

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

PAPPERSINDUSTRINS
KOLLEKTIVAVTAL
2020-2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 §	Tillämpningsområde.....	1
2 §	Organisationsfrihet.....	6
3 §	lakttagande av det allmänna avtalet för pappersindustrin.....	6
4 §	Arbetsfredsförpliktelse	6
5 §	Inledande och avslutande av anställningsförhållande.....	6
II	ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	8
6 §	Ordinarie arbetstid	8
6.1	Arbetstidsformer	8
6.2	Arbetsvecka, dygn och nattarbete	9
6.2.1	Uppföljningsperiod för flexibel arbetstid	10
6.3	Söckenhelgsveckor.....	10
6.3.1	Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor.....	10
6.3.2	Intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) på söndag, söckenhelg och därtill anknytande lediga dagar.....	11
6.3.3	Ordinarie arbetstid i dagararbete (atf 15, 16) och intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) på Kristi himmelfärdsdag och trettondagen då den infaller på en annan vardag än lördag	11
6.4	Kollektivavtalsenliga driftstopp.....	12
6.4.1	Avbrott i arbetet för kollektivavtalsenligt driftstopp i kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete (atf 37, 17, 27)	12
6.4.2	Inledande och avslutande av arbetena under kollektivavtalsenligt driftstopp..	12
6.4.3	Service- och reparationsarbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp	12
6.4.4	Fortsättning av arbetet under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	13
6.5	Vilotider.....	14
6.5.1	Daglig vilotid	14
6.5.2	Rekreationspauser i dagararbete.....	14
6.5.3	Dygnsvila	14
6.6	Uppföljning av arbetstiden	14
6.7	Lastnings- och lossningsarbeten	15
6.8	Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)	15
6.8.1	Tillämpande av atf 37.....	15
6.8.2	Ordinarie arbetstid (atf 37)	15
6.8.3	Skiftschema (atf 37).....	15
6.8.4	Val av skiftschema (atf 37).....	16
6.8.5	Fyrskiftsarbete	17
6.8.6	Skiftledighetssystem (atf 37).....	18
6.8.7	Skiftledighet (atf 37).....	22
6.8.8	När skiftledighet ska ges (atf 37)	22
6.8.9	Utjämning efter uttag av skiftledighet som inte intjänats (atf 37).....	23
6.8.10	Ny arbetstagare (atf 37)	26
6.8.11	Arbete under skiftledigheter (atf 37).....	26
6.8.12	Utbildning och skiftledighet (atf 37)	26
6.8.13	Skiftledigheter som intjänas under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	27
6.9	Dagararbete, intermittent 2-skiftsarbete samt fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 15, 16, 25, 26, 17 och 27).....	30
6.9.1	Ordinarie arbetstid i dagararbete (atf 15, 16)	30
6.9.2	Ordinarie arbetstid i intermittent 2-skiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 25, 26, 17 och 27)	30
6.9.3	Skiftledighet i dagararbete (atf 15, 16)	31
6.9.4	Skiftledighet i intermittent 2-skiftsarbete (atf 25, 26).....	33

6.9.5	Skiftledigheter vid kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete (atf 17, 27)	34
6.10	Intermittent 3-skiftsarbete (atf 35, 36)	34
6.10.1	Ordinarie arbetstid (atf 35, 36)	34
6.10.2	Skiftledighet i intermittent 3-skiftsarbete (atf 35, 36)	35
6.10.3	Pingstaftonens nattskift (atf 35, 36)	36
6.10.4	Arbete på annandag påsk (atf 35, 36)	36
6.11	Skiftledigheter som intjänas under söckenhelgsveckor i arbetstidsformerna 17, 27, 16, 26 och 36	36
6.12	På samtliga arbetstidsformer tillämpade bestämmelser om skiftledighet	37
6.12.1	Utjämning av skiftledigheter	37
6.12.2	Arbetsskift som jämföras med ordinarie arbetsskift	37
6.12.3	Skiftledigheter och sjukdom	38
6.12.4	Skiftledigheter och faderskapsledighet	38
6.12.5	Ersättning för skiftledigheter	39
6.12.6	Skiftledigheter när anställningsförhållandet upphör	39
6.12.7	Samordning av skiftesledigheter (atf 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)	40
7 §	Maximiarbetstid och nödarbete	40
7.1	Övertidsarbete	40
7.2	Nödarbete	41
8 §	Bestämmelser gällande förädlingsfabriker och -avdelningar	41
8.1	Veckoslutsarbete	41
8.2	Avbrott i produktionen under påsk eller pingst	42
8.3	Förhandsanmälningstid för ändring av arbetstidsform eller arbetsskift samt tidpunkt för skiftledigheter	42
III	LÖNEBESTÄMMELSER	42
9 §	Organisering av arbetsuppgifterna	42
10 §	Fastställande av lön	43
10.1	Principer för fastställande av lön	43
10.2	Periodlön	43
11 §	Hur förändringar påverkar lönen	44
11.1	Bedömning och registrering av förändringar	44
11.2	Meningsskiljaktigheter	44
12 §	Prestationslöner	44
12.1	Prestationslönearbete	44
12.2	Avtal om prissättning	45
12.3	Ändring av prissättning	45
12.4	Ackords- och arvodesarbete som övertidsarbete	45
13 §	Löneutbetalning	45
13.1	Löneperiod	45
13.2	Periodlön	46
13.3	Lönedag	46
13.4	Ändringar i lönegrunderna	46
13.5	Tillägg och ersättningar	47
13.6	Prestationslönearbete	47
13.6.1	Lönebetalning vid prestationslönearbete	47
13.6.2	Separat ersättning för ofullständig löneperiod i prestationslönearbete	47
13.7	Frånvaro utan lön	48
13.8	Lönebetalning vid anställningsförhållandets början	49
14 §	Avlöning vid förflyttning till annat arbete	49
15 §	Medeltiminkomst	50
15.1	Hur medeltiminkomsten bildas	50
15.2	Beräkning av det genomsnittliga tillägget	50

15.3	Tillämpning av det genomsnittliga tillägget	51
IV	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ERSÄTTNINGAR.....	52
16 §	Övertidsersättningar och förhöjd lön	52
16.1	Dygnsövertid.....	52
16.2	Veckoövertid.....	52
16.2.1	Huvudregel	52
16.2.2	Regel om ledigt dygn	52
16.2.3	Regel om femte dag	53
16.2.4	Regel om lönebetalningsperiod vid övergång till annan arbetstidsform	53
16.2.5	Regel om ofullständig löneperiod.....	53
16.2.6	Ersättning för veckoövertid	53
16.3	Övertidsersättning efter 8 veckoövertidstimmar.....	54
16.4	Nattövertid	54
16.5	Ersättning av arbete under veckoledighet.....	54
16.6	Arbete på påskaftonen.....	55
16.7	Arbete på lördagen i den vecka Kristi himmelfärdsdag infaller.....	55
16.8	Driftstoppersersättning	55
17 §	Bastutillägg	55
18 §	Tjänsteårsersättning	56
18.1	Tjänsteårsersättningens storlek	56
18.2	Rätt till tjänsteårsersättningen och hur den betalas	57
18.3	Byte av tjänsteårsersättning mot ledighet	58
18.3.1	Personer som delvis förlorat sin arbetsförmåga.....	58
18.3.2	55 år fyllda	58
19 §	Skifttillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete	59
19.1	Skifttillägg	59
19.2	Tillägg för kvälls- och nattarbete (atf 15, 16, 17).....	60
19.3	Förhöjning av tilläggen.....	61
20 §	Utryckningspenning	61
21 §	Tillägg för extremt tungt och extremt smutsigt arbete	62
22 §	Resekostnader och dagtraktamenten	62
22.1	Ersättning för resekostnader.....	62
22.1.1	Arbetsresans början och slut	62
22.1.2	Meddelande om arbetskommendering för underhållspersonal	62
22.2	Lön för restid.....	63
22.3	Rätt till dagpenning	63
22.4	Användning av egen bil.....	63
22.5	Måltidsersättning.....	63
22.6	Sjukhusdagpenning	63
22.7	Inkvarteringskostnader.....	64
22.8	Arbete utomlands.....	64
23 §	Övriga ersättningar	65
23.1	Ersättning för arbetsredskap.....	65
23.2	Ersättning för arbetskläder.....	65
23.3	Samhälleliga förtroendeuppdrag.....	65
23.4	50- och 60-årsdagar	66
23.5	Nära anhörigs begravningsdag eller egen bröllopsdag.....	67
23.6	Insjuknande barn	67
23.7	Uppbåd	69
23.8	Reservövningar.....	69
23.9	Lön under frånvarotid och anmälan av frånvaro	69
23.10	Vård av svårt sjukt barn	69

V	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	70
24 §	Sjukdom, olycksfall, moderskapsledighet och läkarundersökningar	70
24.1	Lön för sjukdomstid.....	70
24.1.1	Rätt till lön för sjukdomstid	70
24.1.2	Anställningsförhållandet har pågått mindre än 6 månader.....	70
24.1.3	Anställningsförhållandet har pågått minst 6 månader	70
24.2	Utredning över sjukdom	71
24.2.1	Uppvisande av läkarintyg.....	71
24.2.2	Uppvisande av läkarintyg vid återfall av samma sjukdom.....	71
24.2.3	Sjukfrånvaro genom egen anmälan	72
24.3	Lön under moderskaps- och faderskapsledighet	72
24.4	Läkarundersökningar	73
24.5	Lagstadgade hälsokontroller.....	75
24.6	Tandsjukdomar	75
24.7	Betalning av lön för sjukdomstid och samordning av dagpenningar	76
24.7.1	Betalning av lön för sjukdomstid	76
24.7.2	Samordning av dagpenningar.....	76
25 §	Semester	77
25.1	Semesterlagen.....	77
25.2	Dagar likställda med arbetade dagar	78
25.3	Semester i kontinuerligt skiftarbete (atf 37).....	79
25.3.1	Semester enligt alternativ 1, där skiftet är indelat i högst fem grupper sommartid	79
25.3.2	Semester i alternativ 2, där ett sjätte skift bildas sommartid	80
25.3.3	Semesterns placering för arbetstagare med rätt till 24 semesterdagar.....	82
25.3.4	Semester i samband med produktionsstopp.....	82
25.3.5	Framflyttning av semester vid sjukdom.....	83
25.4	Semesterpremie	83
25.5	Lönebetalning under semesterperioden.....	84
25.6	Utjämningspost för semesterlön	86
25.7	Semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör	87
26 §	Grupplivförsäkring.....	87
VI	BESTÄMMELSER OM FÖRHANDLINGSORDNING	87
27 §	Bestämmelser om förhandlingsordning.....	87
28 §	Förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och fackavdelningens funktionärer	90
28.1	Tillämpning av det allmänna avtalet för pappersindustrin	90
28.2	Huvudförtroendeman	90
28.2.1	Uppgifter och verksamhetsområde	90
28.2.2	Befrielse från arbetet.....	91
28.2.3	Övergång till dagarbete.....	92
28.2.4	Lönebildning och justering av lönen.....	92
28.2.5	Lön efter att förtroendeuppdraget har upphört.....	93
28.2.6	Lokaler.....	93
28.2.7	Uppgifter som ska lämnas	93
28.2.8	Vice huvudförtroendeman.....	94
28.3	Arbetsavdelningens förtroendeman	94
28.3.1	Verksamhetsområde och uppgifter	94
28.3.2	Befrielse från arbetet.....	94
28.3.3	Ersättare för arbetsavdelningens förtroendeman	95
28.4	Arbetarskyddsfullmäktig.....	95
28.4.1	Uppgifter och verksamhetsområde	95

28.4.2	Befrielse från arbetet.....	95
28.4.3	Övergång till dagarbete.....	96
28.4.4	Lönebildning och justering av lönen.....	96
28.4.5	Lön efter att uppdraget har upphört	96
28.4.6	Lokaler.....	96
28.4.7	Vice fullmäktig.....	96
28.5	Ersättning för inkomstbortfall	97
28.6	Tilläggsersättningar	97
28.6.1	Tilläggsersättning till huvudförtroendeman, förtroendeman på arbetsavdelning och funktionär inom fackavdelning.....	97
28.6.2	Tilläggsersättning för förtroendeman vid förädlingsavdelning	97
28.6.3	Tilläggsersättning för förtroendeman på maskin-, el-, mätar- eller automationsavdelningar.....	98
28.6.4	Tilläggsersättning för arbetarskyddsfullmäktig	98
28.6.5	Fördelning av tilläggsersättningen och betalning i vissa fall.....	99
28.7	Konstaterande av representativitet	99
28.8	Meddelandeplikt.....	100
28.8.1	Fackavdelningens meddelandeplikt.....	100
28.8.2	Arbetsgivarens meddelande om person som sköter anställningsfrågor.....	100
28.9	Deltagande i fackföreningsverksamhet	100
28.10	Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd	100
29 §	Användning av anslagstavlor, samling på arbetsplatserna och uppbärande av medlemsavgifter	101
30 §	Samarbete	102
VIII	BESTÄMMELSER OM AVTALETS GILTIGHET	103
31 §	Avtalets giltighetstid	103
	AVTAL OM INLÄRNING I ARBETET INOM PAPPERSINDUSTRIN.....	124
	PAPPERSINDUSTRINS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	127
I	Allmänna bestämmelser	127
II	Uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren	133
III	Permittering	135
IV	Särskilda bestämmelser.....	140
	ANVISNINGAR FÖR ARBETSTIDSBANK	143
	IBRUKTAGANDE AV 12-TIMMARS ARBETSSKIFT I	146
	KONTINUERLIGT SKIFTARBETE (ATF 37).....	146
	ALLMÄNT AVTAL FÖR PAPPERSINDUSTRIN.....	153
	SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET	178
	OCH TJÄNA EN SLANT" 2020–2021.....	178
	TOLKNINGAR OM DELTIDSARBETE INOM.....	180
	TILLÄMPNINGSSOMRÅDET FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR	180
	PAPPERSINDUSTRIN	180
	FÖRTECKNING ÖVER VERKSAMHETSSTÄLLEN	185

KOLLEKTIVAVTAL

nr **50**

mellan

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf:s

och

PAPPERSFÖRBUNDET rf:s

10.2.2020 - 31.12.2021

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållandena mellan å ena sidan pappers-, kartong- och massabruk, träsliperier, pappers- och kartongförädlingsfabriker som är medlemmar i Skogsindustrin rf samt på förenämndas fabriksområden belägna råvaru- och materiallager, underhålls-, biprodukts- och förädlingsavdelningar och å andra sidan arbetstagarna vid förenämnda enheter.

PM 1 Som biproduktsavdelning anses även fiber- och fiberskivefabriker som verkar i omedelbar närhet av ett pappers-, cellulosa- eller massabruk och huvudsakligen använder dessa fabrikers spillprodukter som råvara. Detta avtala tillämpas även i separat verkande fiberskivefabriker.

TILLÄMPN.

Med råvarulager avses vedråvarulager och med materiallager avses till exempel kol-, kemikalie- och andra liknande lager.

