånvarande från arbetet omedelbart innan semestern inleddes eller efter att den avslutades
- är förhindrad att återvända till arbetet på grund av skäl som nämns i semesterlagens 7 § 2 mom.

Om förutsättningarna inte uppfylls kan arbetsgivaren driva in en utbetald semesterpenning av arbetstagaren.

### *Vårdledighet*

3. Semesterpenningen ska betalas till en person som är vårdledig enligt punkt 7. Om arbetstagaren inte efter att vårdledigheten avslutats återvänder till arbetet enligt en förhandsanmälan eller en ändring till den har arbetsgivaren rätt att driva in en utbetald semesterpenning.

### *Beväringstjänst*

4. Semesterpenningen ska betalas till en person som utför sin värnplikt efter att han eller hon på behörigt sätt har återvänt till arbetet.

Semesterpenningen är 50 % av den semesterlön eller semesterersättning som betalades före inträdet i beväringstjänsten.

### *Om anställningsförhållandet upphör under semestern*

5. Om anställningsförhållandet av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl upphör under semestern eller på den sista semesterdagen betalas semesterpenning.

### *Pensionering*

6. Semesterpenningen betalas för semesterlönen och -ersättningen när arbetstagaren går i ålderspension, invalid/invaliditetspension eller förtida ålderspension.

#### *Tidpunkt för utbetalning*

7. Semesterpenningen ska betalas innan semestern börjar, om inte annat avtalas lokalt (enligt 2 §).

Hälften av semesterpenningen kan betalas senast på den lönebetalningsdag som föregår jul, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om en senare tidpunkt. Om anställningsförhållandet upphör innan det ska semesterpenningen betalas i slutlönen.

En semesterpenning för högst sex semesterdagar kan betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

#### *Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka*

8. För utbetalning av semesterpenning krävs att arbetstagaren har intjänat semesterdagar

## 7. RESOR

### 19 § Resekostnader

1. Resekostnaderna kan ersättas:

- enligt statens resereglemente
- enligt skattestyrelsens beslut
- enligt företagets resereglemente.

2. I fråga om företagets resereglemente bestäms storleken på ersättningarna i euro utifrån statens resereglemente och betalningsgrunderna (tidsgränserna) utifrån skattestyrelsens beslut.

## 8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

### 20 § Särskilda bestämmelser

#### *Uttag av medlemsavgift*

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska på begäran av arbetstagaren ingå ett avtal om uttag av medlemsavgiften för Tjänstemannaförbundet ERTO rf enligt uttagsblanketten.

#### *Samling på arbetsplatsen*

2. Tjänstemannaförbundet ERTO rf:s medlemmar, fackavdelningar eller motsvarande kan utanför arbetstiden sammanträda för att behandla frågor som berör anställningsförhållanden om:

- det i mån av möjlighet avtalas om det med arbetsgivaren tre dagar före mötet
- arbetsgivaren på begäran visar en ändamålsenlig mötesplats
- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangören har rätt att kalla in representanter för förbundet eller andra sakkunniga till mötet.

### *Förtroendeman*

3. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska avtala om hur företagets anställda informeras om förtroendemannaärenden.

### *Grupplivförsäkring*

4. Arbetsgivaren ska bekosta arbetstagarens grupplivförsäkring.

### *Arbetskläder*

5. Om arbetsgivaren kräver särskilda arbetskläder ska arbetsgivaren skaffa och sköta dem.

Arbetsgivaren äger arbetskläderna.

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan man komma överens om att optikern sköter sina arbetskläder mot ersättning.

## 9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED

### 21 § Meningskiljaktigheter

#### *Lokala förhandlingar*

1. Om meningskiljaktigheter i fråga om kollektivavtalet ska det först förhandlas med arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen.

Om enighet inte nås ska en meningskiljaktighetspromemoria som följer med som bilaga utarbetas i två exemplar.

