

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. 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 BILDÄCKSBRANSCHEN

1.2.2017–31.1.2018



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

KOLLEKTIVAVTAL

ALLMÄNT	1
1 § Tillämpningsområde	1
2 § Centralorganisationsavtal	1
3 § Anställning, arbetsledning och organisationsfrihet	1
4 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening	1
5 § Ordningsbestämmelser	1
6 § Parallellavtal	2
7 § Grupplivförsäkring	2

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	3
--------------------------------	----------

8 § Uppsägningstider	3
9 § Varning	3
10 § Arbetsavtal på viss tid	3
11 § Arbetstid	4
12 § Förlängning av arbetstiden i enlighet med konkurrenskraftsavtalet	4
13 § Förläggning av arbetstiden	5
14 § Lediga dagar	5
15 § Övertidsarbete	5
16 § Utryckningsbetonat arbete	6
17 § Förkortning av arbetstid i ett- och tvåskiftsarbete	7
18 § Tvåskiftsarbete	8
19 § Intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete	8

ARBETSLÖNER	9
--------------------	----------

20 § Riktgivande timlöner	9
21 § Tidsarbetstillägg	9
22 § Lönegrupper	9
23 § Riktgivande timlöner för unga arbetstagare	10
24 § Förflyttning	10
25 § Ackordsarbete	10
26 § Tjänsteårstillägg	11
27 § Särskilda tillägg	12
28 § Genomsnittlig timförtjänst	13
29 § Månadslön	13
30 § Lönebetalning	13

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	14
-------------------------------	-----------

31 § Resekostnader och dagtraktamenten	14
32 § Söckenhelgersättning	15
33 § Övriga ersättningar	16

ARBETARSKYDD	17
---------------------	-----------

34 § Arbetarskydd	17
-------------------------	----

SOCIALA BESTÄMMELSER	18
-----------------------------	-----------

35 § Semester	18
36 § Lön för sjuktid	19
37 § Familjeledigheter	22
38 § Vård av sjukt barn	22
39 § Läkareundersökningar	23

FÖRTROENDEMAN	24
40 § Lokaler	24
41 § Rätt till information.....	24
42 § Ersättningar	25
43 § Förbundsbehandling angående förtroendemannens ställning.....	25
FÖRHANDLINGSORDNING	26
44 § Lokala avtal	26
45 § Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	26
AVTALETS GILTIGHET	27
46 § Avtalets giltighet	27
TT-FFC ALLMÄNT AVTAL	30
Kapitel 1 Allmänna bestämmelser	30
Kapitel 2 Samarbete på arbetsplatsen	31
Kapitel 3 Samarbetsuppgifter och samarbetsorganisationer	32
3.1 Bestämmelser om förtroendemän	32
3.2 Bestämmelser om arbetarskydd.....	33
3.3 Anmälningar	34
Kapitel 4 Bestämmelser om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges samt arbetarskyddsombudets ställning.....	34
4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall.....	34
4.2 Ställning.....	35
4.3 Anställningsskydd	36
4.4 Ersättare	37
Kapitel 5 Arbetsgivarens skyldighet att informera	37
Kapitel 6 Personalens ömsesidiga information och ordnande av möten.....	39
Kapitel 7 Utbildning	39
7.1 Yrkesutbildning	39
7.2 Gemensam utbildning	39
7.3 Facklig utbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider	40
7.4 Ersättningar	40
7.5 Sociala förmåner.....	41
Kapitel 8 Anlitande av utomstående arbetskraft	41
8.1 Allmänt.....	41
8.2 Underleverans	41
8.3 Hyrd arbetskraft	41
Kapitel 9 Avtalets bindande verkan	42
Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning	43
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005	44
1 § Tillämpningsområde	44
2 § Semesterlön och semesterersättning.....	44
3 § Tid likställd med tid i arbetet	45
4 § Ikraftträdande	45
TT-FFC AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001	46
I Allmänna bestämmelser	46
II Uppsägning på grund av orsak som beror på arbetstagaren.....	50
III Permittering	52
IV Särskilda bestämmelser	56
SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" 2017–2019.....	58
ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE I BILDÄCKSBRANSCHEN 2017–2020	59

**TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN MED 24 TIMMAR I
BILDÄCKSBRANSCHEN.....60**

ALLMÄNT

1 §

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i det här kollektivavtalet tillämpas på anställningsförhållanden mellan Bildäckförbundet rf:s medlemsrörelser och deras arbetstagare som utför arbeten som omfattas av det här kollektivavtalet.

2 §

Centralorganisationsavtal

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas följande avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna: TT–FFC allmänt avtal 2001, TT–FFC avtal om uppsägningsskydd 2001 och Semesterlöneavtal 2005.

Parterna i detta kollektivavtal är bundna vid ändringarna i de ovan nämnda centralorganisationsavtalen. Ändringarna iakttas som en del av detta kollektivavtal fram till det att man senast ska frigöra sig från de ändrade avtalen.

3 §

Anställning, arbetsledning och organisationsfrihet

Med de begränsningar som anges i lag och detta avtal har arbetsgivaren rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma om arbetsledningen och arbetsfördelningen.

Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.

4 §

Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Ifall arbetstagaren har gett fullmakt, innehåller arbetsgivaren medlemsavgiften till det undertecknade arbetstagarförbundet från arbetstagarens lön. Innehållningen genomförs per lönebetalningsperiod. Medlemsavgifterna redovisas per lönebetalningsperiod på det bankkonto som arbetstagarförbundet har anvisat, och arbetstagaren ges vid utgången av året eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna

5 §

Ordningsbestämmelser

Teamförbundets aktörer har rätt att besöka och bekanta sig med en arbetsplats som omfattas av kollektivavtalet efter att först ha meddelat arbetsplatsens ledning om besöket.

Det är tillåtet för Teamförbundet och dess lokala avdelningar att fästa möteskallelser och övriga meddelanden på anslagstavlan på arbetsplatsen eller på en annan plats som arbetsgivaren anvisat.

Arbetsgivaren ser till att det här kollektivavtalet läggs fram för arbetstagarna.

**6 §
Parallellavtal**

Ingendera parten får ha ett annat avtal som avviker från detta avtal. Ifall arbetsreglementen avviker från bestämmelserna i detta avtal, iakttas det gällande kollektivavtalet.

**7 §
Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som avtalats mellan arbetsmarknadscentralorganisationerna (FFC–TT).

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

8 §

Uppsägningstider

När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal, ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider:

- 14 dagar om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått högst ett år
- 1 månad om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över ett år men i högst 4 år
- 2 månader om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 4 men högst 8 år
- 4 månader om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 8 men högst 12 år
- 6 månader om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 12 år.

När arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal, ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider:

- 14 dygn om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått högst 5 år
- 1 månad om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 5 år.

Hävningar och uppsägningar av anställningsförhållanden ska omedelbart ges till huvudförtroendemannen för kännedom.

9 §

Varning

Förtroendemannen ska omedelbart informeras om en varning som tilldelats en arbetstagare på grund av överträdelse eller försummelse, ifall förtroendemannen inte har varit närvarande då varningen utdelades.

10 §

Arbetsavtal på viss tid

Att ett arbetsavtal som ingåtts för ett visst arbete upphör ska meddelas 4 arbetsdagar innan arbetet upphör.

Förbunden rekommenderar att arbetsavtal på viss tid ingås skriftligt.

ARBETSTID

11 § Arbetsid

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka, med undantag av arbete som utförs på lördag, då den ordinarie arbetstiden är 6 timmar.

För ett ordinarie arbetsskift på 6 timmar på lördag betalas lön för 8 timmar.

Vid utarbetande av arbetsskiftförteckning eller utjämningschema för arbetstiden motsvarar den ordinarie arbetstiden som utförs på lördag en normal arbetsdag.

Genomsnittlig arbetstid per vecka

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka kan också ordnas så att den i dagarbete och tvåskiftsarbete är i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period på högst 8 veckor. Det här förutsätter att det för arbetet på förhand har tagits fram ett utjämningsystem för arbetstiden för åtminstone den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till genomsnittet. Lokalt kan man avtala om att den ovan nämnda tidsperioden förlängs till högst 16 veckor. Den ordinarie arbetstiden per vecka får inte överskrida 48 timmar.

Förlängning av arbetstiden per dygn

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom lokala avtal förlängas med högst två timmar. Arbetstiden per vecka är högst 50 timmar. Då ska arbetstiden under en tidsperiod på 6 månader utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka. I sådana fall beaktas den i arbetstidslagen avsedda lediga tiden per vecka.

12 § Förlängning av arbetstiden i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Säsongsarbetsarrangemang

Säsongsarbetsarrangemanget genomförs så att under sommardäckssäsongen är de tio första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden sådant arbete för vilket den personliga lönedelens timmar är oavlönade. Arbetsgivaren ska fortsättningsvis betala de procentuella förhöjningarna enligt bestämmelserna om overtidsarbete samt kollektivavtalsenliga tillägg som hänför sig till arbetet bortsett från tillägg för tidsarbete. På motsvarande sätt genomförs säsongsarbetsarrangemanget under vinterdäckssäsongen då arbetstiden förlängs med 14 timmar.

Förlängningen av arbetstiden för arbetstagare som arbetar deltid och arbetstagare som endast arbetar en del av kalenderåret genomförs i förhållande till längden på den avtalade arbetstiden. Förlängningen av en varierande ordinarie arbetstid bestäms enligt den avtalade minimiarbetstiden.

Av förlängningen av arbetstiden dras två timmar av för varje sådan full kalendermånad då arbetstagaren har varit helt eller delvis permitterad, arbetsoförmögen, familjeledig eller borta från arbetet på grund av någon annan anledning baserad på lagstiftning eller kollektivavtal eller med arbetsgivarens tillstånd.

Om arbetstagaren har erbjudits arbete men inte har haft möjlighet att ta emot det, har arbetsgivaren rätt att från den personliga grundlönen dra av ett belopp som motsvarar tidlönen för 24 timmar från lönen för den första fulla lönebetalningsperioden i februari följande år eller vid en annan tidpunkt som avtalas lokalt.

Arbetstagaren ska på begäran få aktuell information om antalet arbetade och oarbetade timmar enligt säsongsarbetsarrangemanget.

Om mertidsarbetet inte har erbjudits arbetstagaren under kalenderåret, försvinner skyldigheten att utföra det.

Förlängning av arbetstiden i form av inarbetad tid

Lokalt kan man avtala om att förlängningen av arbetstiden med 24 timmar genomförs genom att man under ett kalenderår arbetar in oavlönad tid i form av timmar, hela dagar eller delar av dagar eller genom att minska ledighet som förkortar arbetstiden med det antal timmar som motsvarar förlängningen av arbetstiden. Förlängningen av arbetstiden för arbetstagare som arbetar deltid och arbetstagare som endast arbetar en del av kalenderåret genomförs i förhållande till längden på den avtalade arbetstiden.

Protokollsanteckning

Tillämpningsanvisningen för förlängningen av arbetstiden finns på sid. 60–61 i detta kollektivavtal.

13 §

Förläggning av arbetstiden

Arbetet inleds vid den tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren mellan kl. 07.00 och 09.00, om man inte lokalt avtalar annorlunda. Vid skiftarbete börjar arbetstiden i morgonskiftet kl. 06.00 eller 07.00, om man inte lokalt avtalar annorlunda. Lokala avtal om när kvällsskiftet ska inledas kan ingås.

Ifall arbetets tekniska natur inte förhindrar det får arbetstagaren avsluta arbetet 5 minuter före måltidsrasten och innan det dagliga arbetet avslutas för att tvätta sig. Den här tiden får inte missbrukas.

Vilo- och rekreationspauser

Måltiden intas i dagarbetet på arbetstagarens egen tid. För det här ändamålet har arbetstagaren en regelbunden vilopaus på en timme. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan emellertid komma överens om en matpaus på minst 30 minuter. I båda fallen får arbetstagaren obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.

Arbetstagaren har rätt att avnjuta förfriskningar vid en med tanke på arbetet lämplig tidpunkt i mitten av arbetsperioden under för- och eftermiddagen. Lokala avtal om förfriskningspauserna kan ingås.