PM 2 Bestämmelserna i kollektivavtalet för pappers- och massaindustrin tillämpas, med lokalt avtalade undantag, på anställningsförhållandena mellan å ena sidan kemiska avdelningar vid industrianläggningar som är medlemmar i Skogsindustrin rf och å andra sidan arbetstagarna vid förenämnda enheter.

2. Om förändringar i det tillämpningsområde som definieras i 1 § i kollektivavtalet planeras av organisatoriska skäl under pågående avtalsperiod, ska frågan diskuteras med huvudförtroendemannen. Om meningsskiljaktigheter uppstår i diskussionerna överförs frågan till behandling av förbunden.
3. I fråga om anlitande av utomstående arbetskraft tillämpas de tillämpningsanvisningar som förbunden avtalat om.

TILLÄMPN. ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

- 3.1 Med utomstående arbetskraft avses all arbetskraft som inte står i anställningsförhållande till den aktuella arbetsgivaren.

Om det på samma fabriksområde finns flera företag som omfattas av detta avtal och vars arbetstagare företräds av en gemensam huvudförtroendeman, eller om man avtalat lokalt i frågan, räknas en arbetstagare som är anställd av ett annat företag på samma fabriksområde inte som utomstående arbetskraft.

- 3.2 Regelbundet återkommande produktionsrelaterade arbetsuppgifter vid drifts- och produktionsavdelningar, kemiska fabriker samt förädlingsfabriker vilka direkt anknyter till en industrianläggnings produktion och till energiproduktionen vid en anläggnings kraftverk klassificeras enligt yrkesgrupperingen i kollektivavtalet eller i lokalt avtal samt utförs med arbetskraft som är anställd vid företaget eller arbetskraft som avses i andra stycket i punkt 3.1.

TILLÄMPN.

Arbetsgivaren fastställer i samarbete med huvudförtroendemannen innan den arbetskraft som avses i andra stycket i punkt 3.1 anlitas i produktionen principerna för detta och även principer för fastställande av lön enligt punkt 10.1.

- 3.3 Vid utjämning av arbetstoppar eller i arbetsuppgifter som annars är tidsmässigt eller kvalitativt klart avgränsade är det möjligt att tillfälligt anlita utomstående arbetskraft.

I uppgifter som hör till produktionsprocesserna vid fabriken får utomstående arbetskraft inte anlitas. Utomstående arbetskraft kan anlitas i städnings- och bevakningsuppgifter samt matsalsverksamhet. I andra serviceuppgifter inom produktionen, såsom materiallager, kan utomstående arbetskraft anlitas genom lokala avtal.

TILLÄMPN.

Om städnings-, bevaknings- och matsalsverksamheten läggs ut på entreprenad hos en utomstående tjänsteproducent, ges den personal som omfattas av överlåtelsen av rörelse möjlighet att stanna som anställda hos det överlåtande företaget.

Förbunden understryker vikten av att huvudförtroendemannen i tillräckligt god tid får information om att utomstående arbetskraft kommer att anlitas. Huvudförtroendemannen ges varje månad en så detaljerad utredning som möjligt om vilka underentreprenörer som finns på fabriken och en förhandsutredning om vilka som kommer att anlitas och om hur länge och med hur stor bemanning arbetena sannolikt kommer att pågå. För varje kvartal ges även en rapport om det faktiska utnyttjandet av utomstående arbetskraft. Ett protokoll över detta görs upp och delas ut till arbetarskyddsfullmäktig och förtroendemännen vid underhållsavdelningarna. Avvikelse från den på förhand givna månadsutredningen meddelas

huvudförtroendemannen eller den aktuella avdelningens förtroendeman. Lokalt kan man avtala annorlunda om det förfaringssätt som avses i detta stycke.

3.4 Före utnyttjandet av utomstående arbetskraft i de fall som nämns i punkt 3 ovan ska arbetsgivaren kontrollera om det finns undersysselsatt egen arbetskraft som lämpar sig för den aktuella arbetsuppgiften. Anlitande av utomstående arbetskraft får inte leda till att egen arbetskraft sägs upp.

3.5 Det är möjligt att anlita utomstående arbetskraft för underhålls- och reparationsarbeten samt för transporter och virkeshantering på fabriksområdet i följande typer av fall:

Underhålls- och reparationsarbeten, då det är frågan om:

- a) arbetstoppar
- b) stora ombyggnader
- c) anlitande av koncernens egen centrala reparationsverkstad eller mekaniska verkstad
- d) arbeten som förutsätter specialmateriel eller -redskap eller särskilda fackmän, om fabriken inte har egen tillgång till dessa
- e) monterings-, service- och andra motsvarande arbeten som anknyter till upphandlings-, köpe- eller hyresavtal för maskiner och anordningar
- f) andra uppgifter om vilka avtalas lokalt.

För virkeshantering samt interna transporter, då det är frågan om:

- a) sporadiska, tidvis återkommande eller annars endast delvis sysselsättande uppgifter
- b) transporter utifrån till fabriken eller från fabriken till beställare och järnväg. För hamntransporterna bibehålls nuvarande status, om inte annat avtalas lokalt.
- c) uppgifter som till sin karaktär är temporära
- d) användning av specialmateriel och andra uppgifter om vilka avtalas lokalt.

I all lagerverksamhet samt allt lastnings- och lossningsarbete kan utomstående arbetskraft för utjämningsperioden anlitas genom lokala avtal.

TILLÄMPN.

Med lossningsarbete avses även överföring av råvaror till produktionsprocessen.

- 3.6 Avtal som uppgörs med en underleverantör eller utlånare av arbetskraft ska innehålla ett villkor enligt vilken underleverantören eller utlånaren förbinder sig att på arbetstagare som arbetar i anslutning till företaget tillämpa sin branschs allmänna kollektivavtal, m.a.o. bestämmelserna i det kollektivavtal som han eller hon som arbetsgivare binds av samt att uppfylla bestämmelserna i arbets- och sociallagstiftningen. Om en underleverantör eller utlånare av arbetskraft inte är bunden till något kollektivavtal ska dess arbetstagares arbets- och lönevillkor ansluta till de förmåner som ges den aktuella industrianläggningens egna arbetstagare. Underleverantören eller utlånaren av arbetskraft ska på arbetstagarnas begäran upprätta ett skriftligt avtal.

I arbetarskyddsfrågor ska den utomstående arbetskraften följa de allmänt tillämpade arbetarskyddsdirektiv som gäller vid den anlitate fabriksanläggningen. Fabrikens arbetarskyddsfullmäktige har möjlighet att anmärka på försummelser. De ordningsföreskrifter som ska iakttas på fabriksområdet tillämpas också på utomstående arbetskraft.

4. Avtalsparterna är skyldiga att ombesörja att de arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av detta avtal följer bestämmelserna i avtalet.

2 § Organisationsfrihet

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

3 § Iakttagande av det allmänna avtalet för pappersindustrin

Det allmänna avtalet för pappersindustrin av 1.4.2012 iakttas som en del av detta kollektivavtal.

4 § Arbetsfredsförpliktelse

Det är förbjudet att under detta avtals giltighetstid vidta strejk, lockout eller andra därmed jämförbara åtgärder som syftar till ändringar av eller tillägg till avtalet. Ingen av parterna får heller vidta massuppsägningar för att uppnå de förenämnda syftena.

5 § Inledande och avslutande av anställningsförhållande

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning.
2. Nya arbetstagare ges på gemensamt överenskommet sätt handledning i de ordnings- och säkerhetsbestämmelser som tillämpas på arbetsplatserna samt även i andra bestämmelser som anknyter till anställningsförhållandet. Arbetstagaren ska också informeras om huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen samt hänvisas till dem för samtal.
3. Till en arbetstagare, med vilken avtalats att denne ska utföra arbetshandlingsuppgifter, betalas 10 procent av medeltiminkomsten som en separat timbaserad ersättning för den tid som han eller hon vid sidan av sitt eget arbete utför handledningsarbete enligt en på förhand upprättad och godkänd handledningsanvisning. Man kan lokalt avtal också avtala om annan ersättning.

Arbetsgivaren ska höra arbetarskyddsfullmäktigen och huvudförtroendemannen innan arbetshandledaren utses.

Arbetshandledaren ska vare en yrkeskunnig person som är lämpad som utbildare och har adekvat utbildning.

TILLÄMPN. ARBETSHANDLENING

Arbetshandledning är planmässig utbildningsverksamhet. Genom arbetshandledningen får en ny arbetstagare utbildning med hjälp av arbetshandledaren och enligt en på förhand upprättad och lokalt godkänd arbetshandledningsanvisning. Arbetshandledningen utgör en del av introduktionen, där en ny arbetstagare utbildas i förhållandena på arbetsplatsen och de kommande arbetsuppgifterna. I samband med arbetshandledningen får arbetstagaren lära känna de risker som förekommer i arbetet och arbetsmiljön och hur riskerna förebyggs samt de rättigheter och skyldigheter som följer med anställningsförhållandet.

Arbetshandledning bör även ges tidigare anställda som flyttar över till en annan avdelning eller får en helt ny uppgift. I dylika fall gäller handledningen endast sådana saker som arbetstagaren ännu inte är insatt i.

I fråga om innehållet i och verkställandet av arbetshandledningen eftersträvas för arbetarskydds- och miljövårdsfrågornas del ett samarbete mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen samt arbetarskyddsombudet så att arbetsplatsens arbetstagare är så väl insatta som möjligt i miljöeffekterna av deras arbetsuppgifter.

4. Pappersindustrins avtal om uppsägningskydd av 3.2.2003 utgör en del av detta kollektivavtal.

Ett arbetsavtal som gäller för en viss tid får inte sägas upp under pågående avtalsperiod. Om arbetet fortfarande fortgår efter den avtalade perioden, ska arbetsavtalet anses fortsätta att gälla tills vidare och anställningsförhållandets längd räknas fr.o.m. den dag under vilken arbetet inleddes.

Ett arbetsavtal för viss tid eller för ett visst arbete kan ingås endast en gång, såvida inte arbetsgivaren och fackavdelningen har avtalat annorlunda. Avsikten är att förhindra ett fortgående utnyttjande av tillfälliga anställningsförhållanden.

PM 1. Huvudförtroendemannen har rätt att till påseende få ett skriftligt arbetsavtal med en arbetstagare, om det uppstått oklarheter om arbetsavtalets innehåll, tolkningen av dess bestämmelser eller tillämpningen av det.

5. Arbetsgivaren ska omedelbart meddela den aktuella avdelningens förtroendeman om permittering eller uppsägning av en arbetstagares anställningsförhållande.
6. Arbetsgivaren har rätt att på grunder som anknyter till arbetstagarens person och berättigar till hävning eller uppsägning av arbetsavtalet välja att avstänga arbetstagaren från arbetet och innehålla lönen i stället för att säga upp anställningsförhållandet. Maximitiden för avbrottet i lönebetalning och övriga tillvägagångssätt i anknytning till den avtalas arbetsplatsspecifikt med iakttagande av lagen om samarbete inom företag.

II ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

6 § Ordinarie arbetstid

6.1 Arbetstidsformer

Vid industrianläggningar där detta kollektivavtal tillämpas är arbetstidsformerna följande:

oavbrutet skiftarbete	atf	37
dagsarbete	atf	15, 16
kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete	atf	17, 27
intermittent 2-skiftsarbete	atf	25, 26
intermittent 3-skiftsarbete	atf	35, 36

Arbetstidsformen bestäms utgående från skiftschemat eller arbetstagarens timschema.

TILLÄMPN.

Arbetstidsformen växlar inte om arbetstiderna enligt arbetstagarens timschema följer skiftschemats start- och sluttid för ordinarie arbetstid för ett skift.

Arbetstidsformen växlar, om arbetstiderna enligt arbetstagarens timschema avviker från skiftschemats start- och sluttid för ordinarie arbetstid för ett skift.

Genomsnittlig arbetstid

Lokalt kan man med förbundens samtycke avtala om att arrangera den ordinarie arbetstiden med avvikelse från bestämmelserna i punkterna 8–10 i 6 § gällande olika arbetstidsformer på så sätt att den ordinarie arbetstiden är högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor.

Arbetstidsbank

Lokalt kan man avtala om ibruktagande av en arbetstidsbank, med beaktande av bestämmelserna i anvisningarna om arbetstidsbanken som ingår som bilaga i detta kollektivavtal.

Med stöd av avtalet om arbetstidsbank kan avvikelser göras från

- bestämmelserna i 6 § 8–10 punkten i kollektivavtalet gällande den ordinarie arbetstiden på så sätt att den ordinarie arbetstiden är högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor och
- bestämmelsen om ersättning som betalas för skiftledigheter i punkt 6.12.5.

6.2 Arbetsvecka, dygn och nattarbete

Arbetsveckan inleds på måndagen. I skiftarbete börjar arbetsdygnet kl. 06.00 och i dagararbete kl. 07.00, om man inte lokalt kommer överens om annat.

Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen eller genom lokala avtal.

6.2.1 Uppföljningsperiod för flexibel arbetstid

Vid användning av uppföljningsperiod för flexibel arbetstid är uppföljningsperiodens längd 12 månader.

6.3 Söckenhelgsveckor

6.3.1 Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor

Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar.

Lediga dagar i dagarbete och i intermittenta arbetstidsformer 25 och 35 är påskaftonen, nyårsdagen, första maj och lördagen i självständighetsdagsveckan, lördagen efter påsk, Kristi himmelfärdsdag och jul, samt lördagen efter trettondagen, om trettondagen infaller på annan vardag än lördag, såvida inte annat förutsätts av produktionstekniska orsaker.

Valborgsmässoafton och första maj är i dagarbete (atf 15, 16) och intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) lediga dagar fr.o.m. klockan 14 på Valborgsmässoafton.

Tiden mellan kl. 22 onsdagen och kl. 22 torsdagen under midsommarveckan utgör ordinarie arbetstid i alla arbetstidsformer, och lönen för den ingår i månadslönen.

Vid intermittent skiftarbete (atf 35, 36) kan tiden mellan kl. 22.00 på midsommarveckans torsdag och kl. 06.00 på midsommarafton samt mellan kl. 22.00 på dagen före julafton och kl. 06.00 på julafton vara ordinarie arbetstid, för vilken betalas en förhöjning på 200 % utöver periodlönen.

Vid intermittent skiftarbete (atf 35, 36) kan skiftledighet beviljas för nattskiftet på midsommarveckans torsdag och nattskiftet för dagen för julafton, för vilken betalas en förhöjning på 100 %. Ersättningen för skiftledighet till arbetstagare på en förädlingsfabrik och -avdelning bestäms dock i enlighet med punkt 6.12.5.

6.3.2 Intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) på söndag, söckenhelg och därtill anknytande lediga dagar

Om hela arbetsavdelningen tillfälligt måste arbeta i intermittent skiftarbete på söndag, söckenhelg eller därtill omedelbart anknytande lediga dagar, ska därom avtalas med huvudförtroendemannen eller avdelningens förtroendeman senast tre dagar före den aktuella dagen.

TILLÄMPN.

Denna punkt tillämpas inte om endast en del av arbetstagarna utför övertid per vecka.