#### *Förbundsförhandlingar*

2. Lokala parter kan lämna ärendet till förbunden för avgörande.

#### *Hur förhandlingar genomförs*

3. Lokala förhandlingar och förbundshandlingar ska inledas och föras utan dröjsmål.

#### *Arbetsdomstolen*

4. Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

### 22 § Arbetsfred och avtalsbrott

1. Alla arbetsstridsåtgärder mot avtalet är förbjudna.
2. Påföljderna för överträdelse mot detta avtal bestäms utifrån den lag om kollektivavtal och det centralorganisationsavtal som gäller den dag då avtalet undertecknades.

## 10. GILTIGHET

### 23 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 28.2.2021.

2. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast en månad innan det ska upphöra.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar skriftligen lämnas in.

## ARBETSTIDSBANK

1. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan utförda arbetstimmar överföras till en arbetstidsbank enligt följande:

### *Arbetstimmar som ska överföras*

2. Genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren går det att överföra
  - mertids- och övertidstimmar
  - arbetstidtilläggstimmar som byts ut mot ledighet
  - arbetstimmar med söndagsersättning
  - arbetstimmar som utförts under dagar som enligt kollektivavtalet är lediga
  - arbetstimmar som utförts på en dag med söckenhelgsförkortning
  - arbetstimmar som utförts på en dag som enligt arbetstidslagen är ledig
  - arbetstimmar som utförts på en sådan ledig dag som fåtts genom att byta ut semesterpenningen mot ledighet
3. Arbetstimmar som utförs på arbetsgivarens begäran och som innebär förhöjd lön ska överföras till arbetstidsbanken med motsvarande förhöjningar.

Arbetstimmar som utförs på arbetstagarens initiativ överförs till arbetstidsbanken utan förhöjningar.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om antalet arbetstimmar som kan överföras.

En heltidsanställd får ha högst 75 timmar i arbetstidsbanken. En arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar får ha högst dubbelt så mycket som hans eller hennes arbetstid per vecka enligt arbetsavtalet är i arbetstidsbanken.

### *Att ta ut ledighet*

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren försöker avtala om tidpunkten då ledigheten i arbetstidsbanken ska beviljas. Annars är det arbetsgivaren som ska bestämma om tidpunkten för ledigheten.

Tidpunkten för ledigheten ska anmälas till arbetstagaren i god tid, dock minst två veckor i förväg.

6. Ledigheten ska ges i form av hela lediga dagar, om inte annat avtalas.

Syftet ska vara att ledigheten ges i samband med andra lediga dagar eller semestern.

Ledigheten ska tas ut senast under det kalenderår som följer på det år under vilket ledigheten har intjänats, om inte annat avtalas på grund av en godtagbar frånvaro.

7. Om arbetsgivaren och arbetstagaren säger upp avtalet om arbetstidsbanken ska de arbetstimmar som överförts till arbetstidsbanken tas ut som ledighet enligt denna paragraf.

### *Frånvaro och semester*

8. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen innan ledigheten inleds eller om arbetsoförmågan börjar under ledigheten ska bestämmelserna i semesterlagen iakttas.

Lediga dagar räknas till godo vid beräkning av semester.

### *Bokföring*

9. I fråga om arbetstidsbanken ska följande uppgifter bokföras:

- när arbetet har utförts
- på vems initiativ
- antalet utförda arbetstimmar och antalet timmar som överförts till arbetstidsbanken
- tidpunkten för ledigheten och antalet timmar som tas ut från banken

### *Anställningens upphörande*

10. När ett anställningsförhållande upphör ska den ledighet som inte tagits ut ersättas med grundlön.

Semesterpenningen ska bytas mot ledighet enligt följande:

1. Avtalet om byte av semesterpenning mot ledighet ska ingås skriftligen.
2. Avtalet ska ingås innan semestern eller en del av den inleds.
3. Avtalet gäller tills vidare eller för viss tid.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att det upphör senast 30.4.

Om uppsägningstiden kan även annat avtalas.

4. Antalet lediga dagar (vardagar) ska vara högst hälften av antalet intjänade semesterdagar.
5. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om tidpunkterna för de lediga dagarna.
6. De lediga dagarna ska tas ut senast 30.4.
7. För de lediga dagarna ska en ersättning som motsvarar semesterpenningen betalas i förhållande till antalet lediga dagar som tas ut, om inte annat avtalas.