14 §

Lediga dagar

Arbetstagaren har förutom söndagen under vecka även en annan ledig dag per vecka, förutom då genomsnittlig arbetstid tillämpas, varvid den lediga tiden ges inom ramen för den i 11 § 4 mom. avsedda utjämningsperioden.

Under tiden 1.6–1.9 är lördagarna inte ordinarie arbetsdagar. Under en här tiden betalas för arbete på lördag lön i enlighet med vad som har överenskommit som för övertid per vecka.

Jul-, påsk- och midsommarafton samt lördagarna under självständighetsdagsveckan, första majveckan och nyårsdagsveckan och lördagarna efter jul, trettondagen, påsk och Kristi himmelfärdsdag är lediga dagar, och arbetstagaren kan på dessa dagar inte beordras till arbete utan hans eller hennes samtycke. För arbete som utförs på dessa dagar betalas lön så som avtalats om för övertidsarbete per vecka.

15 §

Övertidsarbete

Definition av övertidsarbete

Som övertidsarbete räknas arbete som på arbetsgivarens initiativ och med arbetstagarens samtycke utförs utöver de lagstadgade högstgränserna för ordinarie arbetstid.

Övertidsarbete per dygn

För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsarbete per vecka

För övertidsarbete per vecka betalas för de 8 första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent. Arbete som utförs på veckovilodagar är övertidsarbete per vecka.

Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet

Lönen som betalas för övertidsarbete kan genom avtal delvis eller helt bytas mot en motsvarande ledighet. Ledighetens längd beräknas på samma sätt som ersättningen som betalas för övertidsarbete. Ledigheten ska ges senast inom sex månader från och med det att övertidsarbetet utförts. Genom denna bestämmelse ändras inte de utjämningsperioder för ordinarie arbetstid som avtalats om i 11 §.

Kontrollperioden för högsta tillåtna antal övertidstimmar

Granskningsperioden för det högsta antalet övertidstimmar är 12 månader. Maximiantalet övertidstimmar är 250 timmar per kalenderår. Lokalt kan avtalas om extra övertidsarbete på 80 timmar per kalenderår.

Beräkningsgrund

Ersättning för övertidsarbete betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten. Vid entreprenader betalas ersättning för övertidsarbete utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

Efter att den ordinarie arbetstiden per dygn enligt 11 § på lördag och dagar före en helg- eller högtidsdag har upphört, betalas för övertidsarbete lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete som fortsätter utöver dygnsskiftet betalas övertidsersättningen som enhetlig fram till det att arbetstagaren får en enhetlig vilopaus på minst 8 timmar.

Ifall arbetstagaren till följd av semester, sjukdom, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller medverkan i utbildning i enlighet med 7 kap. i det allmänna avtalet eller av annan godtagbar orsak som inte beror på arbetstagaren inte har arbete för så många timmar att det skulle motsvara arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka, och han eller hon arbetar på en dag som enligt arbetsschemat är en ledig dag, ersätts arbete som utförs på en sådan ledig dag på samma sätt som har man har kommit överens om för övertid per vecka.

Söndagsarbete

Som söndagsarbete räknas den arbetstid som inleds kl. 24.00 under natten till söndag eller kyrkliga högtider.

16 §

Utryckningsbetonat arbete

Ifall arbetstagaren kallas till utryckningsbetonat arbete utanför sin ordinarie arbetstid betalas till honom eller henne förutom lön för den arbetstid som utförs då också en ersättning som motsvarar lönen för 2 timmar utan övertidsförhöjning för den tid som åtgår till förberedelsen av arbetet och till att tvätta sig efter att arbetet upphört. För arbetstiden betalas lön förhöjd med 100 procent. För en kortare arbetstid än en timme betalas lön för en timme.

Om en arbetstagare i dagarbete under sin ordinarie arbetstid som upphör senast kl. 16.00 meddelas om att han eller hon under samma dag, efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen, och efter sin ordinarie arbetstid ska återvända till övertidsarbete som inleds efter kl. 21.00 betalas arbetstagaren lön för tiden för övertidsarbetet jämte övertidsersättningar samt en extra ersättning som motsvarar lönen för två timmar utan övertidsersättning. För en kortare arbetstid än en timme betalas lön för en timme.

Beredskap

Om beredskapen och ersättningen för den föreskrivs i 5 § i arbetstidslagen. Bestämmelser om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte när en sådan arbetstagare kallas till arbetet som har varit i beredskap på det sätt som avses i detta lagrum.

17 §

Förkortning av arbetstid i ett- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområde

Arbetstiden förkortas 100 timmar per år i de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden omfattar 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är dagarbete och tvåskiftsarbete. Dessutom förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar, med undantag av undantagsfallen i första stycket i 35 § i kollektivavtalet.

I övrigt förkortas arbetstagarens årliga arbetstid bara av kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Intjäning av ledighet

En arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen intjänar 25 timmar ledighet per varje sådant kalenderårskvartal under vilket han eller hon har arbetat i den arbetstidsform som avses under punkt 1. Ledighet intjänas inte under sådant kalenderårskvartal under vilket arbetstagaren inte har utfört arbete i den ovan avsedda arbetstidsformen under mer än 34 arbetsdagar på grund av annan orsak än semester.

Beviljande av ledighet

Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer om, dock i huvudsak i samband med den av arbetstagarens semesterdelar som överskrider 24 vardagar. Dessa ledigheter kan också förläggas i samband med den egentliga semestern eller tas ut under annan tid i enlighet med arbetsgivarens order.

Ledigheten ges senast före utgången av juni månad under det år som följer efter intjäningsåret, om med arbetstagaren inte avtalas annat. Om inte annat avtalas, ges ledigheten i form av hela lediga dagar. Ledigheten ska meddelas minst två veckor innan ledigheten inleds, om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan inte avtalar annat.

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

Ersättning för ledighet

Till arbetstagaren betalas ersättning under ledigheten enligt den genomsnittliga timförtjänsten som beräknas i enlighet med 28 § i kollektivavtalet. Ersättningen betalas i samband med lönebetalningen för den lönebetalningsperiod under vilken ledigheten tas ut. Arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen hålls oförändrad.

Ifall arbetstagarens anställningsförhållande upphör och arbetstagaren har getts ledighet innan han eller hon har intjänat den, är arbetstagaren skyldig att betala till arbetsgivaren den summa som motsvarar lönen för den givna ledigheten. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren.

Ifall arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts före det, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten.

Jämställande av ledighet med arbetad tid

Vid fastställande av semesterns längd anses som likställda med dagar i arbete även de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledighet i enlighet med denna paragraf.

**18 §
Tvåskiftsarbete**

Övergången till tvåskiftsarbete meddelas arbetstagarna minst en vecka på förhand och om övergången till nattskift ska avtalas med arbetstagaren minst en vecka på förhand. Övergången till tvåskiftsarbete förutsätter att arbetet varar i minst två veckor.

**19 §
Intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete**

När företaget övergår till 3-skiftsarbete, ska man på förhand lokalt avtala om de arbetstider som ska iakttas. Arbetstiden ska i intermittent 3-skiftsarbete omfatta i genomsnitt 35,8 timmar per vecka och i kontinuerligt 3-skiftsarbete i genomsnitt 34,6 timmar per vecka. Förkortningen ska genomföras så att förtjänstnivån inte sjunker. Övergången till treskiftsarbete förutsätter att arbetet varar i minst tre veckor.

ARBETSLÖNER

20 § Riktgivande timlöner

Riktgivande timlöner **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast:

Lönegrupp	1.2.2017
Lönegrupp 1	1043 cent
Lönegrupp 2	1131 cent
Lönegrupp 3	1226 cent

21 § Tidsarbetstillägg

Om arbetstagaren utför tidsarbete med de riktgivande timlöner som anges i tabellen, betalas till honom eller henne ett tillägg för tidsarbete **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast:

Tillägg	1.2.2017
Tidsarbetstillägg	69 cent/h

22 § Lönegrupper

Arbetstagarna delas in i lönegrupper enligt följande:

Lönegrupp 1 är inträdeslön som kan betalas till samtliga arbetstagare inom bildäcksbranschen vars anställningsförhållande har fortgått högst 4 månader.

I **lönegrupp 2** ingår yrkeskunniga däckmontörer, bilmontörer, bilutrustningsmontörer, regummerare, tekniska gummerare och bilförare som har arbetat i yrket i högst tre år.

I **lönegrupp 3** ingår äldre däckmontörer, bilmontörer, bilutrustningsmontörer, regummerare, tekniska gummerare och lagerarbetare som har arbetat i yrket i tre år och kan utföra yrkesarbete självständigt. Oavsett tiden i arbetet räknas ansvariga lagerkarlar och lastbilsförare ingå i lönegrupp tre.

Med självständigt arbete avses sådant arbete i vilket någon särskild instruktion inte är nödvändig. Arbetstagaren utför uppgiften utgående från sin yrkeskunnighet på eget initiativ utan särskilda anvisningar eller särskild tillsyn. Om arbetstagaren är tvungen att mot tidlön utföra arbeten som hör till olika lönegrupper, fastställs lönen enligt lönegrunden för det mer krävande arbetet.

På processmän tillämpas bestämmelserna i detta avtal.

Vid beräkningen av yrkesår inom branschen iaktas en avlagd yrkesskoleexamen eller en avlagd yrkeskurs i sin helhet.

23 § Riktgivande timlöner för unga arbetstagare

När en ung arbetstagare utför samma arbete som en fullvuxen arbetstagare och har tillägnat sig den yrkeskunskap och -erfarenhet samt kompetens som arbetet förutsätter och hans eller hennes arbete inte omfattas av andra begränsningar som hänför sig till lagstiftningen än bestämmelserna om övertidsarbete, bestäms lönen utgående från lönegrunderna för det aktuella arbetet.

I övrigt är de riktgivande timlönerna för arbetstagare mellan 15 och 17 år följande:

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast:

Lönegrupp	1.2.2017
15-åriga	778 cent
16-åriga	808 cent
17-åriga	830 cent

De riktgivande timlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

För att förbättra förutsättningarna för sysselsättning och praktik för unga under 25 år kan den högsta riktgivande timlönen för unga arbetstagare betalas i följande fall:

- för tiden för en obligatorisk praktik i anknytning till en examen
- för tiden för en sommarpraktik för unga som studerar vid yrkes- eller tekniska läroanstalter eller vid yrkeshögskolor.

24 § Förflyttning

Om arbetsgivaren tillfälligt förflyttar arbetstagaren till andra uppgifter mitt under en arbetsuppgift även om det i samma uppgift finns förutsättningar för fortsatt arbete, ska till arbetstagaren betalas en genomsnittlig timförtjänst i enlighet med hans eller hennes ordinarie arbete.

Om arbetsgivaren av orsaker som inte beror på honom eller henne själv är tvungen att vänta på arbetet så att han eller hon står till arbetsgivarens förfogande, betalas till honom eller henne för denna tid den genomsnittliga timförtjänsten i hans eller hennes ordinarie arbete.

25 § Ackordsarbete

I ackordsarbeten ska ackordsförtjänsten med normal ackordsarbetstakt bli minst 20 % högre än de timlöner som nämns i detta avtal och öka i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten förbättras. I ackordsarbete garanteras arbetstagaren en förtjänst som motsvarar timlönen.

När arbetstakten i produktionspremiearbete motsvarar den normala ackordsarbetstakten, ska förtjänsten bli 20 % högre än den riktgivande timlönen i detta arbete.

26 § Tjänsteårstillägg

I samband med den lönebetalning som följer närmast efter den 1 december eller senast 15.12. betalas tjänsteårstillägg till de arbetstagare som har ett gällande anställningsförhållande, beroende på anställningsförhållandets längd, enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Formel för beräkning av tillägget
3 – 7 år	2,75 x Smån. x GTF
8 – 13 år	3,75 x Smån. x GTF
14 – 19 år	4,75 x Smån. x GTF
20 – 24 år	5,75 x Smån. x GTF
25 år eller längre	7,00 x Smån. x GTF

Smån. är antalet semestermånader som under semesterkvalifikationsåret berättigar till semester
GTF är den genomsnittliga timförtjänsten som avses i 28 § i kollektivavtalet

Konstaterande av grund

Huruvida arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne konstateras årligen 30.11. Den konstaterade grunden gäller fram till följande justeringstidpunkt. Vid beräkning av kontinuiteten i anställningsförhållandet iaktas semesterlagens tillämpningspraxis.