6.3.3 Ordinarie arbetstid i dagarbete (atf 15, 16) och intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) på Kristi himmelfärdsdag och trettondagen då den infaller på en annan vardag än lördag

Med avvikelse från 6.3.2 i kollektivavtalet kan man vid förädlingsfabriker och -avdelningar ordna den ordinarie arbetstiden i dagarbete (15, 16) och intermittent skiftarbete (25, 26, 35, 36) så att ett ordinarie arbetsskift kan infalla på Kristi himmelfärdsdag och trettondagen då den infaller på en annan vardag än lördag.

TILLÄMPN.

Om arbetet fortgår på ovan nämnda söckenhelger eller en av dessa, ska detta meddelas huvudförtroendemannen i god tid innan förteckningen över arbetstimmar för söckenhelgsveckan i fråga lämnas till arbetstagarna. Om man under en utjämningsperiod arbetar på en söckenhelg, beaktas i antalet arbetsskift betydelsen av bestämmelsen i punkt 6.3.1 om ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor.

6.4 Kollektivavtalsenliga driftstopp

6.4.1 Avbrott i arbetet för kollektivavtalsenligt driftstopp i kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete (atf 37, 17, 27)

I kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) och fortlöpande skiftarbete (atf 17, 27) avbryts arbetet till följd av midsommar och jul. Arbetet avbryts dock inte i ångpannerum, kraftverk och därmed jämförbara avdelningar, vars oavbrutna drift är nödvändig.

Midsommar

Arbetet avbryts kl. 22.00 torsdagen under midsommarveckan och inleds kl. 06.00 måndagen efter midsommaren. Ordinarie dagarbete utförs inte på midsommarafton.

Jul

Arbetena avbryts kl. 22.00 dagen före julafton och återupptas kl. 06.00 dagen efter annandag jul. Ordinarie dagarbete utförs inte på julafton.

Vid sulfatcellulosabrukens kalk- och mesaugnar avbryts arbetena för högst två dygn i sänder. Även under denna tid sköts dock uppvärmningen av ugnarna med reducerad arbetskraft.

6.4.2 Inledande och avslutande av arbetena under kollektivavtalsenligt driftstopp

Oberoende av de i punkt 6.4.1 nämnda tiderna för avbrytande och inledande av arbeten ska arbetstagare vid träsliperier, cellulosabrukens syre- och lutavdelningar samt andra avdelningar som kan jämföras med dessa och om vilka avtalas lokalt komma till arbetet i så god tid att driften vid hela fabriken kan börja vid den fastställda tiden.

6.4.3 Service- och reparationsarbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp

Service- och reparationsarbeten kan utföras av dagarbetare under kollektivavtalsenligt driftstopp.

Om utförande av service- och reparationsarbeten på midsommarafton, julafton och juldagen ska avtalas separat på lokal nivå.

TILLÄMPN.

Arbetsgivaren ska i god tid före driftstoppet informera de aktuella förtroendemännen om arten och omfattningen av de reparationsarbeten som utförs under kollektivavtalsenligt driftstopp.

Skiftarbetare kan åläggas att utföra service- och reparationsarbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp på det sätt som avtalas lokalt.

6.4.4 Fortsättning av arbetet under kollektivavtalsenligt driftstopp

Avvikande från vad som sägs ovan i punkt 6.4.1 är driftstoppen under jul och midsommar ordinarie arbetstid för arbetstagare vilkas arbete fortsätter under kollektivavtalsenligt driftstopp.

Arbetsgivaren ska minst två veckor före driftstoppet meddela de arbetstagare som enligt skiftschemat ska fortsätta arbeta under kollektivavtalsenligt driftstopp. Huvudförtroendemannen och förtroendemannen för de arbetsavdelningar som fortsätter arbeta ska ges möjlighet att lägga fram sin uppfattning om arbetet under driftstoppet innan arbetsgivaren meddelar att arbete ska utföras under driftstoppet. Förbunden rekommenderar att man i detta sammanhang avtalar om de allmänna principerna för hur skiftledighet ska ges. Arbete under driftstopp sker som meddelat oberoende av resultaten av de ovan nämnda förhandlingarna.

Arbetsgivaren har rätt att återta meddelande om arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp, om det efter att meddelandet lämnades uppkommer ett övermäktigt hinder för arbetet senast sju dygn innan arbetet under driftstopp skulle börja.

6.5 Vilotider

6.5.1 Daglig vilotid

I dagarbete har arbetstagaren en vilotid på en timme som inte ingår i arbetstiden. Under den här tiden kan arbetstagaren avlägsna sig från arbetsplatsen. Lokalt kan man avtala om en halv timmes vilotid. På lördagar och söckenhelgsaftnar hålls ingen vilotid.

I skiftarbete får arbetstagaren en 20 minuters paus att inta en måltid under arbetet på en plats som reserverats för ändamålet, om det inte i övrigt uppstår pauser som är tillräckligt långa för att äta.

Samtidigt som man avtalar om arbetsskift på mer än nio timmar, avtalas också om pauser som främjar arbetstagarens möjligheter att orka i arbetet.

6.5.2 Rekreationspauser i dagarbete

Arbetstagaren kan hålla en rekreationspaus på tio minuter två gånger per dag under arbetstiden vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer på en plats som reserverats för ändamålet. På lördagar och söckenhelgsaftnar har arbetstagaren rätt att ta antingen två raster på 10 minuter eller en rast på 20 minuter.

6.5.3 Dygnsvila

Dygnsvilan bestäms enligt 25 § i arbetstidslagen.

Utöver vad som bestäms i 25 § i arbetstidslagen kan man i skiftarbete tillfälligt förkorta dygnsvilan per gång för högst tre dygnsviloperioder i följd. Vilotiden ska dock uppgå till minst fem timmar. Arbetstagaren ska så fort som möjligt få de ersättande viloperioderna för den förkortade dygnsvilan, dock senast inom den tid som stadgas i arbetstidslagen.

6.6 Uppföljning av arbetstiden

Arbetsgivaren är berättigad att ordna uppföljningen av arbetstiden så att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust. En arbetstagare som är förhindrad att arbeta ska

meddela arbetsledningen om sin frånvaro i så god tid som möjligt innan arbetsskiftet börjar.

6.7 Lastnings- och lossningsarbeten

I lastnings- och lossningsarbeten och i andra liknande lokalt avtalade arbeten kan arbetsgivaren ändra begynnelse- och avslutningstiderna och arbetstidsformerna för den ordinarie arbetstiden genom att på förhand meddela därom så snart som möjligt, dock senast föregående dag. Den ordinarie arbetstiden är härvid 8 timmar per dygn och i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period på högst 2 veckor.

6.8 Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

6.8.1 Tillämpande av atf 37

Vid fabriksavdelningar som av produktionstekniska skäl måste ha kontinuerlig drift arbetas 21 skift per vecka.

Lokalt kan avtalas om kontinuerlig drift även vid andra fabriksavdelningar.

6.8.2 Ordinarie arbetstid (atf 37)

I kontinuerligt skiftarbete är den ordinarie arbetstiden i genomsnitt 8 timmar per dygn och i genomsnitt 34,5 timmar per vecka under en period på högst ett år.

6.8.3 Skiftschema (atf 37)

Skiftschemat grundar sig på perioder om 20 dygn enligt följande:

kkkk-mmmm-nnnn--sss-

eller

mmmm-kkkk-nnnn--sss-

TILLÄMPN.

Skiftschemat kan omfatta en period på 60 dygn, med en ledig period på 14 dygn för skiftledigheter eller semester.

En i skiftschemat ingående period på 60 dygn kan genom lokalt avtal delas upp på tre perioder om 20 dygn.

Kort rotation

Avvikande från vad som fastställts ovan kan skiftschemat genom lokalt avtal under en period på 20 dygn ha kort rotation enligt följande:

mmkknn-ss-mmkknn--s-

12-timmars arbetsskift

Skiftschemat för kontinuerligt skiftarbete (atf 37) kan också ordnas i form av 12-timmars arbetsskift genom lokalt avtal. Då iakttas bestämmelserna om ibruktagande av 12-timmars arbetsskift i det bifogade protokollet.

6.8.4 Val av skiftschema (atf 37)

Arbetsgivaren väljer vilket skiftschema som ska användas med beaktande av de lokala förhållandena, såsom tillgången till arbetskraft sommartid, de krav på fackkunskaper som arrangemangen förutsätter samt personalens åsikter. Ett system införs och tillämpas vid hela fabriken.

Alternativ 1

Ett skift indelas under sommaren i högst fem grupper så att varje grupp vid olika tider får en oavbruten ledig period på 26 dygn under tiden 18.5–16.9. I systemet följs varje nattarbetsperiod av en ledig period om 6 dygn.

Alternativ 2

Sommartid bildas ett sjätte skift. I detta fall får varje skift en oavbruten ledighet på 22 dygn under tiden 26.5–4.9. I systemet följs varje nattarbetsperiod av en ledig period om 6 dygn.

Lokalt kan man avtala om ett skiftschema som avviker från ovan nämnda, under förutsättningen att arbetstiden följer vad

som avtalats i kollektivavtalet och att de principer som avtalades 28.12.1988 i samband med arbetstidsförkortning beaktas.

Utgående från alternativen 1 och 2 kan man för avlösare upprätta ett separat skiftschema för att möjliggöra avlösning av arbetstagare i olika skift. Skiftschemat för avlösare kan innehålla 6, 22 eller 26 lediga dagar.

6.8.5 Fyrskiftsarbete

Indragning av skift (atf 37)

I ett 5-skiftssystem kan ett produktionsstopp genomföras så att man under en bestämd tid arbetar i fyra skift, varvid alla skift har en ledig period samtidigt. Meddelande om en dylik ändring i skiftschemat ska lämnas till huvudförtroendemannen minst två veckor innan ändringen träder i kraft.

TILLÄMPN.

Tillfällig indragning av ett skift vid övergång till 4-skiftssystem görs så att olika skift dras in varje gång, såvida inte annat avtalas lokalt. Det indragna skiftet står till arbetsledningens förfogande.

Skiftledigheterna ges samtidigt till alla skift i samband med produktionsstoppet.

Om skiftledigheterna för en arbetstagare i ett indraget skift inte kan ges samtidigt, ges meddelande om skiftledigheterna samtidigt som indragningen av skiftet meddelas.

Vid placering av en arbetstagare från ett indraget skift i någon annan arbetstidsform än kontinuerligt skiftarbete har arbetstagaren rätt att i högst två månaders tid få lön enligt atf 37. Bestämmelsen tillämpas under tidsperioden 26.5–4.9. Lönen för löneperioden beräknas genom att medeltiminkomsten multipliceras med siffran 82. Därutöver betalas som genomsnittlig söndagsförhöjning 13 x den genomsnittliga timförtjänsten under en löneperiod. Inkomsten inkluderar eventuella standardtillägg i andra arbetstidsformer.

Om arbetstagarens inkomst i det nya arbetet är högre än medeltiminkomsten, betalas till arbetstagaren differensen mellan den nya inkomsten och den egna medeltiminkomsten.

Om en arbetstagare i ett indraget skift vid beskattningsårets slut har tagit ut för många skiftledigheter behöver dessa inte arbetas in, i det fall att arbetstagaren i övrigt har arbetat enligt femskiftssystemet.

Fyrskiftssystemet sommartid

Lokalt kan man på fabriken eller dess produktionslinje avtala om att under sommaren övergå till ett fyrskiftssystem genom att ett skift i sänder dras in då dess bemanning har semester. Meddelande om detta ska ges minst en månad före semesterperiodens början. Då arbetsskiftet dras in förändras inte antalet skiftledigheter för arbetstagarna. Det indragna arbetsskiftet avlöser arbetstagare i de fyra andra arbetsskiften. Semestern ges då avvikande från bestämmelserna i 25 § i kollektivavtalet så att hela skiftet är borta från arbetet samtidigt under en tid av 26 dygn. Under tider då semesterperioderna delvis sammanfaller arrangeras ett produktionsstopp, vars längd är 3–12 dagar. Under denna tid ges arbetstagare som inte har semester skiftledighet.

När man avtalar om att övergå till 4-skiftssystem, överenskoms även om de arbetstidsarrangemang som krävs för att senare återgå till 5-skiftssystem.

6.8.6 Skiftledighetssystem (atf 37)

Utjämningen av den årliga arbetstiden till i genomsnitt 34,5 timmar per vecka sker med hjälp av skiftledighetssystemet. I kontinuerligt skiftarbete intjänas under beskattningsåret (kvalifikationsperioden) skiftledighet för genomförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

Alternativ 1: Skiftet är indelat i högst fem grupper

Minst	5	arbetsskift	= 1 skiftledighet
”	10	”	= 2 skiftledigheter
”	15	”	= 3 ”

”	20	”	= 4	”
”	25	”	= 5	”
”	30	”	= 6	”
”	35	”	= 7	”
”	39	”	= 8	”
”	44	”	= 9-10	”
”	49	”	= 10-11	”
”	54	”	= 11-12	”
”	59	”	= 12-13	”
”	64	”	= 13-14	”
”	69	”	= 14-15	”
”	74	”	= 15-16	”
”	78	”	= 16-17	”
”	83	”	= 17-19	”
”	88	”	= 18-20	”
”	93	”	= 19-21	”
”	98	”	= 20-22	”
”	103	”	= 21-23	”
”	108	”	= 22-24	”
”	113	”	= 23-25	”
”	117	”	= 24-26	”
”	122	”	= 25-28	”
”	127	”	= 26-29	”
”	132	”	= 27-30	”
”	137	”	= 28-31	”
”	142	”	= 29-32	”
”	147	”	= 30-33	”
”	152	”	= 31-34	”
”	156	”	= 32-35	”
”	161	”	= 33-37	”
”	166	”	= 34-38	”
”	171	”	= 35-39	”
”	176	”	= 36-40	”
”	181	”	= 37-41	”
”	186	”	= 38-42	”

”	191	”	= 39-43	”
”	196	”	= 40-45	”

En arbetstagare som vid ingången av beskattningsåret har varit anställd i minst ett år får utöver det som fastställts ovan en skiftledighet för arbetsskift under beskattningsåret.

Alternativ 2: Sommartid bildas ett sjätte skift

Minst	5	arbetsskift	= 1 skiftledighet
”	10	”	= 2 skiftledigheter
”	15	”	= 3 ”
”	20	”	= 4 ”
”	26	”	= 5 ”
”	31	”	= 6 ”
”	36	”	= 7 ”
”	42	”	= 8 ”
”	47	”	= 9-10 ”
”	52	”	= 10-11 ”
”	58	”	= 11-12 ”
”	63	”	= 12-13 ”
”	68	”	= 13-14 ”
”	74	”	= 14-15 ”
”	79	”	= 15-16 ”
”	84	”	= 16-17 ”
”	90	”	= 17-19 ”
”	95	”	= 18-20 ”
”	100	”	= 19-21 ”
”	106	”	= 20-22 ”
”	111	”	= 21-23 ”
”	116	”	= 22-24 ”
”	122	”	= 23-25 ”
”	127	”	= 24-27 ”
”	132	”	= 25-28 ”
”	138	”	= 26-29 ”
”	143	”	= 27-30 ”

”	148	”	= 28-31	”
”	154	”	= 29-32	”
”	159	”	= 30-33	”
”	164	”	= 31-35	”
”	170	”	= 32-36	”
”	175	”	= 33-37	”
”	180	”	= 34-38	”
”	186	”	= 35-39	”
”	191	”	= 36-40	”
”	196	”	= 37-42	”

En arbetstagare som vid ingången av beskattningsåret har varit anställd i minst ett år får utöver det som fastställts ovan en skiftledighet för arbetsskift under beskattningsåret.