#### *Exempel:*

Arbetstagaren är berättigad till en semester på 30 dagar.

Arbetstagaren byter åtta dagar av semesterpenningen mot ledighet.

Lönen för de lediga dagarna är 8/15 gånger semesterpenning.

8. Arbetstagaren tjänar in semester under ledigheten.
9. I övrigt ska bestämmelserna i semesterlagen iakttas.

## UTBILDNINGSAVTAL

### 1 § Fackföreningsutbildning

#### *Utbildningsarbetsgrupp*

1. För fackföreningsutbildning enligt detta avtal finns förbundens gemensamma utbildningsarbetsgrupp.
2. Arbetsgruppen godkänner de kurser som omfattas av arbetsgivarens stöd enligt följande:
  - ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov är en förutsättning för godkännandet
  - kurserna ska godkännas för ett kalenderår i sänder
  - vid behov kan kurser också godkännas under ett pågående kalenderår
  - före godkännandet ska arbetsgruppen få en utredning om kursens mål, undervisningsprogram, tidpunkt, plats och målgrupp

- även kurser som är kortare än en vecka och lokala kurser ska finnas med bland de godkända kurserna.

3. Förbunden ska informera om kurserna senast två månader innan den första kursen börjar.

4. Arbetsgruppen kan delta i uppföljningen av undervisningen på kurserna.

#### *Rätten att delta*

5. En företrädare för personalen kan utan att anställningsförhållandet avbryts delta i en av utbildningsarbetsgruppen godkänd kurs på högst två veckor, om det inte förorsakar kännbar olägenhet för företaget.

6. En företrädare för personalen kan delta i:

- en kurs per år
- varje kursavsnitt som hör till en kurs som består av flera avsnitt om kursens sammanlagda längd är högst två veckor
- en kurs med samma innehåll under en tidsperiod på tre år (tiden räknas fr.o.m. det att den föregående kursen med samma innehåll avslutades).

#### *Anmälningsskyldighet*

7. Arbetstagaren ska så snart som möjligt informera arbetsgivaren om att han eller hon avser delta i en kurs.

Kurser på högst en vecka ska anmälas minst tre veckor innan de börjar och kurser som är kortare än en vecka ska anmälas minst sex veckor innan de börjar.

8. Arbetsgivaren ska senast två veckor innan kursen börjar ange orsak till att deltagande i kursen förorsakar kännbar olägenhet för företaget.

#### *Arbetarskyddsutbildning*

9. Målet är att förbundets arbetarskyddsutbildning i första hand ges arbetarskyddsfullmäktige.

#### *Ersättningar*

10. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig kan delta i kurser godkända av utbildningsarbetsgruppen utan inkomstbortfall.

Varje år ersätter arbetsgivaren huvudförtroendemannen och förtroendemannen för skäliga och vanliga rese- och inkvarteringskostnader för en utbildning som förbättrar förtroendepersonernas verksamhetsförutsättningar, om deltagande i kursen kan ske utan att medföra kännbar olägenhet för företaget. I inkvarteringskostnaderna ingår högst tre nätter.

11. Förtroendemannens inkomstbortfall ska ersättas för högst två veckor och arbetarskyddsfullmäktigens för högst en vecka förutsatt att kursen har samband med deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

12. Inkomstbortfallet ska ersättas arbetstagaren enligt grundlönen.

Tillägg per timme ska inte ersättas.

Tillägg per månad ska ersättas.



## Övriga förmåner

13. Deltagande i utbildning enligt denna paragraf minskar inte på semesterförmåner, pensionsförmåner eller andra förmåner som är jämförbara med dessa.