Ifall en arbetstagares anställningsförhållande som omfattas av tjänsteårstilläggets tillämpningsområde upphör före den årliga betalningen av tillägget, betalas till arbetstagaren i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje sådan månad som arbetstagaren har förtjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades till honom eller henne som tjänsteårstillägg.

Behandling i löneadministrationen

Tjänsteårstillägget betalas som ett särskilt tillägg. Det beaktas inte vid beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet och 2 § 1 punkt i semesterlöneavtalet.

S.k. skärregel

Om företaget redan tillämpar ett eget system med tjänsteårstillägg, ska förfarandet enligt kollektivavtalet och det egna systemet sammanjämkas så att de förmåner som baserar sig på tjänstetiden inte betalas till dubbelt belopp.

Lokala avtal

Det är möjligt att lokalt avtala annat om den tidpunkt vid vilken tjänsteårstillägget betalas och om betalningssättet. Ifall man kommer överens om att tjänsteårstillägget betalas jämnt under året (till exempel per månad) ska i det lokala avtalet beaktas bestämmelserna om konstaterande av grunden till tillägget speciellt vad gäller den årliga granskningstidpunkten och upphörandet av anställningsförhållandet.

27 § Särskilda tillägg

Tillägg för utomhusarbete

Ifall arbete med däckmontering eller bandarbete utförs utomhus, betalas för arbetet som utförs utomhus ett tillägg för utomhusarbete **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast:

Tillägg	1.2.2017
Tillägg för utomhusarbete	41 cent/h

Tillägg för tungt däck

För arbete med montering av lastbilsdäck och tyngre däck betalas ett omständighetstillägg **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast:

Tillägg	1.2.2017
Tillägg för tungt däck	38 cent/h

Ovan nämnda tillägg betalas som särskilda tillägg, om man lokalt inte avtalar annat om beaktande av tillägg.

Skiftarbetstillägg

I skiftarbete betalas ett skiftarbetstillägg i kvällsskift och nattskift **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast:

Skiftarbetstillägg	1.2.2017
Kvällsskift	97 cent/h
Nattskift	183 cent/h

I skiftarbete betalas för övertid skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs.

Ifall kvällsskiftet inleds innan morgonskiftet upphör, betalas tillägg för kvällsskift från början av den tidpunkt vid vilken kvällsskiftet inleds och på samma sätt tillägg för nattskift från början av den tidpunkt vid vilken nattskiftet inleds fram till kl. 6.00.

Tillägg för kvälls- och nattarbete

Arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete och som utförs under tiden mellan kl. 18.00 och 22.00, är kvällsarbete och arbete som utförs under tiden mellan kl. 22.00 och 06.00 är nattarbete.

Tilläggen för kvälls- och nattarbete är **1.2.2017** eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast:

Tillägg för kvälls- och nattarbete	1.2.2017
Kvällsarbete (18.00–22.00)	97 cent/h
Nattarbete (22.00–06.00)	183 cent/h

28 §

Genomsnittlig timförtjänst

Användning av genomsnittlig timförtjänst

Den genomsnittliga timförtjänsten används som beräkningsfaktor vid betalning av lön och ersättningar enligt vad som särskilt föreskrivs i detta kollektivavtal.

Beräkning av genomsnittlig timförtjänst

Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas så att den förtjänst som arbetstagaren enligt olika lönesätt under varje period på fyra månader har intjänat för den utförda arbetstiden jämte eventuella särskilda tillägg med undantag av tilläggen för övertids- och söndagsarbete divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under samma period.

Om arbetstagaren under den period som används med stöd av denna paragraf har arbetat under 200 timmar, beräknas den genomsnittliga timförtjänsten inte för denna period. Till en arbetstagare vars genomsnittliga timförtjänst t.ex. på grund av sjukdom eller fullgjord värnplikt inte har beräknats betalas enligt den senast beräknade genomsnittliga timförtjänsten eller enligt den personliga tidlönen, om den är högre.

Om den genomsnittliga timförtjänsten är lägre än grundlönen, betalas den lön eller ersättning som grundar sig på 2:a stycket emellertid enligt grundlönen.

Till en ny arbetstagare betalas lön eller ersättning som baserar sig på denna paragraf högst under fem månader så att man i stället för perioden för beräkning av genomsnittlig timförtjänst använder en sådan närmast föregående lönebetalningsperiod, under vilken man tillförlitligt kan beräkna den genomsnittliga timförtjänsten. När den genomsnittliga timförtjänsten tillämpas under den ordinarie arbetstiden, betalas dessutom särskilda tillägg om kollektivavtalet så förutsätter.

Användningsperiod för genomsnittlig timförtjänst

De enligt föregående moment beräknade genomsnittliga timförtjänsterna för olika beräkningsperioder används enligt följande:

- under april, maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten för föregående november–februari,
- under augusti, september, oktober och november den genomsnittliga timförtjänsten för föregående mars–juni
- under december, januari, februari och mars den genomsnittliga timförtjänsten för föregående juli–oktober.

De månadsperioder och kvartal som nämns i denna paragraf beräknas börja och upphöra enligt lönebetalningsperioderna så att om lönebetalningsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna räknas lönebetalningsperioden höra till den period under vilken ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

29 §

Månadslön

De riktgivande timlönerna omvandlade till månadslön utgör minimigrunden för månadslönerna. Vid omräkning av timlön i månadslön multipliceras den personliga timlönen med 172. Den erhållna månadslönen höjs med 4,4 %, vilket motsvarar den verkning som söckenhelger som ersätts separat har på förtjänsten.

30 §

Lönebetalning

Arbetslönerna betalas en gång per två veckor eller på avtalade dagar två gånger per månad, om inte annat avtalas. Om lönebetalningsdagen infaller på söndag eller en helgdag betalas lönen föregående vardag. För beräkning av lönen får lönen för fem dagar lämnas inestående.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

31 §

Resekostnader och dagtraktamenten

Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader, i vilka ingår prisen på järnvägs-, båt-, o.d. färdbiljetter i II klass, bagageavgifter och, om resan företas på natten, priserna på sovplatsbiljetterna i motsvarande klass. Ersättningen för de kostnader resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

Ersättningarna för resekostnader fastställs enligt skattestyrelsens gällande beslut.

Dagtraktamenten

Beteckning	Förutsättning	2017	2018
Fullt dagtraktamente	Över 10 timmars resa	41 €	
Fullt dagtraktamente	Det sista hela resedygnet överskrids med minst 6 timmar	41 €	
Partiellt dagtraktamente	Över 6 timmars resa	19 €	
Partiellt dagtraktamente	Det sista hela resedygnet överskrids med minst 2 timmar	19 €	
Hälften av fullt dagtraktamente	Två kostnadsfria måltider	20,50 €	
Hälften av partiellt dagtraktamente	En kostnadsfri måltid	9,50 €	

Matpenning

Om arbetstagaren arbetar på en sådan plats att han eller hon undantagsvis inte kan inta måltid hemma hos sig eller på fabriken, betalas till honom eller henne i matpenning 10,25 euro, ifall det på arbetsplatsen inte serveras kostnadsfri måltid.

Körkilometerersättning

Om man avtalat om användningen av egen bil betalas för det ersättning:

	2017	2018
Kilometerersättning för användning av egen bil	41 cent/km	
Förhöjning för en extra person eller föremål i motsvarande omfattning	3 cent/km	
Förhöjning för släpvagn	7 cent/km	

Ersättning för övernattningskostnader

Inkvarteringskostnaderna ersätts enligt verifikat utöver dagtraktamenten.

	2017	2018
Ingen räkning över inkvarteringskostnaderna; nattresepenning	12 €	

Nattresepenning betalas inte ifall arbetsgivaren har ordnat fri inkvartering.

Ersättning för resetid

Till arbetstagaren betalas ersättning per resedygn för den tid som har använts till resorna och lön för arbete som eventuellt har utförts under den ordinarie arbetstiden sammanlagt för högst 16 timmar enligt följande:

För det antal restimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För övriga restimmar, dock för högst 8 timmar, betalas ersättning enligt timlönen. Om åt arbetstagaren har ordnats en sovplats betalas den nämnda ersättningen inte under tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

32 §

Söckenhelgsersättning

Söckenhelger som ersätts

Till arbetstagaren betalas i söckenhelgsersättning lön för 8 timmar enligt den genomsnittliga timförtjänsten under följande helgdagar: Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, allhelgonadagen, julafton samt juldagen och annandag jul.

Om självständighetsdagen infaller på en ledig dag eller om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall inte är berättigad till lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelgsersättning enligt denna paragraf.

Förutsättningar för ersättningar

Söckenhelgsersättning betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet före söckenhelgen har fortgått minst tre månader och förutsatt att arbetstagaren har arbetat enligt arbetstidsschemat den sista arbetsdagen före och den närmast följande arbetsdagen efter söckenhelgen.

Om frånvaron har berott på ett tillstånd av arbetsgivaren eller om frånvaron har baserat sig på den frånvaro med lön som ingår i kollektivavtalet är det emellertid tillräckligt att arbetstagaren har arbetat på en av dessa dagar. Förkortningsledigheten som har antecknats i utjämnings-schemat för arbetstiden framskjuter den ovan avsedda förutsättningsdagen.

Söckenhelgsersättningen betalas till de arbetstagare som avses i denna paragraf också för söckenhelger som infaller under semestern, under en sjukdom som före söckenhelgen fortgått högst 3 månader, under lagstadgad moderskapsledighet och under permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker som före söckenhelgen har fortgått högst en månad. Ersättningen betalas också när söckenhelgen infaller på arbetstagarens lediga dag oavsett om arbetstagaren arbetar under denna dag. Om frånvaron på en söckenhelg som infaller på en dag som enligt arbetstidsschemat är arbetsdag har berott på någon annan än ovan nämnd orsak betalas emellertid ingen söckenhelgsersättning.

När arbetstagaren till följd av de situationer som nämns i denna paragraf inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelgsersättningen enligt denna paragraf.

Söckenhelgsersättning betalas inte till en arbetstagare med vecko- eller månadslön.

33 § Övriga ersättningar

Uppbåd

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet till följd av uppbåd som värnplikten förutsätter. Detta gäller emellertid inte en förnyad besiktning.

Den som deltar i en läkarundersökning i anknytning till uppbådet ersätts inkomstbortfallet för den tid som han enligt en godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

Reservövningar

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att arbetstagaren tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner. På samma sätt betalas lön också till de arbetstagare som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Kommunfullmäktiges, kommunstyrelsers och valnämnders sammanträden

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelsen eller i en valnämnd eller -kommitté som har tillsatts enligt lagen inför statliga eller kommunala val ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till följd av fullmäktige-, styrelse-, valnämnds- eller kommittémöte, så att arbetstagaren tillsammans med kommunens ersättning för inkomstbortfall får fulla löneförmåner. Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat till arbetsgivaren en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.

Eget bröllop. Nära anhörigs död

Arbetstagaren har rätt att få ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag eller dagen då begravningen arrangeras samt på sin egen vigselfdag. Som nära anhörig anses arbetstagarens barn och fosterbarn, make eller maka och sambo som bor i samma hushåll, föräldrar och fosterföräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans och sambons föräldrar.

50- och 60-års bemärkelsedagar

Arbetstagaren har rätt att få en ledig dag med lön på sin 50- eller 60-årsdag som infaller på en arbetsdag.

ARBETARSKYDD

34 § Arbetskydd

Om arbetet förorsakar annan särskild fara för ohälsa än fara till följd av kemikalier så som föreskrivs i statsrådets förordning 1485/2001 om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa, ska arbetstagaren en gång per år bekosta för arbetstagarna en sådan hälsoundersökning som avses i ovan nämnd förordning.

Arbetsgivaren ska ordna en tillräcklig ventilation på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ersätter glasögon som går sönder i arbetet.

Arbetsgivaren anskaffar nödvändig tvättutrustning på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bekostar arbetstagarna skyddsdräkter samt skyddsskodon och annan skyddsutrustning som behövs i respektive arbete samt ser till att de tvättas och hålls i skick. Skyddsdräkterna tvättas vid behov med en veckans mellanrum.