Utöver vad som fastställts ovan förtjänas i alternativ 2 skiftledighet enligt följande:

Minst	60 arbetsskift	1	skiftledighet
”	120 ”	2	skiftledigheter
”	180 ”	3	”

Dessa skiftledigheter ges i första hand i samband med semester eller skiftledighetsperioder.

TILLÄMPN.

I alternativ 2 tillämpas två separata skiftledighetstabeller. Grundtabellen fastställer antalet skiftledigheter i skiftschemat, medan tilläggstabellen fastställer antalet skiftledigheter som ska ges utöver de som fastställs i grundtabellen. Om skiftledigheterna i skiftschemat överstiger den övre gränsen i grundtabellen, sammanjämkas skiftledigheterna enligt båda tabellerna. De skiftledigheter som överstiger grundtabellen avdras i så fall från skiftledigheterna enligt tilläggstabellen.

6.8.7 Skiftledighet (atf 37)

Skiftledighet (s) är i enlighet med kollektivavtalet ett dygn (kl. 06.00–06.00) och förläggs i regel på följande sätt i skiftschemat:

Skiftledigheter under ledighetsperioder på 4 dygn (kort rotation) är:

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Skiftledigheter under en ledighetsperiod på 6 dygn är:

nnnn--sss--kkkk

Skiftledigheter under en ledighetsperiod på 14 dygn är:

nnnn--sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheter under en ledighetsperiod på 22 dygn är:

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheter under ledighetsperioder på 24 dygn (kort rotation) är:

mmmkknn-ss-sss-sss-sss-sss-sss-mmkknn

Skiftledigheter under en ledighetsperiod på 26 dygn är:

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

6.8.8 När skiftledighet ska ges (atf 37)

Perioden för när skiftledighet ska ges (uttagsperiod) är beskattningsåret. Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med arbetstagarens eget skiftschema. Om detta inte är möjligt, ges de på annan tid som bestäms av arbetsgivaren. Då uttagsperioden för skiftledighet löper ut, ersätts de skiftledigheter som inte har tagits ut med en penningersättning som betalas på den lönebetalningsdag som följer på utgången av uttagsperioden för skiftledighet. Skiftledigheterna kan ges under följande år, om så avtalas med arbetstagaren.

TILLÄMPN.

Ändringar i när skiftledigheterna ges kan göras med anledning av förflyttningar, frånvaro och motsvarande orsaker.

Skiftledigheterna bör ges så att arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsperioden har fått all intjänad skiftledighet men också arbetat in skiftledighet som har tagits ut men ännu inte intjänats. Om skiftledigheter inte har kunnat ges i enlighet med skiftschemat och de flyttas fram, ska man i kontinuerligt skiftarbete sträva efter att ge minst fyra skiftledigheter per gång, varvid de ges i perioder om fyra arbetsskift i följd.

6.8.9 Utjämning efter uttag av skiftledighet som inte intjänats (atf 37)

Skiftledigheter som överskrider skiftledighetstabellens övre gräns arbetas in så att motsvarande antal skiftledigheter i arbetstagarens skiftschema är arbetsdagar för arbetstagaren. Lönen för dessa dagar ingår i periodlönen.

Om arbetstagaren har tagit ut för mycket skiftledigheter, kan de arbetas in redan under samma kvalifikationsperiod, dock senast den 26 maj följande år.

Om arbetstagaren av tvingande skäl är förhindrad att arbeta in ett för stort uttag av skiftledigheter under den tid arbetsgivaren har fastställt, arbetas de in på andra tider. Om ett för stort uttag av skiftledigheter av tvingande skäl inte har kunnat arbetas in senast den 26 maj följande år, uppbärs de överskridande skiftledigheterna i pengar enligt den skiftledighetspenning som gäller vid tidpunkten för uppbärande.

Då en arbetstagare på egen begäran under en skiftledighetsperiod arbetar in ett för stort uttag av skiftledigheter, utgör arbetet inte övertidsarbete och likställs inte med utförd arbetstid vid beräkning av övertiden per vecka. Ersättningen för detta ingår i periodlönen.

TILLÄMPN.

Skiftledigheter som ska arbetas in placeras i mån av möjlighet i början eller slutet av en ledig period eller både i början och slutet.

Ex. Skiftledigheter som ska arbetas in placeras i skiftschemats skiftledighetsperiod:

Eget skift:

nnnn--sss-kk

Fastställt av arbetsgivaren:

a) nnnn--s88-kk

b) nnnn--88s-kk

På arbetstagarens begäran:

c) nnnn-88-s-kk

d) nnnn--s-88kk

Eget skift (kort rotation):

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Fastställt av arbetsgivaren:

e) mmkknn-88-mmkknn--8-

På arbetstagarens begäran:

f) mmkknn--88mmkknn---8

Bokföringen av antalet skiftledigheter ska behandlas på två olika sätt beroende på om de överskridande skiftledigheterna har arbetats in innan intjäningsperioden för skiftledigheter har gått ut eller först därefter.

a) Om ledigheten arbetas in före utgången av kvalifikationsperioden, är dagen ingen skiftledighet.

b) Om ledigheten arbetas in efter utgången av uttagsperioden, går det åt lika många

skiftledigheter som det finns skiftledigheter att arbeta in.

Om en arbetstagare måste arbeta in skiftledigheter eftersträvas att arbetsskiftet meddelas i så god tid som möjligt.

Bestämmelsen i 27 § i arbetstidslagen om ledighet per vecka tillämpas då skiftledighet arbetas in.

Om arbetstagaren insjuknar före den dag som ska arbetas in, anses skiftledigheten gjord.

Skiftledighetspenning betalas om den undre gränsen i skiftledighetstabellen underskrids.

TILLÄMPN.

Följande exempel åskådliggör hur skiftledigheter arbetas in och skiftledighetspenning betalas: Ex. Arbetsskiftet är uppdelat i högst fem grupper. Arbetstagaren har under kvalifikationsperioden för skiftledighet arbetat 130 arbetsskift i kontinuerligt skiftarbete.

Uttagna skiftledigheter 24

Skiftledighetspenning att betala är $(26-24) \times 8 \times \text{mtl}$
eller Man har tagit ut 31 skiftledigheter

Antal skiftledigheter som ska arbetas in är $31 - 29 = 2$
arbetsskift

Ex. Ett sjätte skift sommartid

Arbetstagaren har under kvalifikationsperioden för skiftledighet arbetat 130 arbetsskift i kontinuerligt skiftarbete.

Uttagna skiftledigheter 22

Skiftledighetspenning att betala är $(24-22) \times 8 \times \text{mtl}$.

Utöver detta betalas skiftledighetspenning enligt tilläggstabellen $2 \times 8 \times \text{mtl}$

eller

Uttagna skiftledigheter 29

Antal skiftledigheter som ska arbetas in är $2927 = 2$ arbetsskift

Enligt tilläggstabellen har arbetstagaren tjänat in två skiftledigheter, varav avdras två arbetsskift som ska arbetas in. Härigenom tar de intjänade och uttagna skiftledigheterna ut varandra.

6.8.10 Ny arbetstagare (atf 37)

En ny arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete ges normalt inte skiftledighet under de tre första månaderna, men skiftledighet intjänas normalt. Då det egna skiftet har skiftledighet är en ny arbetstagares antal ordinarie arbetsskift under denna tid samma som antalet skiftledigheter i skiftschemat. Lönen för dessa arbetsskift ingår i periodlönen.

TILLÄMPN.

Då det egna skiftet har semester eller skiftledighet ges en ny arbetstagare ett individuellt timschema i så god tid som möjligt. Ifall arbetstidsschemat inte har meddelats, ges skiftledigheterna enligt arbetsskiftssystemet.

Under ledighetsperioden kan alla dagar utom ledighetsperiodens första och sista dygn utnyttjas som arbetsdagar för en ny arbetstagare.

6.8.11 Arbete under skiftledigheter (atf 37)

Om arbetstagaren enligt överenskommelse arbetar under skiftledighet, ska motsvarande antal skiftledigheter ges senare under intjäningsperioden.

6.8.12 Utbildning och skiftledighet (atf 37)

Om arbetsgivaren ordnar yrkesmässig fortsättnings- eller kompletteringsutbildning eller omskolning eller utbildning som förutsätts i lagen om samarbete inom företag eller i det

allmänna avtalet för pappersindustrin, går det inte åt skiftledighet för utbildningen, utan skiftledigheterna ges vid senare tillfälle.

Under facklig utbildning går det åt skiftledigheter oberoende av om kursen i enlighet med kurserna som godkänts av utbildningsarbetsgruppen mellan förbunden stöds av arbetsgivaren eller inte.

6.8.13 Skiftledigheter som intjänas under kollektivavtalsenligt driftstopp

6.8.13.1 Intjäning av skiftledigheter vid arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp

Arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet

En arbetstagare vars ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet tjänar för varje driftstopp in tre skiftledigheter i kontinuerligt skiftarbete (atf 37), två skiftledigheter i fortlöpande 2-skiftsarbete (atf 27) och en skiftledighet i fortlöpande 1-skiftsarbete (atf 17).

En arbetstagare har rätt till ovan fastställda skiftledigheter även då arbetstagaren under det kollektivavtalsenliga driftstoppet har semester eller är ledig i enlighet med skiftschemat.

Om det sammanlagda antalet utförda arbetsskift enligt skiftschemat för jul- och midsommar driftstoppen under samma beskattningsår överskrider det antal skiftledigheter som intjänats i enlighet med första stycket, ges arbetstagaren det antal extra skiftledigheter som motsvarar differensen mellan utförda arbetsskift och intjänade skiftledigheter.

Arbetstagaren arbetar endast under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller vikarierar

Avvikande från ovan nämnda tjänar en arbetstagare in skiftledigheter till ett antal som motsvarar de utförda arbetsskiften, då

- arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet, men arbetstagaren arbetar under endast en del av arbetsskiftet i driftstoppets skiftschema,
- arbetstagarens ordinarie arbetstid fortsätter endast under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet,
- arbetstagaren arbetar i sitt eget skift i inledande och avslutande arbeten som avses i punkt 6.4.2 i kollektivavtalet, eller
- arbetstagaren arbetar som vikarie i fortlöpande arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp, varvid arbetstagaren dock tjänar in skiftledigheter för högst ett arbetsskift per dygn med kollektivavtalsenligt driftstopp eller endast för det första av flera på varandra följande arbetsskift.

TILLÄMPN.

Om det ordinarie arbetet för en arbetstagare som arbetar som vikarie fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet, har arbetstagaren rätt endast till de skiftledigheter som tjänas in med stöd av första stycket i denna punkt.

Brandvakter och arbetstagare i motsvarande uppgifter (atf 37)

Brandvakter och arbetstagare som under ett kollektivavtalsenligt driftstopp arbetar i oavbrutet skiftarbete och arbetstagare som utför annat arbete av motsvarande karaktär än sitt eget intjänar en halv skiftledighet per varje utfört arbetsskift under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Krav gällande anställningsförhållandets längd

En arbetstagare tjänar in skiftledigheter på det sätt som anges i bestämmelserna i denna punkt, om hans eller hennes anställningsförhållande har fortgått minst tre månader före det aktuella driftstoppets början.

6.8.13.2 Hur frånvaro påverkar skiftledighet som intjänas i arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp

En arbetstagare har inte rätt till skiftledigheter om han eller hon av annan orsak än semester är frånvarande från varje i skiftschemat antecknat arbetsskift under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

6.8.13.3 Reparations- och vissa inledande och avslutande arbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp

Reparationsarbeten eller arbeten som med stöd av avtal med huvudförtroendemannen tillfälligt görs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp berättigar inte till skiftledighet. Skiftledighet intjänas inte för sådana inledande och avslutande arbeten i annat arbetsskift än det egna som utförs omedelbart efter ett arbetsskift som föregår ett kollektivavtalsenligt driftstopp eller omedelbart före det första arbetsskiftet efter driftstoppet.

6.8.13.4 Uttag av skiftledigheter som tjänats in under kollektivavtalsenligt driftstopp

Skiftledigheter som tjänats in under kollektivavtalsenligt driftstopp ges senast inom sex månader efter att det aktuella driftstoppet har avslutats, såvida inte annan tidpunkt har avtalats lokalt.

Arbetsgivaren ska meddela om hur de i denna punkt avsedda skiftledigheterna ges minst en vecka på förhand.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan på den senares initiativ avtala om att byta ut den skiftledighet som intjänas för varje kollektivavtalsenligt driftstopp mot en penningersättning som motsvarar åtta timmars medeltiminkomst. Ifall avtalet har gjorts före det kollektivavtalsenliga driftstoppets början utbetalas penningersättningen då lönen för arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp betalas. I annat fall betalas ersättningen i samband med lönebetalningen för den löneperiod då avtalet om penningersättningen uppgjordes.

6.8.13.5 Hur andra skiftledigheter intjänas och åtgår under kollektivavtalsenligt driftstopp

Sådana skiftledigheter som avses i punkterna 8.6 och 9.5 i denna paragraf intjänas inte och ges inte under kollektivavtalsenligt driftstopp.

TILLÄMPN.

En i skiftschemat antecknad skiftledighet på midsommarveckans torsdag eller dagen före julafton minskar inte antalet intjänade skiftledigheter.

6.9 Dagarbete, intermittert 2-skiftsarbete samt fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 15, 16, 25, 26, 17 och 27)

6.9.1 Ordinarie arbetstid i dagarbete (atf 15, 16)

Den ordinarie arbetstiden i dagarbete är 8 timmar per dygn och 5 dagar i veckan eller i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period på högst 2 veckor.

Lokalt kan man dock avtala om en ordinarie arbetstid per dygn på högst 12 timmar. Då ska arbetstiden utjämnas till högst 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor.

Om annat inte har bestämts i arbetsbestämmelserna eller avtalats lokalt, börjar arbetstiden i dagarbete kl. 07.00 och slutar kl. 16.00.

På lördagar och dagar före söckenhelger inleds arbetstiden i dagarbete kl. 06.00 och upphör kl. 14.00, om inte annat avtalas lokalt. Då infaller arbetsdygnsskiftet avvikande från det normala arbetsdygnet kl. 06.00.

Om produktionstekniska orsaker förutsätter det, utförs dagarbete även på påskaftonen.

6.9.2 Ordinarie arbetstid i intermittert 2-skiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 25, 26, 17 och 27)

Den ordinarie arbetstiden i intermittert 2-skiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete är 8 timmar per dygn och i

genomsnitt högst 40 timmar i veckan under en period på högst 8 veckor.