### 2 § Gemensam utbildning

1. Gemensam utbildning ges i huvudsak arbetsplatspecifikt.
2. Avtal om deltagande i utbildning ska ingås med arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen eller genom andra lokala avtal.
3. Gemensam utbildning kan till exempel vara:
  - gemensam utbildning som avses i samarbetsavtalet
  - utbildning i anknytning till medinflytandesystem
  - grundkurser och specialkurser som behövs med tanke på arbetarskyddssamarbetet och som kan ordnas av företag eller
  - Arbetarskyddscentralen.
4. Ersättningarna bestäms utifrån 3 §.

### 3 § Yrkesutbildning

1. En optikers fortbildningsskyldighet bestäms enligt 18 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

Optometrian Eettinen Neuvosto godkänner de kurser som uppfyller de kriterier som ställs på fortbildningen.

2. Om arbetsgivaren under arbetstid ger arbetstagaren yrkesutbildning eller om arbetsgivaren skickar arbetstagaren på yrkesutbildning ska arbetsgivaren ersätta utbildningskostnaderna och inkomstbortfallet.

3. Inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstiden ska ersättas enligt arbetstagarens grundlön.

Tillägg per timme ska inte ersättas. Tillägg per månad ska ersättas.

Resekostnaderna ska ersättas enligt det billigaste färdmedlet.

4. Om utbildningen sker utanför arbetstid ska arbetstagaren ersättas de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till.

5. Före anmälan till utbildningen ska det fastslås om det är fråga om en sådan utbildning som avses i denna paragraf.

## Utbildningen Näköä

6. En optiker kan delta i utbildningen Näköä som ordnas av branschorganisationen om:

- deltagandet inte medför olägenhet för företagets eller verksamhetsställets verksamhet
- denne inte under det aktuella året har deltagit i motsvarande utbildning som arbetsgivaren ordnat. Arbetsgivaren betalar de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till.

#### 4 § Välbefinnande i arbetet-kortutbildning

För att inkludera utbildning som syftar till att upprätthålla arbetshälsan och arbetsförmågan i främjandet av välbefinnandet rekommenderar förbunden att arbetstagare och chefer om de så önskar på arbetsgivarens bekostnad kan skaffa sig kortet Välbefinnande i arbetet på arbetstid utan inkomstbortfall.

#### 5 § Giltighet

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet för optiker enligt 23 § i avtalet.

## ÖVERLEVNADSKLAUSUL

Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sitt konkurrenskraftsavtal av 29 februari 2016 föreslagit att lagstiftningen om arbetslöshetsskydd och lönegaranti ska ändras när man avtalar om den överlevnadsklausul som ska införas i kollektivavtalen, så att nivån för arbetstagarens arbetslöshetsskydd och lönegaranti bestäms enligt den nivå som föregick ett eventuellt överlevnadsavtal till följd av lagändringarna. Ett lokalt avtal som avses i denna bestämmelse kan ingås först efter att dessa lagändringar har trätt i kraft.

#### 1 §

Om man tillsammans under avtalsperioden lokalt konstaterar att företaget har allvarliga och exceptionella ekonomiska svårigheter, kan man lokalt avtala om att anpassa arbetsvillkoren under en viss tid för att undvika en minskning av arbetskraften och för att säkerställa verksamhetsförutsättningarna. Orsaken ska vara en tillfällig förändring i omständigheterna som står utom arbetsgivarens möjligheter att påverka. Orsaken till att ingå ett överlevnadsavtal får inte vara att efterfrågan har minskat till följd av vanlig konkurrens i branschen.

Innan förhandlingar inleds ska man i mån av möjlighet granska andra möjligheter i kollektivavtalet att ingå lokala avtal och konsekvenserna för företagets situation.

#### 2 §

Om överlevnadsklausulen och -avtalet förhandlas och ingås med förtroendemannen.

Om arbetstagarna inte har valt någon förtroendeman, sker förhandlingarna om överlevnadsklausulen och -avtalet som avses i detta protokoll samtidigt med hela den grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. För att avtalet ska träda i kraft krävs att den grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet tillsammans fattar ett enhälligt gemensamt beslut.

När avtalet är i kraft får arbetsgivaren inte säga upp eller överföra arbetstagare till deltid på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder eller anlita mer hyrd personal.