Arbetsgivaren ordnar en matsal på arbetsplatsen. I rummet där måltiderna intas ska arbetstagarna till sitt förfogande ha en anordning för uppvärmning av mat och dryck samt ett kylskåp för förvaring av mat. Maskinerna kontrolleras varje månad.

Förbunden rekommenderar att man på de arbetsplatser där det enligt lagstiftningen inte ska tillsättas en arbetskyddskommission och där det lokalt inte har avtalats om andra former av arbetskyddssamarbete på ett ändamålsenligt sätt, ska behandla arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor, bedöma förhållandena och den hälsofrämjande verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan samt ställa upp utvecklingsmål.

Förbunden rekommenderar att däckmontörerna avlägger en examen som förutsätts för beviljande av däcksäkerhetskort.

Arbetskyddsfullmäktigens ersättning fr.o.m. 1.2.2017

Arbetsgivaren betalar arbetskyddsfullmäktig i enlighet med antalet arbetstagare så här:

minst 10 arbetstagare:	43 euro per månad
------------------------	-------------------

SOCIALA BESTÄMMELSER

35 § Semester

1. Semesterns längd

Arbetstagaren får semester enligt gällande lag. Om det på arbetsgivarens begäran avtalas om att semestern tas ut utanför den egentliga semestertiden, ges den förhöjd med hälften.

En arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet har fortgått minst 1 år, har rätt att få 2 1/2 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

2. Semesterpremie

Till en arbetstagare som efter sin semester återgår till arbetet betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön.

Förutsättningar

En förutsättning för att få semesterpremie är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört.

Exceptionella situationer

Semesterpremien betalas emellertid, ifall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller efter att semestern har upphört under fortgående anställningsförhållande har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet på grund av en orsak som nämns i 7 § i semesterlagen.

Semesterpremien betalas även till en arbetstagare som går i pension och till en arbetstagare som efter att ha fullgjort sin värnplikt återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

Ifall arbetsgivaren på grund av orsak som inte beror på arbetstagaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av anställningsförhållandets upphörande är förhindrad att återvända till arbetet, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpenning på grund av detta.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för betalning av semesterpremie är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av en motiverad anledning gjorts i den.

Betalning av semesterpremie

Semesterpremien betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag då han eller hon återvänder till arbetet betalas. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpremien efter att varje enskild semesterdel har upphört.

Hälften av semesterpremien betalas i förskott i samband med betalning av semesterlön. Denna bestämmelse gäller dock inte den semesterpremie som betalas för den semesterdel som överskrider 24 vardagar.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera delar, dock så att semesterpremien i sin helhet är betald senast före 31.12. Man ska komma överens om den tidpunkt vid vilken semesterpremien betalas så exakt att förfallodagen eller -dagarna är obestridliga. Avtalet om semesterpremien ska ingås skriftligt och det binder alla som omfattas av det.

Genom avtal har arbetstagaren rätt att ta semesterpremien helt eller delvis i form av ledighet med lön.

Ifall arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningsförhållandet upphör, ifall arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till den.

36 § Lön för sjuktid

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare full lön för sjuktid från början av den andra av sådana sjukdagar under nedan fastställd tidsperiod som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet. En förutsättning för betalning av lön för sjuktid är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått minst en månad och att han eller hon har företett en av arbetsgivaren godkänd utredning om sjukdomen eller olycksfallet som förhindrar utförandet av arbetet.

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar som ingår i följande tidsperioder:

Anställningsförhållande som före arbetsförmögenhetens början oavbrutet har fortgått	Tidsperiod
minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Ifall anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått högst en månad betalas som lön för sjuktid 50 % av lönen i enlighet med 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

Återfall av samma sjukdom

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken till honom eller henne senast har betalats lön för sjuktid eller sjukdagpenning, behandlas fallet som en sjukdom. Då betalas lön för sjuktid tills sjukdoms- eller ersättningsperioden har löpt ut.

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Ifall arbetstagaren har varit helt arbetsför när han eller hon har inlett arbetet eller ifall arbetsförmågan börjar mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift, betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller arbetsskiftet.

Protokollsanteckning

Vid sjukdomar som varar i tre dagar eller en kortare tid godkänner arbetsgivaren också en annan tillförlitlig utredning än läkarintyget.

Karensdagens bortfall

Lön för sjuktid betalas även för karensdagen om

- arbetstagarens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst ett år före arbetsoförmågans början eller
- arbetsoförmågan på grund av sjukdom har fortgått minst sex (6) vardagar efter insjukningsdagen eller
- arbetsoförmågan har förorsakats av ett olycksfall i arbetet som bevisligen har skett på arbetsplatsen.

Avslående av lön för sjuktid

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

Beräkningsgrund

Lön för sjuktid betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

ANVISNINGAR OM FÖRFARANDE VID BETALNING AV LÖN FÖR SJUKTID:

1. Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.

Ett retroaktivt läkarintyg godkänns ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten i intyget.

2. Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när grunderna för betalning av lön för sjuktid och dess belopp på godtagbart sätt har utretts.

Ifall arbetsgivaren av en grundad anledning inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren företer, har han eller hon rätt att hänvisa arbetstagaren till en önskad läkare för kontroll. Då är det arbetsgivaren som betalar kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

Intyget över sjukledigheten är ett godtagbart intyg under ovan nämnda förutsättningar om arbetsgivaren inte kan argumentera för felet. Oklarheter kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning och förs vid behov till sådana myndighets- och expertorgan som behandlar intyg över sjukledighet.

3. Anlitande av företagshälsovårdens tjänster

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare. Arbetsoförmågan som ligger till grund för betalning av lön för sjuktid konstateras i första hand genom ett intyg som utfärdats av företagets företagshälsovårdsläkare, om inte arbetstagaren framför en grundad anledning till att använda en annan läkare.

Dylika anledningar kan vara till exempel användning av ett system med egenläkare, behovet av att anlita en specialist, en långvarig vårdrelation, företagshälsovårdsstationens öppettider eller en lång väg till företagsläkarens mottagning.

4. **Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro**

Förbunden vill uppmärksamma de lokala parterna om vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall. Också återkommande idrottsskador förorsakar arbetsgivaren ökade kostnader i form av lön för sjuktid och svårigheter med arbetstagarens placering i arbetet. Det ligger i parternas gemensamma intresse att antalet frånvaro blir så lågt som möjligt.

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska i samråd sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av bestämmelserna.

Det rekommenderas att nya arbetstagare får upplysning och handledning i ärendet genast i samband med instruktionen i arbetet.

5. **Missbruk**

Ifall löneförmånerna för sjuktid uppsåtligen missbrukas, betalas naturligtvis ingen lön för sjuktid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till hävning eller uppsägning av arbetsavtalet med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

6. **Anmälan om insjuknande**

Arbetstagaren ska meddela sin närmsta chef eller en annan av arbetsgivaren utnämnd person om sin sjukdom redan innan arbetsskiftet inleds, om det med tanke på omständigheterna bara är möjligt. Arbetsgivaren ska förklara för arbetstagarna hur anmälan ska göras.

Att anmälan görs i god tid är viktigt för att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena vid frånvarofall organiseras den dagen.

Om arbetstagaren uppsåtligen låter bli att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar, börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

Avdrag på lön för sjuktid, för moderskaps- och faderskapsledighet

Från lönen för sjuktid, moderskaps- eller faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning på grund av arbetsoförmåga eller nedkomst för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att avdra ersättningen från lönen för sjuktiden, moderskaps- eller faderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren utgående från en försäkring som han eller hon helt eller delvis själv frivilligt har bekostat.

För den tid som arbetsgivaren har betalat arbetstagaren lön för sjuktid, moderskaps- eller faderskapsledighet har arbetsgivaren rätt att som återbetalning till sig själv lyfta den dagpenning, moderskaps- eller faderskapspenning som arbetstagaren får eller en motsvarande ersättning eller få tillbaka beloppet av arbetstagaren, emellertid inte till ett högre belopp än det som arbetsgivaren har betalat.

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

37 § Familjeledigheter

Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst 6 månader före nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön för arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 42 dagar från början av den första dagen av moderskapsledigheten.

I anknytning till en faderskapsledighet på 18 vardagar enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetstagaren lön för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner för en faderskapsledighetsperiod på sex (6) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledighet iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet.

Om arbetstagaren har adopterat ett barn under skolåldern får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen en med moderskapsledighet jämställd ledighet på 42 dagar under vilken arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön enligt bestämmelserna om lön för moderskapsledighet i kollektivavtalet.

38 § Vård av sjukt barn

Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern, fadern eller vårdnadshavaren utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård för eller vårda barnet. En förutsättning för betalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att om frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. Detsamma tillämpas även på ensamförsörjare. Vid tillämpning av detta moment jämställs studier med förvärvsarbete.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern.

Tillämpningsanvisning

Om ordnandet av vården eller vården varar i 1–4 dagar anses frånvaron vara sådan frånvaro som avses i avtalet. En förutsättning för betalning av ersättning är att det om barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som enligt kollektivavtalet och eventuell egen praxis inom företaget krävs om arbetstagarens egen sjukdom. Frånvarodagar med lön på grund av ett barns insjuknande jämställs med dagar likställda med arbetade dagar så som avses i semesterlagen.

Frånvaro är tillåtet enligt avtal för såväl barnets mor, far eller en person som bor permanent i samma hushåll som någondera av barnets föräldrar och som vårdar barnet. Frånvaron förutsätter att båda de försörjningspliktiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vården. Först när detta inte är möjligt kan någondera av de försörjningspliktiga stanna hemma för att vårda barnet.

39 §

Läkarundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetstagarens lön minskas inte för den tid som han eller hon går miste om på grund av lagstadgade eller av arbetsgivaren ordnade hälsokontroller i anknytning till arbetet eller på grund av resor i anslutning till kontrollerna.

Övriga läkarundersökningar

Lönen minskas inte

- vid sjukdoms- eller olycksfall på grund av vilka det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare
- vid övriga sjukdoms- eller olycksfall om någon tillgänglig besökstid hos läkare inte kan fås utanför arbetstiden inom en rimlig tid (ca en vecka).

Laboratorie- och röntgenundersökningar som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs även en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om detta inte är möjligt ska anmälan göras omedelbart då det är möjligt. Arbetstagaren ska förete en utredning om läkarundersökningen, vänte- och resetiderna samt vid behov även om att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Om arbetstagaren får lön för sjuktid under tiden för läkarkontrollen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Vid löneberäkning iakttas vid behov bestämmelserna om beräkning av lön för sjuktid och samordningsreglerna i kollektivavtalet. Angående lagstadgade hälsokontroller betalas resekostnaderna i enlighet med principerna om reseersättningar i kollektivavtalet.

FÖRTROENDEMAN

40 § Lokaler

Arbetsgivaren ordnar förtroendemannen ett låsbart utrymme för förvaring av dokument som förtroendemannen behöver i förtroendemannauppdraget.

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också it-utrustning och -program samt internetanslutning (e-post) som företaget och samfundet allmänt använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. Vid bedömning beaktas bl.a. företagets och samfundets storlek, omfattningen och det förutsatta behovet av förtroendemannauppgifter eller arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter och den tid som används för dessa uppgifter. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

41 § Rätt till information

Utöver det som avtalas om informering av huvudförtroendeman i det allmänna avtalet mellan TT och FFC har huvudförtroendemannen rätt att skriftligt få följande uppgifter om arbetstagarna på företaget:

- Arbetstagarens efternamn och förnamn
- Anställningsdatum för nya arbetstagare och i uppsägnings- och permitteringsfall för samtliga arbetstagare
- Organisatorisk avdelning
- Lönegrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller det arbete som arbetstagaren utför omfattas av

Uppgifter som nämns under punkterna 1,3 och 4 ges en gång per år, efter att kollektivavtalet har godkänts inom branschen och att ändringarna till följd av det har genomförts på företaget. Uppgifterna ges om sådana arbetstagare som vid denna tidpunkt står i anställningsförhållande till företaget.

Om nya arbetstagare ges de uppgifter som nämns under punkterna 1–4, antingen särskilt för varje arbetstagare omedelbart efter att anställningsförhållandet har inletts eller med vissa mellanrum, dock minst en gång per kvartal. Ifall det gäller uppsägning eller permittering ges uppgiften om anställningstid för samtliga arbetstagare.