Lokalt kan man dock avtala om en ordinarie arbetstid per dygn på högst 12 timmar. Då ska arbetstiden utjämnas till högst 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor.

I fortlöpande 2-skiftsarbete kan man lokalt avtala om att tillämpa ett av förbunden godkänt skiftschema som avviker från huvudregeln.

I arbete som avbryts inför söndagen är veckans andra lediga dag lördagen, om möjligt. Om den andra lediga dagen är rörlig, ska den framgå av det på förhand uppgjorda timschemat.

Om en arbetstagare vars lediga dagar är fasta enligt avtal arbetar på en ledig dag, ska arbetstagarens lediga dag samtidigt passas in på en annan dag under samma eller följande vecka. Härvid får arbetstagarens ordinarie arbetstid inte överstiga 48 timmar i veckan eller i genomsnitt 40 timmar per vecka under två på varandra följande veckor.

6.9.3 Skiftledighet i dagarbete (atf 15, 16)

I de arbetstidsformer som nämns i rubriken förkortas den årliga arbetstiden genom beviljande av skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar som genomförts under beskattningsåret (kvalifikationsperioden) enligt följande:

Minst	16 arbetsskift/arbetsdag		= 1 skiftledighet
	ar		
”	33	”	= 2 skiftledigheter
”	49	”	= 3 ”
”	65	”	= 4 ”
”	82	”	= 5 ”
”	98	”	= 6 ”
”	114	”	= 7 ”
”	131	”	= 8 ”
”	147	”	= 9 ”
”	163	”	= 10 ”

”	180	”	= 11	”
”	204	”	= 13	”

TILLÄMPN.

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka på basis av avtal eller praxis är mindre än 40 timmar, har han eller hon inte rätt till sådan skiftledighet som avses i denna punkt.

Om arbetstagaren på basis av lokalt avtal eller praxis får längre semester än 30 dagar eller regelbundet och årligen återkommande extra lediga dagar, dras dessa semesterdagar och lediga dagar från de skiftledigheter som tjänats in på det sätt som avses i denna punkt.

Perioden då skiftledigheten ges är perioden mellan 1.3–28.(29).2. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för skiftledigheterna; dock ska de ges på dagar som enligt timschemat är arbetsdagar. Arbetsgivaren ska meddela om skiftledigheterna minst två veckor innan de ges.

Outtagna skiftledigheter ersätts genom att man på följande lönebetalningsdag efter att perioden då ledigheter ges har gått ut betalar skiftledighet. Skiftledigheterna kan, efter överenskommelse med arbetstagaren, ges före utgången av den maj månad som följer på utgången av uttagsperioden.

Skiftledigheter kan enligt överenskommelse även ges på förhand före perioden som inleds 1.3.

Om arbetstagaren har tagit ut för mycket skiftledigheter, kan de arbetas in redan under samma uttagsperiod, dock senast före slutet av den maj månad som följer på utgången av uttagsperioden.

Ett för stort uttag av skiftledigheter kan på arbetstagarens begäran dras av från lönen så att lönen för varje uttagen skiftledighet minskas med ett belopp som motsvarar åtta timmars medeltiminkomst.

6.9.4 Skiftledighet i intermittent 2-skiftsarbete (atf 25, 26)

I de arbetstidsformer som nämns i rubriken förkortas den årliga arbetstiden genom beviljande av skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar som genomförts under beskattningsåret (kvalifikationsperioden) enligt följande:

Minst	16 arbetsskift/arbetsdaga	r	= 1 skiftledighet
"	33	"	= 2 skiftledigheter
"	49	"	= 3 "
"	65	"	= 4 "
"	82	"	= 5 "
"	98	"	= 6 "
"	115	"	= 7 "
"	131	"	= 8 "
"	147	"	= 9 "
"	164	"	= 10 "
"	180	"	= 11 "
"	204	"	= 13,5 "

Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om givande av skiftledigheter i punkt 9.3.

6.9.5 Skiftledigheter vid kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete (atf 17, 27)

I de arbetstidsformer som nämns i rubriken förkortas den årliga arbetstiden genom beviljande av skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar som genomförts under beskattningsåret (kvalifikationsperioden) enligt följande:

Minst	14 arbetsskift/arbetsdagar	= 1 skiftledighet
”	29	= 2 skiftledigheter
”	43	= 3 ”
”	58	= 4 ”
”	72	= 5 ”
”	87	= 6 ”
”	101	= 7 ”
”	115	= 8 ”
”	130	= 9 ”
”	144	= 10 ”
”	159	= 11 ”
”	173	= 12 ”
”	188	= 13 ”
”	202	= 14 ”

Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om givande av skiftledigheter i punkt 9.3.

6.10 Intermittert 3-skiftsarbete (atf 35, 36)

6.10.1 Ordinarie arbetstid (atf 35, 36)

I intermittert 3-skiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka under en period på högst åtta veckor.

Lokalt kan man avtala om en ordinarie arbetstid per dygn på högst 12 timmar. Då ska arbetstiden utjämnas till högst 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor.

6.10.2 Skiftledighet i intermittert 3-skiftsarbete (atf 35, 36)

Den årliga arbetstiden förkortas genom beviljande av skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för ordinarie arbetsskift som genomförts under beskattningsåret (kvalifikationsperioden) enligt följande:

Minst	11 arbetsskift/arbetsdagar	= 1 skiftledighet
”	22	= 2 skiftledigheter
”	34	= 3 ”
”	46	= 4 ”
”	56	= 5 ”
”	68	= 6 ”
”	80	= 7 ”
”	91	= 8 ”
”	102	= 9 ”
”	114	= 10 ”
”	125	= 11 ”
”	137	= 12 ”
”	148	= 13 ”
”	159	= 14 ”
”	171	= 15 ”
”	183	= 16 ”
”	199	= 17,5 ”

TILLÄMPN.

Lokalt kan man avtala om förkortning av intermittert treskiftsarbete så att nattskiftet mellan fredag och lördag blir ledig tid vissa veckor under året.

Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om givande av skiftledigheter i punkt 6.9.3 i detta avtal.

6.10.3 Pingstaftonens nattskift (atf 35, 36)

Nattskiftet på pingstaftonen är ordinarie arbetstid. Om arbetsgivaren inte ordnar arbete under pingstaftonens nattskift, ska detta meddelas minst 30 dygn på förhand. Arbetstagaren har rätt till oavkortad periodlön även om han eller hon inte arbetar på pingstafton.

6.10.4 Arbete på annandag påsk (atf 35, 36)

Annandag påsk är inte arbetsdag i intermittert 3-skiftsarbete, såvida inte annat avtalas lokalt.

6.11 Skiftledigheter som intjänas under söckenhelgsveckor i arbetstidsformerna 17, 27, 16, 26 och 36

I de arbetstidsformer som nämns i rubriken införtjänas en skiftledighet med lön för lördagen under nyårsveckan, trettondagsveckan, första majveckan och självständighetsdagsveckan, ifall helgdagen inte infaller på lördag eller söndag. Denna skiftledighet ges inom tre månader efter att den intjänats.

I dessa arbetstidsformer införtjänas dessutom en avlönad skiftledighet för lördagen efter påsk och jul, såvida dessa dagar inte är helgdagar.

I arbetstidsformerna 26 och 36 införtjänas en avlönad skiftledighet för lördagen i den vecka då Kristi himmelfärdsdag infaller. Denna skiftledighet ges inom tre månader efter att den intjänats.

TILLÄMPN.

Skiftledighet införtjänas om ovan nämnda lördag ingår i en period då arbetsgivaren har skyldighet att betala lön eller arbetstagaren är frånvarande med arbetsledningens tillstånd.

I ett skiftschema för fortlöpande arbetstidsformer (atf 17, 27) ingår arbetsskiftet på påskafton, påskdagen och annandag påsk, lördagen i den vecka då Kristi himmelfärdsdag infaller samt under pingsten i fråga om grunddelen i periodlönen och

kvalificerar till skiftledighet som motsvarar det utförda arbetet. Skiftledigheterna för arbetsskift enligt skiftschemat ges inom tre månader från det att de intjänats.

I fortlöpande 2-skiftsarbete (atf 27) intjänas en motsvarande skiftledighet för schemaenligt kvällsskift på valborgsmässoafton. Skiftledigheten ges för arbetsskift enligt skiftschemat före utgången av beskattningsåret.

6.12 På samtliga arbetstidsformer tillämpade bestämmelser om skiftledighet

6.12.1 Utjämning av skiftledigheter

Vid utgången av en kvalifikationsperiod bör arbetstagaren inte ha några outtagna skiftledigheter och inte heller ha tagit ut skiftledigheter som ännu inte intjänats.

Om en arbetstagare vid utgången av en kvalifikationsperiod har tagit ut alltför många skiftledigheter, ska de överstigande ledigheterna arbetas in. Skiftledigheter som inte har tagits ut ska ges inom uttagsperioden. Om de inte kan tas ut erläggs i stället en skiftledighetspenning.

6.12.2 Arbetsskift som jämställs med ordinarie arbetsskift

Följande jämställs med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar:

- arbetsskift som i högst 28 kalenderdagar har utförts i någon annan arbetstidsform som vikarie för huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktige,
- arbetsskift under vilka arbetstagaren med stöd av 23 § 3–8 punkten samt 24 § har rätt att få avlönad ledighet,
- arbetsskift som infaller under utbildning som förordnats och bekostats av arbetsgivaren samt under utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med punkt 7 i det allmänna avtalet för Pappersindustrin ska ersätta inkomstbortfallet, dock sammanlagt högst 20 arbetsskift under ett beskattningsår,
- arbetsskift som infaller under Pappersförbundets styrelsemöten, förbundsfullmäktiges möten och förbundsmöten,

- arbetsskift för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid,
- om 4 timmar eller mer av ett utfört arbetsskift enligt skiftschemat ingår i periodlönen, kvalificerar det till skiftledighet i enlighet med den aktuella arbetstidsformen,

TILLÄMPN.

För ett och samma arbetsskift intjänas skiftledighet endast enligt en arbetstidsform, i det fall att arbetstidsformen växlar under arbetsskiftet.

- skiftledigheter som tas ut efter uttagsperioden,
- skiftledigheter som intjänats i arbete under kollektivavtalsenliga driftstopp (6.8.13) enligt arbetsskiften i den arbetstidsform som skiftledigheten har hållits i,
- arbetsskift under vilka ledighet ska ges med stöd av 21 § i arbetstidslagen (mertids- och övertidsersättning i form av ledighet),
- utjämningsledigheter som ges på basis av lokalt avtal för arbetsskift på högst 12 timmar.

6.12.3 Skiftledigheter och sjukdom

Skiftledigheter åtgår under den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

En sjukledig arbetstagare får inte förordnas till skiftledighet. Om skiftledigheterna ges avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet samtidigt, åtgår skiftledigheter.

Om en arbetstagare har meddelats om skiftledigheter och han eller hon därefter insjuknar, åtgår skiftledigheter.

6.12.4 Skiftledigheter och faderskapsledighet

Skiftledigheter åtgår inte och intjänas inte under faderskapsledighet.

6.12.5 Ersättning för skiftledigheter

Ersättningen för skiftledigheter ingår i periodlönen. Dessutom betalas en andel för genomsnittliga ersättningar och arvoden enligt 15 §. För skiftledighet på söndag eller söckenhelg betalas förhöjning för söndagsarbete.

Om en skiftledighet eller en halv skiftledighet ersätts i pengar, betalas en på medeltiminkomsten baserad skiftledighetspenning.

För skiftledighet i arbetsskiftsystemet betalas en förhöjd andel på 200 % för tiden mellan nyårsafton kl. 06.00 och följande vardag kl.06.00. Detsamma gäller för skiftledigheter som i skiftschemat antecknats för påskafton, påskdagen och annandag påsk, pingstafton och pingstdagen samt för självständighetsdag som infaller på en söndag.

När skiftledighet ges för arbetsskift betalas en förhöjning på 200 % för skiftledighet som infaller mellan kl. 14.00 på nyårsafton och kl. 06.00 följande vardag, kl. 14.00 på påskafton och kl. 06.00 på tisdagen efter påsk samt mellan kl. 22.00 på pingstafton och kl. 06.00 dagen efter pingstdagen. För skiftledighet på en självständighetsdag som infaller på söndag betalas en förhöjd andel på 200 procent. Grunddelen ingår i periodlönen.

6.12.6 Skiftledigheter när anställningsförhållandet upphör

När arbetstagarens anställningsförhållande upphör betalas skiftledighetspenning för skiftledigheter som inte har hållits. Ersättning som betalats för ännu inte intjänade skiftledigheter dras av från slutlönen.

TILLÄMPN.

Om en arbetstagare har tagit ut eller skulle komma att ta ut för många skiftledigheter, är det inte ändamålsenligt att ge skiftledigheter under uppsägningstiden.

6.12.7 Samordning av skiftesledigheter (atf 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)

Om arbetstagaren under ett beskattningsår arbetar i olika arbetstidsformer, intjänas för ordinarie arbetsskift skiftesledigheter enligt skiftesledighetstabellerna för arbetstidsformerna i fråga, dock minst enligt skiftesledighetstabellerna i punkt 6.9.3 i kollektivavtalet.

7 § Maximiarbetstid och nödarbete

7.1 Övertidsarbete

Övertidsarbete får i enlighet med 17 § i arbetstidslagen utföras med arbetstagarens samtycke.

TILLÄMPN.

Övertidsarbete ska begränsas till sådana fall där det med tanke på den kontinuerliga produktionen är nödvändigt och arbetena inte kan utföras under ordinarie arbetstid.

Arbetstagarens arbetstid inklusive övertid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod som motsvarar ett beskattningsår.

TILLÄMPN.

Till maximiarbetstid räknas alla utförda arbetstimmar inklusive ordinarie arbetstid, mertidsarbete, övertidsarbete, inledande och avslutande arbeten samt nödarbete.

Under det beskattningsår som inleds 9.12.2019 och avslutas 20.12.2020 kan istället för andra stycket i 7.1 följande bestämmelse tillämpas: Det i 19 § i arbetstidslagen (605/1996) avsedda maximiantalet övertidstimmar (250 timmar) följs upp under en period som omfattar ett beskattningsår. Lokalt avtalat extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per beskattningsår.

7.2 Nödarbete

Nödarbete kan utföras i enlighet med 19 § i arbetstidslagen.

TILLÄMPN.

Avgörandena om utförande av sådant nödarbete som avses i arbetstidslagen ska göras omsorgsfullt och konsekvent. Förordnande till nödarbete görs, om omständigheterna tillåter det, skriftligen. I förordnandet anges vilket arbete som ska utföras och vem som utfärdat ordern. En kopia av förordnandet tillställs arbetarskyddsfullmäktigen.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ges tillfälle att foga sitt utlåtande till den anmälan om nödarbete som ska ges till arbetarskyddsmyndigheten. En kopia av anmälan tillställs arbetarskyddsfullmäktigen.