### 3 §

Arbetsgivaren ska kunna bevisa att ovan nämnda ekonomiska svårigheter föreligger och i god tid före förhandlingarna skriftligen för förtroendemannen eller personalen lägga fram alla uppgifter som behövs för att konstatera den ekonomiska situationen, för att ingå ett avtal och för att bedöma de åtgärder som avses i överlevnadsplanen och deras konsekvenser.

Alla sådana uppgifter som innehåller affärs- och yrkeshemligheter, icke-offentliga uppgifter om företagets ekonomiska situation eller som företaget annars har meddelat att är konfidentiella är sekretessbelagda. Detsamma gäller uppgifter som med stöd av lag eller avtal ska hållas hemliga.

Förtroendemannen eller personalen har trots sekretessbestämmelserna rätt att konsultera experter och be om råd i ärenden av förbundet och av grundad anledning lägga fram handlingar för förbundets representant. Förbundet är skyldigt att behandla uppgifter konfidentiellt och utplåna dem efteråt. Förtroendemannen och personalen har rätt att samlas i rimlig och behövlig omfattning utan inkomstbortfall för att behandla införandet av överlevnadsklausulen och därmed hörande ärenden.

Om en förtroendeman har valts är hen helt befriad från arbetet utan inkomstbortfall för att utreda och konstatera den ekonomiska situation som avses här samt under den tid som går åt till att förhandla fram avtalet. Om det vid ett företag finns en vice förtroendeman, sköter hen förtroendemannens uppgifter under denna tid med förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.

### 4 §

#### Överlevnadsplan

Som en del av avtalet upprättas en överlevnadsplan. I planen ska man utöver anpassningen av ovan nämnda arbetsvillkor även specificera övriga anpassningsåtgärder som vidtas i företaget. I planen anges dessutom en tidtabell och hur konsekvenserna av anpassningsåtgärderna bedöms. När överlevnadsplanen upprättas ska man sträva efter att åtgärder så jämnt som möjligt riktas till hela personalen. En eventuell kompensation för försämrade arbetsvillkor efter att arbetsplatsens ekonomiska situation har återhämtat sig ska behandlas i förhandlingarna om överlevnadsklausulen.

### 5 §

Genom ett lokalt avtal kan man ingå avvikande avtal om följande löneposter som ska betalas med stöd av kollektivavtalet:

- söndagsersättning
- tillägg för kvällsarbete
- helgaftonstillägg
- lördagstillägg
- förhöjda lönedelar enligt kollektivavtalet
- semesterpenning

Man kan inte ingå avvikande avtal om tillägg i anslutning till en arbetstagares arbetsuppgift (t.ex. chefstillägg).

Dessutom kan man som en del av avtalet ingå ett avvikande avtal med arbetstagaren om den personliga lönen, dock så att minimilönen enligt kollektivavtalet inte underskrids.

Som en del av överlevnadsavtalet kan man ingå avvikande avtal om tidtabellen för meddelande av arbetsskiftsförteckningen och grunder för ändring av den.

## 6 §

Ett lokalt avtal kan ingås för en viss tid efter vilken man gemensamt bedömer huruvida förutsättningarna för att använda ett överlevnadsavtal föreligger, dock för högst ett år åt gången. Om avtalet ingås för en kortare tid än ett år, kan avtalet förnyas om det fortfarande finns förutsättningar för det när avtalet löper ut. Den maximala sammanräknade längden på avtalen får inte överskrida ett (1) år räknat från den tidpunkt då det första avtalet började gälla. När denna maximitid uppfylls är det inte möjligt att ingå ett nytt avtal på 12 månader. Avtalet ingås skriftligt.

Parterna i det lokala avtalet granskar och följer upp avtalets utfall och konsekvenser på det sätt som slagits fast i överlevnadsplanen. Avtalet ska upphöra i förtid om de förutsättningar för att avtalet ska fortsätta gälla som beskrivs ovan inte längre föreligger. Avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid om det skett en sådan väsentlig förändring i avtalsförhållandena som talar för ett upphörande av avtalet. Avtalet kan också göras upp villkorligt så att det är beroende av hur företagets ekonomiska situation utvecklas. Avtalet upphävs från och med ikraftträdandet om en part gör sig skyldig till väsentlig avtalsförseelse eller om avtalet har upprättats på väsentligt felaktiga grunder.