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbetet och den förhöjda lönen som betalats för dessa arbeten. Huvudförtroendemannen har också rätt att göra sig förtrogen med de gällande systemen för prissättning av arbeten som tillämpas på företaget, såsom med de prissättningsgrunder som iakttas i prestationslönearbete och regler för fastställande och beräkning av omständighetstillägg som tillämpas i olika löneformer. Huvudförtroendemannen ska hålla den information han eller hon erhållit för skötseln av sina uppgifter konfidentiell.

**42 §
Ersättningar**

Förtroendemannaersättningar fr.o.m. 1.2.2017

Arbetsgivaren betalar till förtroendemannen utgående från antalet arbetstagare enligt följande:

7–9 arbetstagare	60 euro per månad
minst 10 arbetstagare:	72 euro per månad

**43 §
Förbundsbehandling angående förtroendemannens ställning**

Tvister som berör hävning av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska utan onödiga dröjsmål meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan utreda bakgrunden till hävningen av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla meningsskiljaktigheterna gällande hävningen av huvudförtroendemannens anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt framföra sina ståndpunkter i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges till arbetsgivaren för kännedom.

FÖRHANDLINGSORDNING

44 §

Lokala avtal

De i kollektivavtalet nämnda lokala avtalen är möjliga i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning antingen mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses representera.

Avtalet kan ingås så att den gäller för viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte annat avtalas om uppsägningstiden.

Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Ett lokalt avtal som avses här utgör en del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning

Om ärendet som man ska avtala om samtidigt gäller hela företaget, ett separat verksamhetsställe eller flera arbetstagare, är det ändamålsenligt att avtalet ingås med förtroendemannen.

45 §

Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta kollektivavtal och om ärenden som gäller överträdelser mot det ska först förhandlas mellan den lokala arbetsgivaren och förtroendemännen. Om förhandlingarna inte leder till att ärendet avgörs, kan ärendet på någondera partens initiativ föras till ifrågavarande förbund för behandling. Om förhandlingarna fortfarande inte leder till att ärendet avgörs, kan tvisten hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

När man på arbetsplatsen för förhandlingar om ett ärende, som man vill hänskjuta till förbunden för avgörande, ska om förhandlingen utarbetas en promemoria om någondera parten begär det. I promemorian redogörs för ärendet som är föremålet för meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkter jämte detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska ges till båda lokala parterna, och båda parterna ska underteckna promemorian.

Det är förbjudet att tillgripa strejk, blockad, lockout eller andra därmed jämförbara åtgärder för att driva igenom en ändring av detta avtal under dess giltighetstid.

AVTALETS GILTIGHET

46 § Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte något av de undertecknade förbunden senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Helsingfors den 3 oktober 2016

Bildäcksförbundet rf

Östen Brännäs

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

Heli Puura

PROTOKOLL ÖVER FÖRNYELSEN AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BILDÄCKSBRANSCHEN

Tid 3.10.2016

Plats Bildäcksförbundet rf, Helsingfors

Närvarande Östen Brännäs Bildäcksförbundet rf

Heli Puura TEAM Industribranschernas fackförbund rf

1. Förnyelse av kollektivavtalet

Det konstaterades att arbetsmarknadens centralorganisationer den 14 juni 2016 har undertecknat det konkurrenskraftsavtal som nåddes den 29 februari 2016 vars syfte är att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten, skapa nya arbetstillfällen och stödja anpassningen av den offentliga ekonomin.

Man beslöt att förnya kollektivavtalet för bildäcksbranschen enligt det förhandlingsresultat som nåddes mellan förbunden den 30 maj 2016 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet.

2. Ändringar i kollektivbestämmelserna

Det konstaterades att de ändringar som man avtalat om i förhandlingarna antecknas under ifrågavarande punkter i kollektivavtalet och detta protokoll.

3. Avtalsperiod

1.2.2017–31.1.2018

4. Lönebestämmelser

I kollektivavtalet görs inga ändringar som rör löner eller andra arbetsvillkor med kostnadseffekter. Som en del av kollektivavtalslösningen genomförs dock de förlängningar av arbetstiden som nämns i punkt 5.

5. Förlängning av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet

Det konstaterades att i enlighet med arbetsmarknadens centralorganisationers konkurrenskraftsavtal förlängs den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar från och med 1.2.2017 utan att inkomstnivån ändras. Eftersom arbetet i bildäcksbranschen är säsongbetonat genomförs arbetstidsarrangemanget i regel under sommar- och vinterdäckssäsongen då arbetsmängden i branschen ökar väsentligen. Förlängningen av arbetstiden med 24 timmar genomförs inom ramen för kollektivavtalet och bestämmelserna i arbetstidslagen.

Förbunden rekommenderar att arbetstiden under sommardäckssäsongen förlängs med tio timmar och med 14 timmar under vinterdäckssäsongen i enlighet med bestämmelsen om säsongarbetsarrangemanget i kollektivavtalet.

Om förlängningen av arbetstiden med 24 timmar inte kan genomföras under säsongerna, kan arbetstiden förlängas vid en annan tidpunkt under kalenderåret. Förlängningen av arbetstiden gäller såväl arbetstagare med månadslön som arbetstagare med timlön.

Lokalt kan man avtala om att förlängningen av arbetstiden genomförs i form av oavlönad inarbetad tid eller förlängs på något annat sätt.

Förlängningen av arbetstiden med 24 timmar gäller alla arbetstidsformer i kollektivavtalet för bildäcksbranschen.

6. Miljöfrågor

Med tanke på den växande betydelsen av miljöfrågor fäster förbunden de lokala parternas uppmärksamhet vid att det ofta är skäl att utreda produktionens och arbetsuppgifternas miljöpåverkningar i samband med introduktionen i arbetet och arbetshandledningen.

7. Övertidsarbeten

Bildäcksförbundet rf uppmanar sina medlemsföretag att fästa uppmärksamhet vid mängden övertidsarbete och möjligheter till att minska det. Utgångspunkten är att det skulle vara skäl att begränsa utförandet av övertidsarbeten till sådana situationer och arbeten, där övertidsarbetet med tanke på produktionen är motiverat och nödvändigt.

8. Försök med alternativa arbetstider

Enligt 44 § i kollektivavtalet kan man under avtalsperioden göra försök med olika arbetstidsarrangemang på arbetsplatsen, vid behov avvikande från bestämmelserna i 11, 13 och 14 § i kollektivavtalet. Förbunden ska informeras om försöken och godkänna dem.

9. Jämställdhet

Parterna framhåller att det är viktigt att upprätta en jämställdhetsplan som avses i jämställdhetslagen när man strävar efter jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsplatser.

10. Kristi himmelfärdsveckas inverkan

Det konstaterades att arbetstiden under Kristi himmelfärdsvecka har förkortas år 2002 så mycket att förkortningen motsvarar längden på ett genomsnittligt arbetsskift i de arbetstidsformer så som avtalats mellan centralorganisationerna under punkt 2.9 i det förhandlingsresultat som gäller det inkomstpolitiska avtalet för åren 2001–2002. Arrangemanget gäller inte kontinuerligt 3-skiftsarbete och inte heller de fortlöpande (kontinuerliga) arbetstidsformer där den årliga arbetstiden överskrider den årliga arbetstiden i dagarbete med över 8 timmar.

11. Arbetsskift på under 4 timmar

Förbunden är eniga om att arbetsskift på under fyra timmar inte ska användas på arbetsplatsen, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad anledning kräver det.

12. Textarbetsgrupp

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att under avtalsperioden utreda behovet att förnya kollektivavtalets struktur och innehåll.

13. Företagets utbildningsplan

Parterna anser det viktigt att man fäster vikt vid att upprätthålla arbetstagarnas yrkeskunskap. Av företagets utbildningsplan framgår företagsspecifika behov och allmänna utvecklingssynpunkter med hjälp av vilka företaget strävar efter att upprätthålla arbetstagarnas yrkeskicklighet och möjligheter att sysselsättas inom företaget. I en handlingsmodell baserad på kompetensutveckling har arbetsgivaren rätt till ett skatteavdrag för utveckling av arbetstagarens yrkeskunskap som har genomförts enligt företagets utbildningsplan enligt samarbetslagen.

14. Främjande av åldrande arbetstagares arbets- och funktionsförmåga

Särskild uppmärksamhet fästs vid äldre arbetstagares arbetsförmåga och ork i arbetet. Förbunden följer för egen del upp de handlings- och lösningsmodeller som granskar och utvecklar äldre arbetstagares tidsanvändning, arbetsförmåga och alternativa modeller för att fortsätta i arbete samt för att täcka kostnaderna för dessa.

15. Arbetshälsa

Arbetet för arbetshälsa innebär kontinuerlig och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välmående skapar förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare. Lösningssmodeller som man tillsammans har konstaterat vara goda utnyttjas även inom bildäcksbranschen.

Förbunden uppmuntrar och stöder arbetsplatser att genomföra projekt gällande arbetshälsa genom att följa pågående projekt och sprida information om god praxis som projekten samlat in till arbetsplatser i branschen.

16. Lokala avtal enligt konkurrenskraftsavtalet

Parterna anser att det är viktigt att det lokala avtalsförfarandet utvecklas. Parterna konstaterar att kollektivavtalet medför fullgoda möjligheter att ingå lokala avtal. För att öka förekomsten av lokala avtal ordnar parterna under avtalsperioden gemensam utbildning om lokala avtal efter behov.

Parterna konstaterar att det lokala avtalsförfarande som avses i kollektivavtalet inte förutsätter godkännande på förbunds nivå.

17. Fortgående förhandlingsförfarande

Parterna iakttar principen om kontinuerliga förhandlingar. Enligt den kan parterna lägga fram initiativ till ärenden och projekt som ska utredas eller som förutsätter förhandlingar under avtalsperioden. Parterna är redo att i samråd behandla de givna förslagen och bedöma hurdana åtgärder man eventuellt ska vidta på grund av de givna förslagen.

18. Allmänt bindande karaktär

Det fastställdes att kollektivavtalet för arbetstagare inom bildäcksbranschen är allmänt bindande.

19. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Bildäcksförbundet rf

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

Östen Brännäs

Heli Puura

TT-FFC ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar båda själv och bland sina medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna efter att främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamhet samt inverka på beredningen på trepartsbasis i det samhälleliga beslutsfattandet.

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

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande rättigheter är oantastbar. Det här gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av den här anledningen varken sägas upp eller diskrimineras i sittarbete. Företagens anställda har rätt att välja representanter som ska företräda dem i frågor som behandlas inom företaget. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar och i detta samt i andra avtal. Enskilda arbetstagares säkerhet och hälsa, icke-diskriminering och jämlikt bemötande är utgångspunkterna för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

Parternas förhandlingar och begäran om utlåtanden

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna bidrar till uppkomsten av branschvisa kollektivavtal i den ordningsföljd som baserar sig deras bestämmelser.

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

Företrädarna som utsetts av arbetsmarknadsparterna har, om de särskilt kommer överens om det med arbetsgivaren om det, rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatserna där de medlemmar som de representerar arbetar.

Varsel om arbetskonflikt

Innan man medverkar i en politisk arbetskonflikt eller en sympatiarbetskonflikt ska riksförlikningsmannen liksom arbetsgivar- och arbetstagarförbunden i den utsträckning det är möjligt underrättas minst fyra dagar innan. I anmälan ska orsaken till den planerade arbetskonflikten, tidpunkten och omfattningen uppges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i medlemsföretagen till medlemsförbunden inom Industrins och arbetsgivarnas centralförbund med beaktande av följande begränsningar: Med arbetsplats avses i det här avtalet en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet i ett medlemsföretag i Industrins och arbetsgivarnas centralförbund.

Organisations- och andra förändringar

När verksamheten på arbetsplatsen minskar eller utvidgas väsentligt eller om rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller vid en därmed jämförbar väsentlig organisationsförändring ändras samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i det här avtalet så att den motsvarar arbetsplatsens nya storlek och struktur.

Laghänvisningar

I den utsträckning som det inte har avtalats annorlunda i det här avtalet iakttas lagen om lagen om samarbete inom företag (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet (131/73) och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73) som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras företrädare ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna och genomförandet av ändringarna.