8 § Bestämmelser gällande förädlingsfabriker och -avdelningar

8.1 Veckoslutsarbete

För arbetstagare med annan arbetstidsform än kontinuerligt skiftarbete (atf 37) vid förädlingsfabriker och -avdelningar kan man med avvikelse från bestämmelserna i 6 § genom lokalt avtal ordna så att regelbunden arbetstid pågår även på lördagar och söndagar eller någondera av dessa dagar; arrangemanget ska meddelas på förhand och pågå tillfälligt under en period av högst två månader i form av regelbundna arbetsskift på högst 12 timmar eller som ett arbetsskift.

PM 1 Med förädlingsfabriker och -avdelningar avses sådana arbetsplatser inom K-gruppen som avses i yrkesgrupperingen i kollektivavtal nummer 43.

TILLÄMPN.

Veckoslutsarbete tillämpas inte i fabriker som normalt tillämpar atf 37.

Arbete på ovan avsedda sätt kan inte arrangeras permanent sju dagar i veckan så att man i början av

veckan, från måndag till fredag eller lördag, skulle arbeta enligt till exempel atf 35 eller 26 och under veckoslutet göra 12 timmars arbetsskift.

Under veckoslutsskift kan arbete utföras även av andra än fabriken fast anställda arbetstagare.

För de längre ordinarie arbetsskiftena intjänar en arbetstagare skiftledigheter enligt skiftledighetstabellen för den arbetstidsform som normalt tillämpas på den aktuella avdelningen. Vid beräkning av antalet arbetsskift beaktas arbetsskift som är längre än åtta timmar på så sätt att arbetsskiftets längd ställs i relation till åtta timmar. Härvid anses till exempel ett arbetsskift på 12 timmar utgöra 1,5 arbetsskift.

8.2 Avbrott i produktionen under påsk eller pingst

Huvudförtroendemannen vid en förädlingsfabrik eller -avdelning ska meddelas senast 30 dygn på förhand om avbrott i produktionen under påsken eller pingsten. Då betalas periodlönen oavkortad och skiftledigheter tjänas inte in och åtgår inte.

8.3 Förhandsanmälningstid för ändring av arbetstidsform eller arbetsskift samt tidpunkt för skiftledigheter

Ändring av arbetstidsform eller arbetsskift samt tidpunkten för skiftledigheter ska anmälas sju dagar i förväg.

III LÖNEBESTÄMMELSER

9 § Organisering av arbetsuppgifterna

Vid varje enskild fabrik fastställer arbetsgivaren i samråd med personalrepresentanterna bemanningen och förfaringssätten. Målet med samarbetet är att höra personalens sakkunskap i anslutning till arbetets innehåll och arrangemangen av uppgifterna för att säkerställa en ändamålsenlig verksamhet. Särskild uppmärksamhet ska inom samarbetet fästas vid att antalet anställda är ändamålsenligt.

Vid fastställandet av bemanningen och förfaringssätten beaktas de yrkeskunskaper som arbetstagarna förutsätts ha samt arbetssäkerhetsaspekterna.

10 § Fastställande av lön

10.1 Principer för fastställande av lön

Vid varje enskild fabrik avtalas lokalt om ett lönesystem som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens lämplighet samt på en flexibel användning av arbetskraften.

TILLÄMPN.

Vid den bedömning av uppgifternas svårighetsgrad som görs i anslutning till lönesystemet används det system för bedömning av arbetsuppgifternas svårighetsgrad som finns som bilaga till kollektivavtalet. Lokalt kan man avtala om ett annat system för bedömning av arbetsuppgifterna; detta system ska då ges förbunden för kännedom innan det tas i bruk.

En arbetstagare kan utöver uppgiftsbaserad lön få en i periodlönen ingående lönedel som grundar sig på arbetsprestationen och arbetstagarens kompetens; grunderna för och storleken på denna del avtalas lokalt.

10.2 Periodlön

Arbetstagarnas löner betalas som periodlön på det sätt som fastställs nedan i 13 §.

Periodlönerna avtalas skilt vid varje fabrik genom avtal mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen och med tillämpande av det lönesystem som avtalats i enlighet med 10.1 punkten. Då parterna avtalar om periodlöner beaktas uppgiftens svårighetsgrad och andra faktorer som påverkar genomförandet av uppgiften, så att nivåindelningen av lönerna blir rättvis.

Den lägsta periodlönen är 940,67 euro fr.o.m. 30.03.2020 och 959,49 euro fr.o.m. 01.03.2021.

De periodlöner som avtalas i enlighet med denna punkt tillämpas som en del av kollektivavtalet.

11 § Hur förändringar påverkar lönen

11.1 Bedömning och registrering av förändringar

Vid avtal om lönesystem enligt punkt 10.1 ska man också avtala om de principer enligt vilka ändringarna som sker i uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens användbarhet inverkar på periodlönerna. Samtidigt avtalas om principerna för underhåll och justering av bedömningen av arbetsuppgifterna. Underhåll och justering görs vid behov, dock minst en gång om året.

TILLÄMPN.

Under de första två åren efter införandet av ett nytt lönesystem utförs ovan nämnda underhåll och justering minst två gånger per år.

Arbetsgivaren registrerar hur förändringar i arbetsuppgifterna påverkar underhållet och justeringen av bedömningen. Noteringarna ges huvudförtroendemannen för kännedom.

TILLÄMPN.

Oberoende av noteringarna utförs arbetena på det sätt som i 9 § har bestämts om arbetsarrangemang.

11.2 Meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om lönesystem eller periodlöner kan föras till förbunden för behandling i enlighet med bestämmelserna i 27 § i kollektivavtalet.

Om förbunden inte kan nå samförstånd, kan meningsskiljaktigheten underställas förlikningsnämnden för avgörande.

12 § Prestationslöner

12.1 Prestationslönearbete

Prestationslöneformerna är ackord och arvodeslön.

Arbeten som till sin art är sådana att arbetstagarens lön kan bestämmas utgående från det utförda arbetets kvalitet eller kvantitet kan utföras som prestationslönearbete.

För prestationslönearbete får arbetstagaren minst en lön som motsvarar den periodlön som betalas för motsvarande arbete.

12.2 Avtal om prissättning

Om prissättningen av prestationslönearbete avtalas lokalt och, om möjligt, redan innan arbetet inleds. Ett avtal om prissättning av prestationslönearbete gäller för viss tid eller tills vidare, varvid det upphör genom uppsägning. Avtalet om prissättning av prestationslönearbete framläggs på arbetsplatsen till påseende för de aktuella arbetstagarna.

Om parterna inte kan avtala om prissättningen utförs arbetet enligt periodlön. Meningsskiljaktigheter gällande prissättningen behandlas i enlighet med den i kollektivavtalet avtalade förhandlingsordningen.

12.3 Ändring av prissättning

På arbetsgivarens eller arbetstagarnas initiativ kan grunderna för prissättningen omvärderas genom lokala förhandlingar. Om det finns grundade skäl ska enhetspriset justeras. Det justerade enhetspriset tillämpas från och med uppgörandet av avtalet.

Under den tid som förhandlingar förs om ändring av prissättningen och arbetsresultatet är oförändrat, betalas lön enligt arbetstagarens medeltiminkomst.

12.4 Ackords- och arvodesarbete som övertidsarbete

Om ackords- eller arvodesarbete måste utföras som övertidsarbete eller på annan dag än vardag, betalas förhöjd lön i enlighet med 16 §.

13 § Löneutbetalning

13.1 Löneperiod

Löneperioden är två sådana arbetsveckor som avses i kollektivavtalet.

En ofullständig löneperiod är en löneperiod där det ingår ett kollektivavtalsenligt driftstopp (6.4.1) eller då självständighetsdagen eller kyrklig högtidsdag infaller på annan dag än lördag och antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheterna i arbetstagarens skiftschema eller timschema multiplicerade med 8 är färre än 80.

13.2 Periodlön

En arbetstagare får lönen som periodlön, vilket är lön för tidsarbete som utförs under löneperiodens ordinarie arbetstid.

När man under ett kollektivavtalsenligt driftstopp (6.4.1) utför ordinarie arbete ingår grunddelen emellertid inte i periodlönen med undantag av det arbete som avses i 6.3.1 femte stycket.

Timplönen erhålls genom att för kontinuerligt skiftarbete (atf 37) dividera periodlönen med talet 82 och för övriga arbetstidsformer med talet 80.

Om arbetstidsformen eller arbetsskiftet växlar under löneperioden är koefficienten för periodlönen 80. Om arbetsskiftet växlar i kontinuerligt skiftarbete (atf 37) är koefficienten för periodlönen 82.

13.3 Lönedag

Fredagen under löneperiodens andra vecka är lönedag. Då utbetalas föregående löneperiods periodlön, tillägg och ersättningar.

Om lönedagen infaller på första maj, självständighetsdagen eller en kyrklig högtidsdag, betalas lönen på föregående vardag.

Lönedagen kan lokalt avtalas på något annat sätt.

13.4 Ändringar i lönegrunderna

Permanent ändringar i lönegrunderna beaktas i periodlönen från och med början av följande hela löneperiod. En ändring är permanent om den pågår under minst en hel löneperiod.

Andra ändringar i lönegrunderna beaktas per timme.

13.5 Tillägg och ersättningar

Poster som inte ingår i periodlönen, t.ex. skift- och bastutillägg, förhöjningsdelar för söndagsarbete och övertidsersättningarnas grund- och förhöjningsdelar, betalas på basis av timspecifik lönebokföring.

13.6 Prestationslönearbete

13.6.1 Lönebetalning vid prestationslönearbete

En arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas en periodlön som grundar sig på tidsarbete eller annat arbete och till vilken läggs eller från vilken avdras differensen mellan inkomsten enligt den på en uppgifts- och timspecifik lönebokföring grundade ackordsprissättningen och periodlönen för motsvarande tidsperiod.

13.6.2 Separat ersättning för ofullständig löneperiod i prestationslönearbete

För en ofullständig löneperiod betalas till arbetstagare som får prestationslön i annat än kontinuerligt skiftarbete den i 15 § i detta avtal avsedda genomsnittliga andelen av tillägg och arvoden för de timmar som erhålls då man från 80 timmar minskar löneperiodens sammanlagda antal ordinarie arbetsskift och skiftledigheter multiplicerat med talet 8.

TILLÄMPN.

En förutsättning för betalning av ersättning är att arbetsgivaren är skyldig att betala lön för denna period, att minst hälften av arbetstagarens arbetstimmar under lönebetalningsperioden har utförts i annat än oavbrutet skiftarbete och att minst hälften av arbetstimmarna under lönebetalningsperioden har utförts i prestationslönearbete.

Separat ersättning betalas inte om den dag som orsakar en ofullständig löneperiod infaller under semester.

Exempel:

Arbetstid enligt atf 15 är 72 timmar under den löneperiod som inkluderar midsommar

* tidsarbete	24 timmar
* premiearbete	48 timmar
* genomsnittlig andel av tillägg och premier (ka 15 §)	1 euro
* timlön	10 euro
* periodlön	800 euro
* förtjänst i premiearbete	480 euro

Arbetstagarens lön för löneperioden:

* periodlön	800 euro
* förtjänsten i premiearbete minskad med periodlönen för motsvarande period $480 - 10 \times 40$	80 euro
* särskild ersättning (8 x 1 euro)	8 euro
Sammanlagt	<hr/> 888 euro

13.7 Frånvaro utan lön

I dagarbete (atf 15, 16) och i intermittert skiftarbete (atf 25, 26, 35 och 36) frånräknas frånvaro utan lön från periodlönen genom att antalet frånvarotimmar multipliceras med arbetstagarens timlön.

I oavbrutet och kontinuerligt skiftarbete (atf 37, 17 och 27) frånräknas frånvaro utan lön från periodlönen i förhållande till arbetstagarens arbetsskift och skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet.

Under sådana lönebetalningsperioder under vilka ett kollektivavtalsenligt driftstopp (6.4.1) infaller frånräknas frånvaro utan lön från periodlönen i oavbrutet och kontinuerligt skiftarbete (atf 37, 17, 27) genom att antalet frånvarotimmar multipliceras med arbetstagarens timlön, ifall antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheter som enligt arbetsskift tillkommer arbetstagaren multiplicerat med 8 underskrider 80.

Periodlön eller del därav betalas dock inte till arbetstagaren, om arbetsgivaren inte har lönebetalningsskyldighet för löneperioden.

13.8 Lönebetalning vid anställningsförhållandets början

Under den löneperiod då arbetstagarens anställningsförhållande börjar, betalas lön enligt utförda arbetstimmar. Bestämmelserna om periodlön börjar tillämpas från och med början av den andra löneperioden.

Om anställningsförhållandet börjar under löneperiodens första vecka får arbetstagaren på följande veckas lönebetalningsdag ett löneförskott för den första veckans ordinarie arbetstid. Löneförskottet avdras vid följande löneutbetalning.

En arbetstagare vars anställningsförhållande börjar under löneperiodens andra vecka får lönen på följande löneperiods lönebetalningsdag.

14 § Avlöning vid förflyttning till annat arbete

1. Om en arbetstagare som får tidslön flyttas till ett arbete med lägre lön, ska lönen inte sänkas förrän 14 dagar passerat från anmälan om förflyttningen och arbetstagaren har flyttat till det nya arbetet.

Om en arbetstagare som får tidslön flyttas till ett arbete med högre lön, höjs lönen genast då det nya arbetet börjar.

2. Om en ackordsarbetare av någon annan orsak än brist på ackordsarbete förflyttas till ett annat arbete och en annan arbetstagare på grund av förflyttningen utför hans eller hennes arbete, får den förflyttade arbetstagaren inkomst enligt sitt tidigare arbete, dock högst under 14 dagar från anmälan om förflyttningen.
3. Om en arbetstagare som i arbetet löper risk för yrkessjukdom av hälsoskäl temporärt förflyttas till andra uppgifter ska hans eller hennes inkomst från ordinarie arbetstid (jämte standardtillägg) inte sänkas till följd av detta.

4. Om en arbetstagare som har fyllt 50 år och vars anställning hos samma företag inom ramen för detta avtal har pågått i minst 20 år har förlorat arbetsförmågan till den grad att han eller hon inte längre kan utföra sitt tidigare arbete, rekommenderar förbunden att den aktuella arbetsgivaren flyttar arbetstagaren till en uppgift där den medeltiminkomst som uppnåtts i det tidigare arbetet inte sjunker under 1,5 år räknat från förflyttningen och periodlönen inte sjunker efter 1,5 år.

15 § Medeltiminkomst

15.1 Hur medeltiminkomsten bildas

Medeltiminkomsten bildas genom att man till periodlönens gällande timlön lägger ett genomsnittligt tillägg.

TILLÄMPN.

Då en arbetstagare betalas enligt medeltiminkomst betalas inte skifttillägg eller andra löneposter som ingår i det genomsnittliga tillägget.

15.2 Beräkning av det genomsnittliga tillägget

Det genomsnittliga tillägget erhålls genom att lägga samman de tillägg som utöver periodlönens timlön utbetalats under det föregående kvartalets löneperioder. Summan av tilläggen divideras med antalet utförda arbetstimmar under samma tidsperiod.