Avtalet kan träda i kraft tidigast från och med följande lönebetalningsperiod.

## 7 §

En arbetstagare har när överlevnadsavtalet är i kraft rätt att säga upp sitt arbetsavtal oavsett dess längd utan uppsägningstid när anpassningsåtgärderna har påverkat hans eller hennes lön i sex (6) månader.

## 8 §

Ett överlevnadsavtal enligt detta protokoll har samma rättsverkningar som kollektivavtalet.

## 9 §

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera hela personalen om att ett avtal har ingåtts och om dess centrala innehåll. Förbunden följer upp hur överlevnads klausulerna används och deras konsekvenser för företagen i optikbranschen. Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagarna nödvändiga uppgifter för myndigheter.

## PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER

Företag .....

Driftsställe.....

Arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare.....

Arbetstagaren eller arbetstagarens företrädare.....

Gemensamt konstaterande av händelseförloppet och orsaken till meningsskiljaktigheten

.....  
.....  
.....

Arbetstagarens utredning samt krav med motivering (punkter i kollektivavtalet/lagen)

.....  
.....  
.....

Separat bilaga kan användas.

Arbetsgivarens utredning och svar med motivering (punkter i kollektivavtalet/lagen)

.....  
.....  
.....

Separat bilaga kan användas.

Tid och plats .....

Arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädareArbetstagaren eller arbetstagarens företrädare

.....

.....

Namnförtydligande, telefonnummer .....

Namnförtydligande,

telefonnummer

och e-postadress .....

och e-postadress

Denna promemoria har gjorts upp i två likalydande exemplar. Arbetsgivaren skickar ett exemplar till Finsk Handel och arbetstagaren ett till Tjänstemannaförbundet ERTO rf.

### TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR DEN FÖRETAGSSPECIFIKA POTTEN

#### Företagsspecifik pott

Denna tillämpningsanvisning gäller företagsspecifika löneförhöjningspottar som avtalats för kollektivavtalsperioden 1.2.2018–28.2.2021.

Syftet med potten

Syftet med den företagsspecifika potten är bland annat att belöna en arbetstagare för goda arbetsprestationer och/eller för avsevärd utveckling av yrkeskunskapen. Närmare kriterier för fördelningen av potten fastställs lokalt.

#### Pottens storlek

Den företagsspecifika pottens storlek räknas utifrån löner inklusive naturaförmåner som de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet fick i februari 2018 och februari 2019. Grunden för den företagsspecifika potten är summan av så normala månads- och timlöner som möjligt under en månad.

Grunden för den företagsspecifika potten är de löner som har betalats till arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet eller har förfallit till betalning i februari. I beräkningen ingår alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet oavsett anställningsförhållandets längd (gäller tills vidare/viss tid) eller arbetstiden (heltid/deltid).

Med löner avses löner som betalas för ordinarie arbetstid inklusive fasta månatliga tillägg. I lönesumman ingår inte de mer- eller övertidsersättningar, kvälls- och lördagstillägg, helgaftonstillägg, söndagsersättningar, semesterersättningar som betalas när anställningsförhållandet upphör eller semesterpenningar som har betalats i februari.

Löner som har betalats eller har förfallit till betalning under semester eller sjukledighet, avlönad moderskaps- eller adoptionsledighet eller annan frånvaro med lön beaktas utan arbetstidstilläggen, utom ifall den frånvarande arbetstagare har en avlönad vikarie, i vilket fall antingen den frånvarande arbetstagarens eller vikariens lön beaktas. Valet mellan den frånvarande arbetstagaren och vikarien ska göras enhetligt. Om vikariatet för en arbetstagares frånvaro i sin helhet eller delvis har ordnats genom att utöka deltidsanställda arbetstagares arbetstimmar enligt arbetsavtalet (permanent eller på viss tid), beaktas denna ökning av arbetstimmarna men inte den frånvarande arbetstagarens lön.