Inom utvecklingen och tillämpningen av ny teknologi som eventuellt ingår i den ska man arbeta för en förbättring av ett meningsfullt, varierande och utvecklande arbetsinnehåll och lönsamhet. Så ges arbetstagaren en möjlighet att utvecklas i sitt arbete och utvidga sina färdigheter att kunna utföra nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna som ska genomföras får inte leda till en sådan ökning av helhetsbelastningen som medför olägenheter för arbetstagarens hälsa och säkerhet.

På arbetsplatsen följer man i samverkan i lämpliga intervaller med hur lönsamheten, produktionen och personalen utvecklas. Lokala avtal ingås om vilka uppföljningssystem och nyckeltal som behövs.

Genomförande av samarbete

Arbetsgivaren och arbetstagarnas samarbete kan ske i form av en bestående delegation, projektgrupper som tillsätts med tanke på fullföljandet av utvecklingsprojekt eller som förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. I projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämt representerade. Arbetstagarna utser sin egen företrädare i första hand bland arbetstagarna vid utvecklingsobjektet.

Ifall man inte avtalar annorlunda ska en delegation i enlighet med lagen om samarbete tillsättas vid företaget eller en del av det när antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupperingar vill det.

I syfte att fullfölja utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Organet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommittéer eller andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer i enlighet med samarbetslagen, lagen om arbetarskyddstillsyn, företagshälsovårdslagen (743/78) och lagen om kvinnors och mäns jämställdhet (609/86) i den utsträckning som man lokalt avtalar om.

Ifall arbetsgivaren i utvecklingsverksamheten anlitar tjänster av en utomstående konsult ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet överensstämmer med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärderna och det praktiska genomförandet kopplas nära ihop med personalpolitiken, särskilt med anställning, främjande av jämställdheten, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskyddet, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Hälsofrämjande verksamhet

Den hälsofrämjande verksamheten på arbetsplatsen bedrivs som linjeledningens, företagshälsovårdens och arbetarskyddsorganisationens samarbete. Principerna för den hälsofrämjande verksamheten med hjälp av vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos de arbetande personerna och ser till att de klarar av sitt arbete ingår i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och företagshälsovårdens verksamhetsplan. På överenskommelse kan de ovan nämnda principerna även ingå i en plan över utvecklingsverksamheten eller motsvarande plan som tas fram på arbetsplatsen. Det är arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges uppgift att delta i utarbetandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser om förtroendemän

Val

Med förtroendemän avses i det här avtalet, ifall det inte framgår annat av avtalstexten, huvudförtroendemän som väljs av fackavdelningen och förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i det här avtalet en registrerad underförening till ett fackförbund som är part i kollektivavtalet.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på sagda arbetsplats och vara förtrogen med arbetsplatsens förhållanden i egenskap av arbetstagare. Ifall det endast har valts en förtroedeman för arbetsplatsen är han eller hon arbetsplatsens huvudförtroedeman så som avses i det här avtalet. Lokalt kan man avtala om att förtroendemannen har hand om arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter eller vice versa.

Förutom att man väljer en huvudförtroedeman kommer man på framställning av fackavdelningen lokalt överens om för vilken avdelning eller enheter som motsvarar avdelningar förtroendemän ska väljas. Då är det viktigt att beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och i den mån övergripande att de främjar en handläggning av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. I bedömningen ska man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid avdelningen och förtroendemannens möjligheter att träffa avdelningens arbetstagare, även då man arbetar i skift. Lokalt kan man avtala om att den tidigare nämnda förtroendemannen har hand om arbetarskyddsombudets uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannalet på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska alla medlemmar i fackavdelningen reserveras möjlighet att delta i valet. Ordlandet och förrättandet av valet får emellertid inte störa arbetet. Man ska komma överens om tidpunkterna och platserna i anslutning till valet med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren reserverar de personer som fackavdelningen utser möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i frågor som berör tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller arbetslagstiftningen och vanligtvis i frågor som berör förhållandet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren och utvecklingen av

företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del arbeta för upprätthållandet och utvecklandet av förhandlingarna och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarheter eller tvister om tillämpningen av lagar som berör arbetstagarnas löner eller anställningar ska förtroendemannens ges alla uppgifter som kan inverka på utredningen av ärendet.

Frågor som gäller anställningen ska arbetstagaren utreda med sin chef. Ifall arbetstagaren inte har kunnat utreda en sådan fråga direkt med sin chef kan han eller hon överföra ärendet till att behandlas i förhandlingarna som förs mellan förtroendemannen för avdelningen eller motsvarande enhet och arbetsgivarens företrädare. Ifall frågan inte kan utredas på det här sättet kan ovan nämnda förtroedeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

På gemensam begäran av de lokala parterna har de förbund som är bundna till kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till de lokala förhandlingarna om meningsskiljaktigheten.

Ifall meningsskiljaktigheterna som uppkommer på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt iakttas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Ifall meningsskiljaktigheten gäller avslutandet av en i detta avtal avsedd förtroendemans anställningsförhållande ska förhandlingar på lokal nivå och förbunds nivå inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för att anställningen upphör har gjorts stridig.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktige bestäms på basis av lagen om tillsynen över arbetarskydd.

Uppgifter

I arbetarskyddschefens uppgifter ingår vid sidan om de övriga uppgifterna som omfattas av arbetarskyddssamarbetet att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddsverksamheten. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms utgående från lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktig andra uppgifter som utgående från den övriga lagstiftningen och avtal hör till honom eller henne. Ifall man lokalt inte har kommit överens om de övriga uppgifterna är det arbetarskyddsombudets uppgift att delta i behandlingen och verkställandet av ärenden som berör arbetarskyddssamarbetet inom verksamhetsområdet. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad ser vicefullmäktig till sådana frågor som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktig kan ta hand om ärendet.

Ombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma urvalsgrunder som man har avtalat om under punkt 3.1 tredje stycket när det gäller valet av förtroedeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer i anslutning till arbetsförhållandena beaktas. Arbetsplatsens arbetstagare väljer bland sig ett arbetarskyddsombud.

Kommitté

Man kommer lokalt överens om valet av andra samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet och om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens art, storlek och antalet arbetstagare samt arbetsuppgifternas art och andra förhållanden. Ifall man inte har avtalat om andra samarbetsformer inrättas en arbetarskyddskommitté för arbetarskyddsverksamheten.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i det här avtalet tillämpas när det på arbetsplatsen regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Avvikande från vad som bestäms i meningen ovan ska arbetarskyddsfullmäktig på motsvarande sätt väljas när antalet arbetstagare på arbetsplatsen uppgår till minst 10.

3.3 Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande organ ska skriftligt underrätta arbetsgivaren om vilka personer som har valts till förtroendemän, om att ersättaren vikarierar för huvudförtroendemannen, om att arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet sköter förtroendemannauppgiften eller om att förtroendemannen sköter arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktig ska informera arbetsgivaren skriftligt om att vicefullmäktig vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren uppger för förtroendepersonerna vilka som för förhandlingar med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska kunna sköta sina uppdrag ordnas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. För andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och annan personal som deltar i samarbete mellan företaget och personalen som baserar sig på det här avtalet ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

I bedömningen om behovet av befrielse ska bl.a. antalet arbetstagare som hör till personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från arbetet för regelbundet återkommande perioder ska han eller hon utföra sitt uppdrag huvudsakligen under den här tiden. För hanteringen av omedelbara ärenden ska arbetsledningen emellertid ge befrielse från arbetet även under andra med tanke på arbetet lämpliga tider. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall under nämnda perioder.

Ifall man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning i enlighet med de branschvisa koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen omfattar emellertid alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppgifterna har koncentrerats till samma person beaktas detta som tilläggsfaktor när man avtalar om befrielse från arbetet.

Ersättande av inkomstbortfallet

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en personalföreträdare som avses i det här avtalet förlorar under arbetstid antingen genom att delta i lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanterna eller genom att i övrigt utföra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Ifall förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet eller arbetarskyddskommittén eller ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommittén utför uppgifter som har avtalats om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetstiden, betalas för den tid som gått förlorad så här övertidsersättning eller så avtalar man med personen om en annan ersättning.

Man avtalar branschvis om vilken medeltimförtjänst som tillämpas vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet, ifall förbunden inte på annat sätt har kommit överens om hur inkomstbortfallet ska ersättas.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalföreträdare står i anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon utför sitt förtroendeuppdrag vid sidan om det egna arbetet eller delvis eller helt har befriats från arbetet. Arbetstagaren är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsbestämmelser.

Lokaler

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en ändamålsenlig plats där den utrustning som behövs för utförandet av uppgiften kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter särskilda lokaler ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga rum där de samtal som är nödvändiga för att uppdraget ska kunna utföras kan föras. För att utföra sitt uppdrag har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- och annan utrustning. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och förflyttningsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av uppdraget. Medan arbetstagaren utför sitt uppdrag eller på grund av detta får arbetstagaren hon inte förflyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon hade innan valet till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Arbetstagaren får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkeskunskap. Om det egentliga arbete som den person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig utför försvårar utförandet av förtroendeuppdraget, ska för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och yrkeskunskapen ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att förtjänsten sjunker. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall det blir nödvändigt att tillfälligt förflytta arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte inverkar negativt på utförandet av uppdraget som arbetarskyddsombud

Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter att uppdraget som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig har upphört ska arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller för ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som enligt utredningen behövs. När det fattas beslut om innehållet i utbildningen ska befrielser, mandatperiodens längd och ändringar av arbetsmetoderna som har genomförts under tiden beaktas.

Överlåtelse av rörelse

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning förblir trots att rörelsen överläts oförändrad, ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Ifall rörelsen som ska överlätas eller en del av den förlorar sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som har avtalats om under punkt 4.3 från och med tidpunkten då mandatperioden till följd av överlåtelsen av rörelsen går ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsorsaker

Ifall företagets personal sägas upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte avbryts helt. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig emellertid konstaterar att man inte annars kan erbjuda honom eller henne lämpligt arbete som motsvarar hans eller hennes yrke kan man avvika från den här regeln.

Individuell skydd

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast ifall arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars är lämplig för arbetstagaren eller utbilda honom eller henne till annat arbete så som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grunder som beror på honom eller henne utan det samtycke som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen av de arbetstagare som förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig representerar.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Hävandet av arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligen samt trots en varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsskyldighet.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska tillämpas även på huvudförtroendemannakandidater som fackavdelningens möte har ställt och som fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om samt på kandidater för arbetarskyddsfullmäktig över vilkas kandidatur arbetarskyddskommittéen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan skriftligt har underrättats. Kandidatskyddet börjar emellertid tidigast tre månader innan mandattiden för den huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som ska väljas inleds och avslutas för kandidater som väljs på annat sätt än genom val först då valresultatet har fastställts.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas även på arbetstagare som verkar som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att uppdraget har avslutats.

Ersättningar

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal ska arbetsgivaren som ersättning betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på basis av grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som faktor som höjer ersättningen ska betraktas att rättigheterna i detta avtal har kränkts. Ifall det regelbundet arbetar 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän i en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som bestäms i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för en permittering som i enlighet med det här avtalet är ogrundad bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på ersättaren för huvudförtroendemannen och ersättaren för arbetarskyddsfullmäktig under den tid som de i enlighet med underrättelsen som förutsätts i avtalet vikarierar för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT INFORMERA

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall inte branschvis eller lokalt avtalas annorlunda har huvudförtroendemannen för att kunna utföra sitt uppdrag rätt till uppgifter som motsvarar TT:s kvartalsstatistik om verksamhetsområdets arbetstagares förtjänstnivå och struktur omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts under förutsättning att löneuppgifterna som samlas för företagets del omfattar statistikgrupperingarna enligt uppgift för branschen. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på färre än sex personer ges inte.

Ifall det inom branschen eller på arbetsplatsen inte förs lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan ska avtalas särskilt om vilka löneuppgifter som ska ges huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligt få information om verksamhetsområdets arbetstagares namn och lönegrupper eller motsvarande och om tidpunkten då anställningen inleddes, ifall man inte branschvis eller lokalt avtalar annorlunda. Uppgifterna ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med de system för prissättning av arbete som är i kraft inom företaget inom verksamhetsområdet och med bestämmelserna för bestämning och beräkning av miljötilläggen som tillämpas i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få information om underleverantörer som arbetar inom verksamhetsområdet och om arbetskraft som arbetar för dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbetet. Ifall detta inte till följd av brådskan i arbetet eller en annan därmed jämförbar orsak är möjligt kan informationen i dessa undantagsfall även utan dröjsmål göras i efterskott. Ovan nämnda information ges om möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att få tillgång till den förteckning över nöd- och övertidsarbete som utarbetas i enlighet med arbetstidslagen (605/96) på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig med stöd av lagen har rätt till.