Tilläggen är miljö-, bastu- och skiftarbetestillägg samt de för prestationslönearbete betalda andelar som överskrider periodlönens timlön exklusive förhöjningar för övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under driftstopp.

TILLÄMPN.

I det genomsnittliga tillägget ingår även bl.a.

- tillägg för arbetshandledning,
- naturaförmåner och
- tillfälliga ändringar av timlönen under löneperioden.

I det genomsnittliga tillägget ingår inte bl.a.

- förhöjningsdelar för övertid, arbete under driftstopp och söndagsarbete,
- ersättningar för veckoledighet,
- utrycknings- och beredskapspenning,
- ersättningar för arbetsredskap,
- tilläggsersättningar enligt punkt 28.6,
- separata ersättningar för ofullständiga löneperioder,
- lön som betalats för annat än arbetstid, bl.a. semesterlön, semesterpenning (före semestern), skiftledighetspenning, lön för sjukdomstid eller tjänsteårsersättning, och inte heller
- arvoden för initiativ, skrifter eller möten.

Från totalsumman av tilläggen under kvartalet avdras de lönedelar som med stöd av punkt 13.6.1 ska avdras.

Om ett genomsnittligt tillägg inte kan fastställas för arbetstagaren utgående från föregående kvartal, tillämpas det genomsnittliga tillägget för den föregående hela löneperioden eller det genomsnittliga tillägget för motsvarande arbetstagargrupp under föregående kvartal.

Om arbetstagaren under kvartalet har arbetat in mer än två skiftledigheter som tagits ut i överskott, korrigeras det genomsnittliga tillägget genom att de inarbetade timmarna avdras från divisorn.

15.3 Tillämpning av det genomsnittliga tillägget

Det genomsnittliga tillägget tillämpas efter slutet av ett kvartal från början av den andra eller, om löneberäkningen förutsätter det, den tredje löneperioden fram till början av motsvarande löneperiod under det följande kvartalet.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ERSÄTTNINGAR

16 § Övertidsersättningar och förhöjd lön

16.1 Dygnsövertid

Arbete som utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden är dygnsövertid.

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

TILLÄMPN.

Om en arbetstagare som arbetar enligt arbetstidsformerna 35, 36 eller 37 måste fortsätta arbeta omedelbart efter att det ordinarie arbetsskiftet har slutat, anses det utförda arbetet utgöra dygnsövertid, även om dygnet hinner växla.

16.2 Veckoövertid

16.2.1 Huvudregel

Veckoövertid är arbetstid som utan att överstiga den ordinarie dygnsarbetstiden överstiger den ordinarie veckoarbetstiden, under förutsättning att flyttning av ledig dag inte har avtalats i enlighet med punkt 6.9.2.

16.2.2 Regel om ledigt dygn

I arbetstidsformerna 17, 27 och 37 är veckoövertid arbete som utförs under ordinarie ledigt dygn, om arbetstagaren fortsätter med arbetet omedelbart efter ett tidigare arbetsskift.

Med ledigt dygn avses dygn som i enlighet med kollektivavtalet och enligt arbetstidsform 37 infaller mellan schemalagda arbetsdagar samt mellan arbetsdagar och skiftledigheter. Dagar som infaller mellan skiftledigheter under en 14 dygn lång ledig period räknas dock inte till lediga dygn.

16.2.3 Regel om femte dag

Om en arbetstagare arbetar fem dagar i följd utgör den femte dagen veckoövertid (i kort rotation den sjunde dagen), i det fall att arbetstagarens arbetsskift eller arbetstidsform växlar på en arbetsdag efter ett ledigt dygn och före nästa lediga dygn och arbetstagaren under denna tid arbetar minst ett arbetsskift i arbetstidsform 17, 27 eller 37.

16.2.4 Regel om lönebetalningsperiod vid övergång till annan arbetstidsform

När arbetstagarens arbetsskift eller arbetstidsform ändras under lönebetalningsperioden är den arbetstid som endast i arbetstidsform 37 överskrider 82 ordinarie arbetstimmar och i övriga arbetstidsformer den arbetstid som överskrider 80 ordinarie arbetstimmar övertidsarbete per vecka.

Om förflyttningen leder till extra vilodagar ska arbetstagaren ges tillfälle att arbeta så att inkomsten från ordinarie arbetstid inte minskar.

Regeln om övergångslöneperiod tillämpas inte om arbetstagaren byter arbetsskift för att förkorta arbetstiden i atf 37 i samband med nödvändig ändring av skiftschemat.

16.2.5 Regel om ofullständig löneperiod

Om en arbetstagares arbetstidsform eller arbetsskift växlar under en ofullständig löneperiod är veckoövertid arbete som överstiger det timantal som beräknats på basis av antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheter enligt det skift- eller timschema som tillämpades i början av löneperioden.

16.2.6 Ersättning för veckoövertid

För övertidsarbete per vecka betalas för de 8 första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

För veckoövertid i arbetstidsformerna 17, 27 och 37 samt för veckoövertid som grundar sig på regeln om ledigt dygn betalas dock lönen förhöjd med 100 procent.

16.3 Övertidsersättning efter 8 veckoövertidstimmar

Allt övertidsarbete ersätts med lön förhöjd med 100 % efter 8 timmar övertidsarbete per vecka.

16.4 Nattövertid

För övertid som i skiftarbete utförs mellan klockan 22.00 och 06.00 och i dagarbete mellan klockan 22.00 och 07.00 betalas lönen förhöjd med 100 procent.

TILLÄMPN.

Om det avtalats att den ordinarie arbetstiden börjar klockan 06.00, betalas lönen förhöjd med 100 procent fram till nämnda klockslag.

16.5 Ersättning av arbete under veckoledighet

Ledigheten per vecka ska ordnas så att den under löneperioden är i genomsnitt 35 timmar och att den oavbrutna ledigheten per vecka omfattar minst 24 timmar.

Avvikande från det ovan nämnda granskas inte genomsnittet i kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37), utan den oavbrutna ledigheten per vecka ska vara 24 timmar.

Ifall en arbetstagare är tvungen att arbeta under samtliga veckodagar och därmed även under sin frivilligt i form per vecka som avses i 27 § i arbetstidslagen, ersätts tiden använd för arbetet enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen.

TILLÄMPN.

Minst hälften av ledigheten per vecka ska förläggas till veckans sista lediga dag enligt det timschema som var i kraft i början av veckan.

En arbetstagare har inte rätt till den i denna punkt avsedda ersättningen om han eller hon har varit frånvarande från arbetet under någon som helst dag eller av något som helst skäl (t.ex. semester, sjukdom eller annan ledig dag) under veckan så att det mellan arbetsskiften återstår 24 timmar i kontinuerligt skiftarbete och 35 timmar i övriga arbetstidsformer.

16.6 Arbete på påskaftonen

I arbetstidsformerna 15, 16, 25, 26, 35 och 36 ersätts arbete under påskaftonen fram till klockan 14.00 på samma sätt som veckoövertid.

I arbetstidsformerna 17, 27 och 37 ingår morgonskift som enligt timschemat utförs på påskaftonen i periodlönen.

16.7 Arbete på lördagen i den vecka Kristi himmelfärdsdag infaller

För arbetstimmar utförda på lördagen i den vecka Kristi Himmelfärdsdag infaller betalas arbetstagarna en extra timlön.

16.8 Driftstoppersättning

För arbete som utförs under midsommarens och julens driftstopp i enlighet med punkt 6.4.1 betalas lönen förhöjd med 200 procent och inkluderar då söndags- och övertidsersättningar.

På samma sätt ersätts arbete

- på självständighetsdagen, om den infaller på en söndag,
- mellan klockan 14.00 på nyårsafton och klockan 06.00 följande vardag i skiftarbete och klockan 07.00 i dagarbete,
- mellan klockan 14.00 på påskafton och klockan 06.00 tisdagen efter påsk i skiftarbete och klockan 07.00 i dagarbete, och
- mellan klockan 22.00 på pingstafton och klockan 06.00 dagen efter pingst i skiftarbete och klockan 07.00 i dagarbete.

Till dagarbetare betalas driftstoppersättning även för arbete som utförs på den första söndagen efter julens driftstopp.

17 § Bastutillägg

Mellan kl. 06.00 på lördag eller helgafton och kl. 06.00 på söndag eller helgdag betalas till arbetstagaren för varje arbetstimme ett separat bastutillägg, som uppgår till 23,05 procent av pappersindustrins medeltiminkomst under det fjärde

kvartalet. (Summan av kolumnerna 5 och 6 i pappersindustrins lönestatistik.)

Om flera helgaftnar och lördagar följer på varandra betalas bastutillägg endast för den första. För bastutillägget betalas förhöjningar för driftstopp och övertid som förutsätts i kollektivavtalet.

PM 1. Bastutillägget som baseras på det fjärde kvartalet tillämpas från början av det därpå följande fjärde kvartalet.

18 § Tjänsteårsersättning

18.1 Tjänsteårsersättningens storlek

En arbetstagare får en tjänsteårsersättning som fastställs utgående från hans eller hennes medeltiminkomst och anställningens längd.

Tjänsteårsersättningen bestäms på basis av hur länge anställningsförhållandet pågått oavbrutet på den sista dagen av det statistiska kvartalet enligt följande:

Anställningsförhållandets längd Beloppet på ersättningen för tjänsteår

minst	3	år	8,00 x	genomsnittlig timförtjänst
"	6	"	14,00 x	"
"	9	"	26,00 x	"
"	12	"	32,00 x	"
"	18	"	38,00 x	"

De nya tabellerna träder i kraft i början av det andra kvartalet under 2020 (30.3.2020).

Övergångsbestämmelse:

Om arbetstagarens anställningsförhållande har varat i minst ett år per 10.2.2020 betalas tjänsteårsersättning till arbetstagaren enligt tabell nr. 49 i det kollektivavtal som gällde t.o.m. 9.2.2020 fram till det att arbetsförhållandet har varat i minst 3 år.

TILLÄMPN.

Vid beräkning av anställningsförhållandets varaktighet beaktas alla anställningsförhållanden hos samma medlemsföretag i Skogsindustrin rf eller andra företag i samma koncern i fall där pappersindustrins kollektivavtal, förutsatt att anställningsförhållandet fortgått minst 3 månader och att det funnits ett avbrott om högst 3 månader mellan anställningsförhållandena, såvida inte anställningen upphört av någon anledning som beror på arbetstagarens person enligt 7.2 § i arbetsavtalslagen. Denna bestämmelse tillämpas fr.o.m. 10.2.2020, varför arbetsavtal som upphörde före 10.2.2020 inte beaktas.

Till anställningsförhållandets längd läggs även tid då arbetstagaren har lagstadgad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet eller fullgör värnplikt.

Anställningsförhållandets längd utökas inte av vårdledighet, studieledighet eller av tid då anställningen på annat sätt är vilande.

18.2 Rätt till tjänsteårsersättningen och hur den betalas

En arbetstagare har rätt till tjänsteårsersättning alltid då han eller hon är anställd hos företaget på ersättningens betalningsdag. Ersättning för tjänsteår betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten som tillämpas vid lönebetalning på den andra lönebetalningsdagen efter statistikkvartalets utgång.

TILLÄMPN.

Till en arbetstagare som har vårdledigt betalas 1/3 av tjänsteårsersättningen för varje månad som berättigar till semester under det kvartal som föregår betalningsdagen för tjänsteårsersättningen.

För det kvartal då en arbetstagares anställningsförhållande upphör eller då han eller hon

påbörjar fullgörande av värnplikt betalas 1/3 av tjänsteårsersättningen för varje månad som berättigar till semester.

Tjänsteårsersättning betalas inte till en arbetstagare som fullgör värnplikt och militärtjänst.

Tjänsteårsersättningen läggs inte till kvalifikationsårets inkomst.

När arbetsförmågan fortgått så länge att ingen semester intjänas längre enligt 7 § 2 mom. punkterna 2 och 3 i semesterlagen betalas inte längre någon ersättning för tjänsteår ut. För det ifrågavarande kvartalet, under vilket intjänandet av semester upphör, betalas till arbetstagaren 1/3 av ersättningen för tjänsteår för varje månad som under kvartalet före den dag på vilken ersättning för tjänsteår betalas berättigar till semester. Denna bestämmelse tillämpas fr.o.m. 1.3.2020.

18.3 Byte av tjänsteårsersättning mot ledighet

18.3.1 Personer som delvis förlorat sin arbetsförmåga

Tjänsteårsersättning som betalas under ett skatteår kan bytas ut mot en sammanhängande högst fyra veckor lång ledighet under en tid som med tanke på produktionen är gynnsam. Denna rätt har en arbetstagare som har fyllt 50 år, varit anställd i minst 20 år hos samma företag inom ramen för kollektivavtalet för pappersindustrin samt har förlorat arbetsförmågan till den grad att han eller hon inte längre kan utföra sitt tidigare arbete och har omplacerats enligt 14 § punkt 4.

18.3.2 55 år fyllda

För att öka välmåendet i arbetet och främja orken att arbeta hos arbetstagare som fyllt 55 år vars anställningsförhållande hos samma arbetsgivare har fortgått i minst 20 år utan avbrott har dessa arbetstagare rätt att genom att meddela arbetsgivaren om saken före beskattningsårets början byta högst två tjänsteårsersättningar mot ledighet under beskattningsåret. Anmälan binder arbetstagaren.

Längden på ledigheten bestäms så att en tjänsteårsersättning som betalas kvartalsvis berättigar till en vecka lång oavbruten ledighet. Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten, ges ledigheten under en sammanhängande tidsperiod vid en för produktionens vidkommande ändamålsenlig tidpunkt under samma beskattningsår.

Alternativt kan man spara på ledigheter årsvis och ta ut dem under en sammanhängande period innan arbetstagaren blir ålderspensionär.

Under ledigheten betalas arbetstagaren lön enligt timschemat för arbetsdagar och skiftesledigheter och arbetsskiften likställs med arbetad tid när årsledighet och skiftesledighet intjänas.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan ledigheten hålls, ersätts ledighet som inte har tagits ur enligt gällande medeltiminkomst. Som koefficient tillämpas koefficienten som avses i 18.1.

När en arbetstagare flyttar över för att arbeta på deltid tas ledigheten ut innan arbetstagaren övergår till deltidsarbetet, om inte annat avtalats.

Arbetstagare som har rätt att byta tjänsteårsersättningen mot ledighet på basis av punkt 18.3.1 har inte den rättighet som föreskrivs i denna bestämmelse.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan utan hinder av denna bestämmelse avtala annat om byte av tjänsteårsersättning mot ledighet och hur ledigheten tas ut.

19 § Skifttillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

19.1 Skifttillägg

Till en arbetstagare betalas tillägg för kvällsskift för ordinarie skiftarbete som utförs mellan kl. 14.00 och 22.00 samt tillägg för nattskift för ordinarie skiftarbete som utförs mellan kl. 22.00 och 06.00.