Oavlönad frånvaro beaktas inte i grunden för den företagsspecifika potten, om inte utelämnande av dessa leder till en avsevärd snedvridning i grunden för beräkning av potten.

#### Användning och beslut om fördelning av potten

Kriterierna för fördelningen av den företagsspecifika potten förhandlas lokalt med förtroendemannen eller, om det saknas en förtroendeman, hela personalen i god tid innan potten fördelas. Förhandlingarna ska föras årligen före slutet av maj med målet att nå samförstånd. Avtalet om fördelningen av den företagsspecifika potten ska ingås skriftligt. Om inga förhandlingar har förts före slutet av maj, fördelas den företagsspecifika potten som en allmän förhöjning till alla.

Arbetsgivaren informerar i god tid före förhandlingarna förtroendemannen eller, om ingen förtroendeman har valts, hela personalen om omständigheter med anknytning till de planerade fördelningsgrunderna.

Syftet med att ge informationen skriftligt är att parterna själva och med stöd av sina representanter kan bedöma om fördelningsgrunderna vid företaget i fråga är ändamålsenliga. Om ingen information har getts skriftligt fördelas den företagsspecifika potten som en allmän förhöjning till alla.

Arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation kan vara riktgivande vid fördelningen av individuella höjningar. Kriterier för fördelningen av potten kan vara exempelvis:

- Kompetensutveckling och utbildning
- Goda kundbetjäningssjärdigheter
- Skapande av god anda på arbetsplatsen
- Utveckling av arbetsmetoderna och verksamheten

Om man inte når samförstånd angående fördelningen av den företagsspecifika potten fattar arbetsgivaren beslut om fördelningen av potten fr.o.m. 1.4. Alla arbetstagare ska få en löneförhöjning när den företagsspecifika potten fördelas.

Den företagsspecifika potten får inte användas till att täcka de löneförhöjningar som höjningen av minimilönen (12.1 §) medför.

### *Exempel på förhandlingar*

Arbetsgivaren vill använda den företagsspecifika potten. Om ingen förtroendeman finns på arbetsplatsen lämnar arbetsgivaren ett förslag till fördelning av potten till sin personal och inleder förhandlingar med personalen. Beroende på situationen kan en eller flera förhandlingsomgångar krävas.

Arbetsgivaren kommer till förhandlingsbordet med sin egen utredning av de planerade grunderna för fördelning av potten och viktiga omständigheter med anknytning till fördelningen. Personalen kan ta ställning till dessa grunder och framföra sin åsikt om fördelningen. Parterna ska förhandla om fördelningen för att nå samförstånd. Om parterna inte lyckas nå samförstånd avgör arbetsgivaren hur potten ska fördelas.

### Information om fördelningen av potten

Fördelningen av potten ska utredas för förtroendemannen eller, om ingen förtroendeman har valts, alla arbetstagarna gemensamt. I utredningen ska arbetsgivaren redogöra för pottens fördelningsgrunder, pottens totala belopp i euro, antalet arbetstagare som fått förhöjning samt de enskilda förhöjningarnas belopp i euro och medeltal.

Om företaget har färre än sju arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, lämnas inte ut uppgifter om de enskilda förhöjningarnas belopp i euro och medeltalet. Om företaget har färre än fyra arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, ska endast fördelningsgrunderna anges i utredningen. I dessa fall ska arbetsgivaren på begäran bevisa att hela den företagsspecifika potten har delats ut.

Om företagets verksamhetsställe har minst sju arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, anges de enskilda förhöjningarnas belopp i euro anonymt också för verksamhetsstället i fråga.

Utredningen lämnas skriftligt årligen senast 15.6. Om ingen utredning har lämnats ska potten fördelas som en allmän förhöjning retroaktivt fr.o.m. 1.4.

### Fördelning av potten

Potten fördelas mellan arbetstagarna enligt de villkor som fastställts ovan.

Potten läggs till den individuella lönen.