Förtroliga uppgifter

Huvudförtroendemannen får ta del av dessa uppgifter som förtroliga för att kunna utföra sitt uppdrag.

Bestämmelser

Arbetsgivaren ställer de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande som dessa behöver för att kunna utföra sina uppdrag.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska lägga fram för personalen eller dess företrädare:

En utredning om företagets ekonomiska situation som baserar sig på företagets bokslut efter att bokslutet har fastställts.

Minst två gånger per räkenskapsår en sådan enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation av vilken utvecklingsutsikterna över företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

Årligen en personalplan i vilken ändringar som är att förvänta när det gäller de anställdas antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga ändringar i ovanstående uppgifter.

I företag med regelbundet färre arbetstagare än 30 ska företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete på begäran ges personalföreträdaren i skriftlig form.

När bokslutsuppgifterna, utredningar som berör företagets ekonomiska situation och personalplanerna presenteras är det ändamålsenligt att även informera personalen eller dess företrädare om olika verksamhetsenheters operativa resultat, produktion och utvecklingsutsikter med hjälp av belysande nyckeltal.

allmänna principer eller anvisningar som iakttas i skötseln av personalärenden inom företaget samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetsplatsens personal.

Parterna rekommenderar att man i samband med de här avsedda uppgifterna om företagets ekonomi i mån av möjlighet även redogör för de allmänna konjunkturutsikter och ekonomiska utsikter inom branschen.

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalföreträdare har tagit del av arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter i enlighet med detta avtal får uppgifterna endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som ärendet gäller, ifall arbetsgivaren inte avtalar annorlunda med dem som har rätt till delgivningen. När arbetsgivaren informerar om skyldigheten till sekretess ska han specificera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och för hur länge. Innan arbetsgivaren uppger att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet ska grunderna för sekretessen förklaras för arbetstagaren eller personalföreträdaren.

KAPITEL 6 PERSONALENS ÖMSESIDIGA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen och en avdelning eller fackklubb har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler ordna möten om frågor som berör arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen så som har avtalats mellan centralorganisationerna eller i enlighet med vad som är vedertagen praxis i branschen eller på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningar som anges i ovanstående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstiden, under måltidspauserna eller efter avslutad arbetstid till sina medlemmar dela ut möteskallelser, information i anslutning till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller allmänna arbetsmarknadsfrågor i matsalar, omklädningsutrymmen eller andra motsvarande lokaler som överenskommit med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. fabrikssalen och liknande. På tillkännagivandena ska uppges vem som ger ut informationen.

Ifall det på arbetsplatsen ges ut en informationstidning avsedd för personalen har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja den i syfte att publicera ovannämnda möteskallelser eller tillkännagivanden eller att publicera dem på en anslagstavla som arbetsgivaren ställer arbetstagarna till förfogande. Anmälaren ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger arbetstagarna yrkesutbildning eller skickar en arbetstagare på utbildning i anslutning till arbetstagarens yrke ersätts de direkta kostnader som utbildningen medför och inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden beräknat enligt medeltimförtjänsten, ifall det inte har avtalats annorlunda i kollektivavtalet. Ifall utbildningen i sin helhet ordnas utanför arbetstiden ersätts de kostnader som beror direkt på detta. Om det är fråga om en utbildning i enlighet med den här paragrafen fastställs före anmälningen till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och när det gäller andra än internatkurser ersättning för resekostnader som bestäms i enlighet med kollektivavtalet. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och resetidens del. Ersättningen betalas inte för tid som använts för utbildning eller resor som utbildningen förutsätter utanför arbetstiden. Lönen som betalas till personer med vecko- eller månadslön minskas inte för kurstiden eller för de resetid som kursen förutsätter.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av centralorganisationernas samarbetsorgan eller samarbetsorganen i deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på en annan plats.

Parterna fastställer att den gemensamma utbildningen vanligtvis äger rum på det ändamålsenligaste sättet på de enskilda arbetsplatserna, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som med tanke på arbetarskyddssamarbetet är nödvändiga hör till den gemensamma utbildning som avses här.

I grundkursen kan under de förutsättningar som anges i detta avtal medlemmar i arbetarskyddskommittéen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud delta. Arbetarskyddsfullmäktig får delta i specialkurser.

Den som deltar i utbildningen betalas ersättning så som bestäms under punkt 7.1. Om deltagandet i utbildningen avtalas utgående från utbildningens karaktär lokalt i det berörda samarbetsorganet eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas även på utbildning som gäller deltagandesystem och lokalt avtalande. Överenskommelser om deltagande i utbildning kan också ingås mellan arbetsgivaren och den person som deltagandet gäller. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samverkan vidtar åtgärder för att ordna utbildnings om deltagandesystem och lokalt avtalande. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med att ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Facklig utbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagare ges möjlighet att delta i kurser som ordnas av FFC och dess medlemsförbund och som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet upphör, ifall det är möjligt utan att det medför kännbara störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. I bedömningen av ovanstående störning beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall informera huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara störningar. Det rekommenderas att man i sådana fall strävar efter att bestämma en annan möjlig tidpunkt vid vilken arbetstagaren kan delta i kursen utan hinder.

Meddelandet om avsikten att delta i en kurs ska ges så tidigt som möjligt. Ifall kursen pågår längre än en vecka ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen börjar och då det gäller kurser som varar längre ska meddelandet ges minst sex veckor innan.

Innan en person deltar i en ovan avsedd utbildning ska de åtgärder som deltagandet medför avtalas med arbetsgivaren och det ska uttryckligen på förhand fastställas om det är fråga om en sådan utbildning som arbetsgivaren i enlighet med det här avtalet ska betala ersättningar till arbetstagaren för. Samtidigt ska dessa ersättnings omfattning fastställas.

7.4

Ersättningar

För en kurs som ordnas vid FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinrättningar eller av särskild orsak på annan ort och som har godkänts av utbildningsarbetsgruppen är arbetsgivaren skyldig att betala till förtroendemannen, vicehuvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicearbetarskyddsfullmäktig, en medlem av arbetarskyddskommittéen och arbetarskyddsombudet för förtjänstbortfall under utbildning som deras uppdrag förutsätter ersättning för högst en månad tid nämnda förtroendemän och för personer för i arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildning i anslutning till förtroendemannaverksamhet som ordnas vid ovan nämnda utbildningsinrättningar till ordförande för en fackavdelning för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom sagda bransch och den som fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas för i föregående stycke avsedda arbetstagare för varje sådan kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas måltidsersättning för ska ersätta de måltidskostnader som kursen medför för arrangörerna så som har avtalats mellan centralorganisationerna.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning som avses ovan under den här punkten till samma person endast en gång för samma eller med tanke på innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i en facklig utbildning som avses i avtalet innebär upp till en gräns på en månad inte att semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner minskar.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas bland företagen på två sätt. Anlitandet baserar sig på ett handels-, anskaffnings-, entreprenörs, hyres-, uppdrags, arbets- eller liknande avtal mellan två självständiga företagare, varvid arbetet som ska utföras utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar på ett sådant avtal vanligtvis för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig anlitande av främmande arbetskraft på s.k. uthyrning av arbetskraft, varvid de utlånade arbetstagarna (hyrd arbetskraft) som rörelserna som anlitar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under hans eller hennes ledning och övervakning.

Situationer som beskrivs ovan i första stycket kallas senare för underleverans och situationer som beskrivs ovan i det andra stycket kallas senare för hyrd arbetskraft.

I avtal om underleverans eller hyrd arbetskraft ingår ett villkor om att underleverantören eller företaget som hyr arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtal som gäller för branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Ifall det på grund av underleverans blir oundvikligt att undantagsvis minska företagets arbetskraft ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleverans till med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges formen av ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft endast till att utjämna arbetstoppar eller för andra tidsmässigt eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter, som på grund av arbetets brådskande karaktär, en begränsad varaktighet, yrkeskunskrav, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av egna arbetstagare.

Ut/inhyrning av arbetskraft är osunt arbetstagare som företag som anskaffar arbetskraft ställer till förfogande arbetar med företagets normala arbetsuppgifter vid sidan om de ordinarie arbetstagarna och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som berör sådana arbetstagares arbete.

**KAPITEL 9
AVTALETS BINDANDE VERKAN**

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid på sex månader.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annorlunda om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna som gäller förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktig anställningstrygghet. Ifall annorlunda avtal ingås ska centralorganisationerna underrättas.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

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

1 §**TILLÄMPNINGSSOMRÅDE**

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretagen i Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarernas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, 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 avtalsundertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Ovan avsedda gränsdragning av tillämpningsområdet hindrar inte att medlemsförbunden för där avsedda avtalsområdens del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf ansluter sig till detta avtal.

I företag som under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till ett ovan avsett arbetsgivarförbund, träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer på inträdandet.

2 §**SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING**

- 1) Den genomsnittliga timförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller overtidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att hans eller hennes i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänst multipliceras med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av tabellen bredvid:

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

Semesterlöneavtal 2005

22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag. Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

TID LIKSTÄLLD MED TID I ARBETET

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundscommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s representantmöte eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

4 §

IKRAFTTRÄDANDE

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

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

Avtalet kan sägas upp att årligen upphöra vid semesterkvalifikationsårets utgång. Uppsägningen ska i detta fall genomföras senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i § 1 avsedda medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf och FFC:s medlemsförbund som inte före den 1 maj 2005 anmält till de centrförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC rf.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

TT-FFC AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

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

1. anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8:1 § och 8:3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts utgående från 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid 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).

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som genomförts med stöd av 7:3 4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som berör arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i § 2 i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8:1.1 § 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 iakttas emellertid även 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.

Tillämpningsanvisning

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

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

Som sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv som försummande av arbeten, brott mot de order som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen vid sidan av det övriga 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 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning Fastställande av anställningstid

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

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

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Beräkningsregler för tidsfrister som finns i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänförs till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänförs till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, 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 tidsfristen.

Exempel 1

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

2

Tiden som är bestämd i veckor, månader eller år efter den bestämda dagen upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den utsatta tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den utsatta tidens slutdag.

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. Ifall 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 tidsfristen skulle upphöra.

Även om den utsatta dagen eller den sista dagen av en tidsfrist vid uppsägningen 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

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

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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.

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjukdomstid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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

6 §

Anmälan om grunden för uppsägning

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

II UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Genomförande av uppsägning

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

9 §

Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning

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 arbetsdomstol för behandling. Stämningsansökan i enlighet med 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

11 § Skiljeförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som sagt upp sin arbetstagare i strid mot de uppsägningsgrunder som fastställs i § 2 i detta avtal är skyldig att betala till arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningens omfattning

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

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

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

Arbetsgivaren kan inte dömas till den i denna paragraf avsedda ersättningen utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningens andelen gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades.

Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Ett mindre avdrag än vad som nämns ovan kan göras på 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 ingås om arbetsgivarens skyldighet att ersätta för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från den avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av en 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 anmälan om permittering och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

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

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid ingår i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

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

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsutredning 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 utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska förete en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av tiden för anmälan som fastställs enligt § 16 stycken 1–2 ovan.

I anmälan ska man uppge grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar och 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.

Anmälningskyldigheten som avses i § 14 stycken 1–2 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 tidsfristerna 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 pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

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

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

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lön för 14 dagar om på arbetstagarens permittering tillämpas tiden för anmälan om permittering på över 14 dagar enligt lag

eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för anmälan om permittering kan återkallandet av permitteringen meddelas innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Uppskjutande av permittering

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

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4 uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbrytande av permittering

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

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

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för anmälan om permittering 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 att arbete inleds

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 för permitteringstiden ingått med en annan arbetsgivare oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte göras 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 innan han eller hon meddelats återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada detta möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under den tid som avbrottet i arbetet varar på grund av ett godtagbart skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren är dock berättigad att från arbetstagaren uppbära vederlag för användning av lägenhet tidigast från början av den andra kalendermånaden innan skyldigheten att betala lön upphör. Vederlaget per kvadrat får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skäliga maximala boendekostnader per kvadrat på orten. Om uppbörden av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten inleds.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

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

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för talans väckande som avtalats i § 10.

Tillämpningsanvisning

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 arbetskraftsmyndigheten

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

19 §

Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av saneringsförfarandet har sagt upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom 9 månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vilken 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. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

**20 §
Påföljdssystem**

Utöver det som avtalas i § 13 stycke 4 i avtalet kan arbetsgivaren utöver de i avtalet avsedda ersättningarna inte heller dömas att 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 samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

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

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

**21 §
Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid på sex månader.

Avtalet har förhandlats fram i en arbetsgrupp där FFC har representerats av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvarig jurist Jorma Rusanen och TT av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" 2017–2019

Bildäcksförbundet rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf vill för egen del stödja möjligheterna för grundskolelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant".

Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

På grund av detta har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation av 20.12.2016 avtalat följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant".
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas mellan 1.6 och 31.8 under åren 2017–2019. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som år 2017 uppgår till 335 euro, 345 euro 2018 och 350 euro 2019. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta avtal. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas inte heller bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet på elever och gymnasister, ifall dessa skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 20 december 2016

Bildäcksförbundet rf

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

Östen Brännäs

Heli Puura

Arbetstiden per år för arbetstagare i bildäcksbranschen 2017–2020

	2017	2018	2019	2020	I genomsnitt
Kalenderdagar per år sammanlagt	365	365	365	366	365,25
Veckor per år (365/7=52,14)	52,14	52,14	52,14	52,29	52,18
Semester 5 veckor	5	5	5	5	5
Arbetsveckor/år (52,14 - 5 = 47,14)	47,14	47,14	47,14	47,29	47,18
lördagar och söndagar ¹⁾	105	104	104	104	104,35
söckenhelger som förkortar arbetstiden ²⁾	9	10	10	9	9,0
5 arbetsdagar/semestervecka	25	25	25	25	25
Förkortning av arbetstid per år					
dag- och tvåskiftsarbete	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
intermittent 3-skiftsarbete TAM 35 ³⁾	15	15	15	16	15,8
Arbetsdagar sammanlagt per år					
⁴⁾ dag- och tvåskiftsarbete (1708 h/år / 8 h/dygn = 213,5 arbetsdagar)	213,5	213,5	213,5	215,5	214,4
⁵⁾ intermittent 3-skiftsarbete (1688 h/år / 8 h/dygn = 211 arbetsdagar)	211	211	211	212	211,1
kontinuerligt 3-skiftsarbete (1632 h/år / 8 h/dygn = 204 arbetsdagar)	204	204	204	204	204,1
Arbetstimmar sammanlagt per år					
dag- och tvåskiftsarbete ⁶⁾	1708	1708	1708	1724	1715
intermittent 3-skiftsarbete ⁷⁾	1688	1688	1688	1693	1689
kontinuerligt 3-skiftsarbete ⁸⁾	1632	1632	1632	1632	1632
Arbetstimmar i genomsnitt per vecka					
dag- och tvåskiftsarbete (16 § i kollektivavtalet)	36,2	36,2	36,2	36,5	36,4
intermittent 3-skiftsarbete (18 § i kollektivavtalet)	35,8	35,8	35,8	35,8	35,8
kontinuerligt 3-skiftsarbete (18 § i kollektivavtalet)	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6

Tabellen omfattar en full semester på 30 dagar. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn.

- 1) det totala antalet lördagar och söndagar under hela året
- 2) söckenhelger som infaller mellan måndag och fredag
- 3) TAM 35: arbetstidsform i vilken arbete utförs i tre skift fem dagar i veckan
Arbetstidsförkortning: 365 kalenderdagar förkortat med 350 dagar (105 + 9 + 25 + 211) = 15 arbetsdagar
- 4) 365 kalenderdagar förkortat med 151,5 dagar (105 + 9 + 25 + 12,5) = 213,5 arbetsdagar
- 5) 365 kalenderdagar förkortat med 154 dagar (105 + 9 + 25 + 15) = 211 arbetsdagar
- 6) 213,5 arbetsdagar x 8 h/dygn = 1708 h/år
- 7) 35,8 h/vecka x 47,14 arbetsveckor = 1688 h/år
- 8) 34,6 h/vecka x 47,18 arbetsveckor = 1632 h/år

Tabellen omfattar inte den förlängning av arbetstiden med 24 timmar som avtalats i konkurrenskraftsavtalet av år 2016.

Obs! Skottåret 2020 har avvikande siffror.

Den sista kolumnen innehåller långtidsmedelvärden.

TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN MED 24 TIMMAR I BILDÄCKSBRANSCHEN

ALLMÄNT

- Arbetstiden förlängs från och med den 1 februari 2017.
- Utgångspunkten är att förlängningen av arbetstiden avtalas lokalt genom förhandlingar på arbetsplatsen.
- Ett lokalt avtal kan ingås antingen mellan arbetsgivaren och en enskild arbetstagare eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren (kollektivavtalet 43 §).
- Om man inte lokalt kommer överens om hur arbetstiden ska förlängas, genomförs förlängningen i form av säsongsarbetsarrangemanget.

GENOMFÖRANDE

1. SÄSONGSARBETSARRANGEMANG

Säsongsarbetsarrangemanget är ett arbetstidsarrangemang som planerats på förhand med beaktande av säsongerna.

Förbunden rekommenderar att arbetstiden under vårsäsongen förlängs med tio timmar och med 14 timmar under höstsäsongen. Lokalt kan man avtala om en annan timfördelning mellan vår- och höstsäsongen.

⇒ 10 timmar extra under vårsäsongen

1. Den dagliga arbetstiden förlängs med en timme fem dagar i veckan under två veckor.
 - Från och med den nionde arbetstimmen betalas de procentuella förhöjningarna enligt bestämmelserna om övertidsarbete samt kollektivavtalsenliga tillägg som hänför sig till arbetet bortsett från tillägg för tidsarbete.
 - För dessa arbetstimmar betalas varken grundlön eller tillägg för tidsarbete.
2. Två lördagar hålls fem timmar långa arbetsdagar.
 - För utförda arbetstimmar betalas de procentuella förhöjningarna enligt bestämmelserna om övertidsarbete samt kollektivavtalsenliga tillägg som hänför sig till arbetet bortsett från tillägg för tidsarbete.
 - För dessa arbetstimmar betalas varken grundlön eller tillägg för tidsarbete.
 - Denna punkt gäller inte bestämmelsen i 11 § i kollektivavtalet om lördagsarbete.

⇒ 14 timmar extra under höstsäsongen

3. Säsongsarbetsarrangemanget under höstsäsongen genomförs enligt ovan nämnda principer.

2. INARBETAD TID

Arbete som kan bli inarbetad tid är i allmänhet en till sin natur oförutsedd service- eller arbetsuppgift som inte kan planeras på förhand.

Utgångspunkten för att arbeta in tid är att arbetstagarens arbetstid från och med den 1 februari 2017 är 24 timmar på minus. Förlängningen av arbetstiden genomförs då genom att man utan lön arbetar in samtliga 24 timmar eller en del av dem på det sätt som man lokalt kommer överens om. Tid kan arbetas in i form av hela timmar eller dagar eller delar av timmar eller dagar.

- Timmar som omfattas av förlängningen av arbetstiden används för arbete som normalt utförs som övertidsarbete.
 - Till exempel kundarbete som man blir tvungen att utföra utanför den normala ordinarie arbetstiden.
 - Transportarbete utanför den normala arbetstiden.
- Arbete som blir inarbetad tid kan vara arbete som inte har kunnat förutses men som ska utföras eftersom det hör till branschen. Det kommer till exempel in en kund nära stängningsdags och arbetet ska utföras och slutföras utanför den ordinarie arbetstiden.
- Tid kan också arbetas in om arbetstagaren behöver det.
- Utryckningsarbete, t.ex. punkteringservice utanför den ordinarie arbetstiden.
 - Då ska man komma överens om hur utryckningsersättningar enligt 15 § i kollektivavtalet betalas.

3. FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN (PEKKASDAGAR)

Lokalt kan man avtala om att förlängningen av arbetstiden med 24 timmar antingen helt eller delvis genomförs genom att minska ledigheter som förkortar arbetstiden enligt 16 § i kollektivavtalet (så kallade pekkasdagar).

4. GENOMFÖRANDE PÅ ANNAT SÄTT

Lokalt kan man också avtala om andra arrangemang för hur arbetstiden ska förlängas, till exempel en utbildning som arbetsgivaren ordnar utanför den ordinarie arbetstiden.

5. SAMMANFATTNING

Förlängningen av arbetstiden kan också genomföras genom att kombinera exemplen ovan.

- Exempel: 10 timmar under vårsäsongen som säsongsarbetsarrangemang + 8 timmar arbetstidsförkortningsledighet + 6 timmar inarbetad tid.

6. DELTIDSANSTÄLLDA

För deltidsanställda arbetstagare genomförs förlängningen enligt förhållandet mellan den fulla arbetstiden och den avtalade arbetstiden.

- Om arbetstagaren till exempel är deltidspensionerad och hans eller hennes arbetstid är 50 % av den fulla arbetstiden, förlängs arbetstiden med 12 timmar per år.

Förlängningen av en varierande ordinarie arbetstid bestäms enligt den avtalade minimiarbetstiden (s.k. behovsanställning).

- Om man i arbetsavtalet har avtalat en minimiarbetstid på 20 timmar per vecka, förlängs arbetstiden med 1 timmer per månad och högst 12 timmar per år.

Förlängningen gäller inte arbetstagare som inte har någon avtalad minimiarbetstid i sitt arbetsavtal (s.k. nollavtal).

- Förlängningen av arbetstiden genomförs inte om ingen minimiarbetstid har avtalats i arbetsavtalet vid kallelse till arbete.

7. ARBETSTAGARE SOM ARBETAR EN DEL AV KALENDERÅRET

För arbetstagare som arbetar en del av kalenderåret (t.ex. visstidsanställda) är förlängningen av arbetstiden två timmar per månad.

- Om arbetstagaren har arbetat till exempel tre månader under året, förlängs arbetstiden med sex timmar.

8. HUR FRÅNVARO INVERKAR PÅ FÖRLÄNGNINGEN AV ARBETSTIDEN

Om arbetstagaren har varit helt eller delvis permitterad, arbetsoförmögen, familjeledig eller annars borta från arbetet med arbetsgivarens tillstånd, minskas förlängningen av arbetstiden med två timmar per full kalendermånad.

9. ATT LÅTA BLI ATT GENOMFÖRA FÖRLÄNGNINGEN AV ARBETSTIDEN

Om arbetstagaren har erbjudits arbete men inte har haft möjlighet att ta emot det, har arbetsgivaren rätt att från den personliga grundlönen dra av ett belopp som motsvarar tidlönen för 24 timmar från lönen för den första fulla lönebetalningsperioden i februari följande år eller vid en annan tidpunkt som avtalas lokalt.

Om mertidsarbetet inte har erbjudits arbetstagaren under kalenderåret, försvinner skyldigheten att utföra det.

10. UTREDNING OM FÖRLÄNGNINGEN AV ARBETSTIDEN

Arbetstagaren ska på begäran få aktuell information om antalet arbetade och oarbetade timmar enligt säsongsarbetsarrangemang.

11. MER INFORMATION

Ombud Östen Brännäs, tfn: 0400 604 344, osten.brannas@autonrengasliitto.fi
Kollektivavtalssekreterare Paavo Salo, tfn: 050 303 9276, paavo.salo@teamliitto.fi



Bildäcksförbundet rf
Södra Kajen 10, 00130 HELSINGFORS
Telefon 020 595 5000, fax 020 595 5007,
e-post: fornamn.efternamn@autonrengasliitto.fi
www.autonrengasliitto.fi

TEAM Industribranschernas fackförbund rf
PB 324 (Broholmsgatan 2), 00531 Helsingfors
Telefon (09) 773 971, fax (09) 739 995
e-post: fornamn.efternamn@teamliitto.fi
www.teamliitto.fi/pa_svenska/