Om ett skift enligt lokalt avtalad praxis börjar och slutar på annan tidpunkt än vad som nämns ovan, betalas skifftilläggen dock för 8 timmar.

Tillägget för kvällsskift är 7,14 procent och för nattskift 12,81 procent av pappersindustrins medeltiminkomst under det fjärde kvartalet (summan av kolumnerna 5 och 6 i pappersindustrins lönestatistik).

De ovan nämnda tilläggen tillämpas från början av det därpå följande fjärde kvartalet.

Till en arbetstagare som arbetar över omedelbart efter sitt eget ordinarie arbetsskift betalas för den här tiden samma skifftillägg som det som betalas till arbetstagaren som arbetar i det aktuella skiftet.

TILLÄMPN.

I treskiftsarbete betalas för timmar som utförs efter ett kvällsskift (övertidsarbete) tillägg för nattskift med förhöjning enligt punkt 19.3.

I tvåskiftsarbete betalas för timmar som utförs efter ett kvällsskift (övertidsarbete) ett tillägg för kvällsskift med förhöjning enligt punkt 19.3.

19.2 Tillägg för kvälls- och nattarbete (atf 15, 16, 17)

För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, men som utförs med avvikelse från den ordinarie arbetstid som är praxis på arbetsplatsen (kvälls- och nattarbete) betalas förhöjning enligt följande:

- för arbete som utförts mellan kl. 16.00 och 22.00 betalas en ersättning som motsvarar tillägget för kvällsskift
- för arbete som utförts mellan kl. 22.00 och 06.00 betalas en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.

Till en arbetstagare som har fått tillägg för kvälls- eller nattskift för ordinarie arbetstid på det sätt som avses i denna punkt, betalas också för övertidstimmar som utförs omedelbart efter

den ordinarie arbetstiden samma förhöjda tillägg som under den ordinarie arbetstiden.

Tillägg för kvälls- och nattarbete tillämpas inte på arbete som i enlighet med punkt 6.4 utförs under driftstopp.

19.3 Förhöjning av tilläggen

För ovan nämnda tillägg betalas övertids- och söndagsförhöjning samt de tillägg som avses i 16.8 i kollektivavtalet.

20 § Utryckningspenning

1. Om en arbetstagare utan föregående varsel kallas till arbete utanför den ordinarie arbetstiden då han eller hon redan har lämnat arbetsplatsen, betalas utöver den egentliga lönen och oberoende av hur lång tid arbetet kräver en särskild utryckningspenning enligt följande:
 - a) om kallelsen till utryckningsarbete har getts under sådan dygnsvilopaus som inte kan räknas till arbetstid uppgår utryckningspenningen till en timmes medeltiminkomst,
 - b) när kallelsen till utryckningsarbete har getts utanför arbetstagarens arbetstid per dygn till en skiftarbetare mellan kl. 06.00 och kl. 22.00 och till en dagarbetare mellan kl. 07.00 och kl. 22.00, en utryckningspenning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar och
 - c) när kallelsen till utryckningsarbete har getts utanför arbetstagarens arbetstid per dygn till en skiftarbetare mellan kl. 22.00 och kl. 06.00 och till en dagarbetare mellan kl. 22.00 och kl. 07.00, en utryckningspenning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för tre timmar.
2. För arbetstid som är kortare än en timme betalas lön för en timme.

TILLÄMPN.

En arbetstagare som har lämnat arbetsplatsen efter att den ordinarie arbetstiden har löpt ut, men ännu

inte har lämnat fabriksområdet, har rätt att få uttryckningspenning.

3. Söndags- eller övertidsförhöjning läggs inte till uttryckningspenning.

21 § Tillägg för extremt tungt och extremt smutsigt arbete

Lokalt kan avtalas om förhöjd lön för arbeten som utförs i onormalt tunga, smutsiga eller svåra förhållanden.

PM 1. I arbeten där man lokalt avtalat om tillägg för extremt tungt eller extremt smutsigt arbete betalas detta tillägg till var och en som utför det aktuella arbetet oberoende av till vilken grupp arbetstagaren hör.

22 § Resekostnader och dagtraktamenten

22.1 Ersättning för resekostnader

Om en arbetstagare på arbetsgivarens förordnande måste arbeta på främmande ort, ersätter arbetsgivaren alla nödvändiga resekostnader.

22.1.1 Arbetsresans början och slut

Arbetsresan och resedygnet börjar när arbetstagaren beger sig till kommenderingsplatsen från sin arbetsplats eller bostad och upphör när han eller hon återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan och resedygnet upphöra när han eller hon återvänder till sin bostad.

22.1.2 Meddelande om arbetskommendering för underhållspersonal

En arbetskommendering för en arbetstagare som huvudsakligen arbetar med underhållsuppgifter ska meddelas arbetstagaren senast på den tredje dagen före resan.

Man kan dock avvika från ovan nämnda anmälningstid om arbetsavtalet som ingåtts med arbetstagaren eller arbetstagarens normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständigt resande eller återkommande korta

arbetskommenderingar eller om det är fråga om en brådskande arbetskommendering.

22.2 Lön för restid

För den som utför tidsarbete ingår ersättningen för ordinarie arbetstid som åtgår för restid i periodlönen, medan den som utför prestationslönearbete får en ersättning som grundar sig på medeltiminkomsten. Om resandet har skett efter den ordinarie arbetstiden, får arbetstagaren en ersättning som motsvarar timlönen för ordinarie arbetstid så att lön för restiden samt lön för arbete under ordinarie arbetstid utbetalas för högst 16 timmar per dygn. Om en sovplats har ordnats för arbetstagaren erläggs inte nämnda ersättning för tiden mellan kl. 21.00 och 07.00.

22.3 Rätt till dagpenning

En arbetstagares rätt till dagpenning bestäms utgående från skattestyrelsens gällande beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar.

22.4 Användning av egen bil

Om man redan före en resa har avtalat om att en arbetstagare använder egen bil för en arbetsresa, erläggs för detta och för transport av andra personer eller varor enligt arbetsgivarens förordnande ersättning enligt skattestyrelsens gällande beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar.

22.5 Måltidsersättning

Då en arbetstagare inte har rätt till dagpenning under en arbetsreda eller på grund av arbetet inte har möjlighet att inta sin måltid på sitt sedvanliga måltidsställe under måltidspausen, får han eller hon en måltidsersättning enligt skattestyrelsens gällande beslut. Måltidsersättningen betalas till dubbelt belopp om arbetet jämte resorna pågår minst 10 timmar.

22.6 Sjukhusdagpenning

Om en arbetstagare måste läggas in på sjukhus på kommenderingsorten betalar arbetsgivaren i stället för normal

dagpenning en sjukhusdagpenning på 3,03 euro per dygn fram till dess att arbetsgivaren är skyldig att erlagga lön för sjukdomstid. En arbetstagare har inte rätt till sjukhusdagpenning om han eller hon med stöd av en försäkring som bekostas av arbetsgivaren får ersättning för den vårddagsavgift som sjukhuset uppbär.

22.7 Inkvarteringskostnader

Arbetsgivaren utreder före en arbetstagares avfärd till en arbetskommendering möjligheterna till inkvartering på kommenderingsorten eller i dess närhet och reserverar vid behov en inkvartering åt arbetstagaren.

Om inkvartering inte har reserverats för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren mot en godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

nattresepenning till det belopp som skatteförvaltningen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket för arbetstagaren inte har ordnats fri inkvartering eller då han eller hon inte har fått logiersättning eller en sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren omotiverat har underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvartering.

22.8 Arbete utomlands

Vid researbete utomlands är det ändamålsenligt att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett skriftligt avtal om arbetsvillkoren redan före resan.

Bland andra följande faktorer kan ingå i avtalet:

- lön
- arbetstid och övertidsarbete
- semester
- inkvartering
- försäkringar
- insjuknande
- beskattning
- resor och besök hemma
- avbrott

En arbetstagare får inte utan samtycke sändas ut på en utlandskommendering, om det inte är fråga om en arbetstagare vars arbetsavtal och normala arbetsuppgifter förutsätter resor till utlandet.

Utomlandsdagpenning

Dagpenningens storlek och grunderna för den fastställs enligt skattestyrelsens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

23 § Övriga ersättningar

23.1 Ersättning för arbetsredskap

Arbetstagare som i huvudsak måste använda egna arbetsredskap får ersättning för arbetsredskap, om detta på förhand avtalats med arbetsgivaren. Ersättningen betalas per kvartal och dess storlek är 30 gånger periodlörens timlön eller annan lokalt avtalad ersättning.

TILLÄMPN.

Ersättning för arbetsredskap betalas även för semester och avlönad sjukledighet.

23.2 Ersättning för arbetskläder

De tills vidare anställda arbetstagare till vilka arbetstagaren inte skaffar arbetskläder får en årlig ersättning för arbetskläder. Ersättningen uppgår för arbetstagare på maskin-, el-, mätar- och bilreparationsavdelningar samt på bygg- och utearbeteavdelningar till 55,50 euro och för andra arbetstagare till 36,16 euro.

Ersättningen betalas i samband med den första löneutbetalningen i september eller på annan tidpunkt som avtalas lokalt.

23.3 Samhälleliga förtroendeuppdrag

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare för det inkomstbortfall som föranleds av skötseln av ett sådant kommunalt förtroendeuppdrag för vilket kommunen eller samkommunen

med stöd av 82 § i kommunallagen är skyldig att ersätta inkomstbortfall.

TILLÄMPN. KOMMUNALA FÖRTROENDEUPPDRAG

Ersättning för inkomstbortfall betalas endast för den tid som åtgår för ovan nämnda organs egentliga möten. En arbetstagare som är fullmäktigeledamot kan delta i gruppmöte (i regel högst en timme långt) som hålls omedelbart före kommunfullmäktiges sammanträde utan att inkomsten sänks.

Arbetstagaren ska återvända till arbetsplatsen omedelbart efter mötet. Lokalt kan dock avtalas att om tiden på arbetsplatsen före eller efter mötet skulle bli mycket kort kan arbetstagaren avstå från att komma till arbetsplatsen utan att inkomsten för den skall sänkas. Arbetstagaren är skyldig att informera arbetsgivaren om mötestidpunkten genast när han eller hon själv fått kännedom om den.

Arbetstagaren ska med hänsyn till arrangemangen för ersättningen medverka till att den ersättning som kommunen erlägger till arbetsgivaren kan skötas så smidigt och snabbt som möjligt genom att lämna in ett intyg om mötets längd och deltagande i det samt genom att underteckna en fullmakt som berättigar arbetsgivaren att lyfta den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall. Nödvändiga åtgärder ska planeras lokalt med iakttagande av kommunens arvodesstadga och betalningssätt.

Deltagande i skatterättelsenämndens möten ersätts på samma grunder.

23.4 50- och 60-årsdagar

En arbetstagare som är anställd tills vidare har rätt till ledighet med lön under arbetsskift som infaller på hans eller hennes 50- eller 60-årsdag.

TILLÄMPN.

I treskiftsarbete ges ledighet under nattskift som infaller under samma kalenderdygn som högtidsdagen.

23.5 Nära anhörigs begravningsdag eller egen bröllopsdag

En arbetstagare har rätt att få ledighet med lön under arbetsskift som infaller på en nära anhörigs begravningsdag samt på egen bröllopsdag.

TILLÄMPN.

Som nära anhörig räknas make/maka eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar, far- och morföräldrar, bröder och systrar samt föräldrar till make/maka eller sambo.

23.6 Insjuknande barn

När barn under 10 år insjuknar plötsligt har barnets mor eller far rätt till avlönad frånvaro från arbetet för att ordna vård eller vårda barnet under en tillfällig och nödvändig frånvarotid.

En förutsättning för avlönad frånvaro är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det sjuka barnets mor eller far är ensamstående.

För frånvarotiden betalas även lön om den ena förvärvsarbetande maken på grund av sjukdom, resa, arbete, boende på annan ort på grund av studier eller deltagande i kurs, fullgörande av värnplikt eller deltagande i repetitionsövning eller annat liknande hinder inte kan vårda barnet och annan vård inte kan ordnas.

En utredning enligt 24.2.1 ska ges över frånvaron.

TILLÄMPN.

Vid tillämpning av tredje stycket i denna punkt jämföras studier med förvärvsarbete.

Modern eller fadern ska i första hand försöka ordna

vård. Vårdsnadshavaren ska som utredning över frånvarons nödvändighet förelägga uppgift om barnets vårdplats samt om vilka möjligheter och förutsättningar de familjemedlemmar som bor i samma hushåll har att vårda barnet.

Om barnet insjuknar mitt under arbetsdagen betalas lön till slutet av arbetsskiftet den dag barnet insjuknar. På frånvarodagen efter insjuknandedagen tillämpas bestämmelserna om karenstid i punkt 24.1.2. Endast den ena föräldern har rätt till frånvaro för ett och samma insjuknande.

Med kort, tillfällig frånvaro avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd bestäms skilt i varje fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård samt sjukdomens art.

Frånvaro med lön likställs med arbetad tid vid bestämningen av semesterns längd.

Om barnets båda föräldrar är anställda av och arbetar i skift hos samma arbetsgivare och deras arbetsskift följer direkt på varandra, ges den hemmavarande föräldern möjlighet att utan förlust av lön vårda ett plötsligt insjuknat barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. Den avlönade frånvarons längd är i detta fall den tid det tar att färdas till och från arbetet.

När ett barn insjuknar iaktas bestämmelserna om sjukfrånvaro genom egen anmälan i 24.2.3.

Arbetsgivaren har vid behov rätt att kräva av arbetstagaren en utredning om frånvaron enligt 24.2.1.

Detaljerade anvisningar om anmälan om egen sjukdom gäller även anmälan om barnets sjukdom.

23.7 Uppbåd

En arbetstagare får avlönad ledighet under arbetsskift som infaller på uppbådsdag eller dag för urvalstillfälle samt har rätt till avlönad frånvaro för läkarundersökning som anknyter till uppbåd.

23.8 Reservövningar

Arbetsgivaren betalar lön under reservövningar så att arbetstagaren tillsammans med reservistlönen får fulla löneförmåner.

TILLÄMPN.

Skiftledigheter åtgår under reservövningar. För skiftledighetsperioder får arbetstagaren normal lön samt den av staten erlagda reservistlönen.

23.9 Lön under frånvarotid och anmälan av frånvaro

Lön under frånvarotid som avses i denna paragraf betalas på det sätt som bestämts om lön för sjukdomstid i punkt 24.7.1.

TILLÄMPN.

Betalning förutsätter att frånvaron infaller under arbetstagarens ordinarie arbetsskift.

En arbetstagare ska anmäla frånvaro till arbetsgivaren så snart han eller hon blivit varse frånvarobehovet samt ordna frånvaron så att arbetstid inte förloras i onödan.

23.10 Vård av svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn har en sådan svår sjukdom som avses i 10 kap. 2 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (statsrådets beslut 1335/04), har rätt att vara borta från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av sitt barn eller i handledning i vården av barnet efter överenskommelse på förhand med arbetsgivaren.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

24 § Sjukdom, olycksfall, moderskapsledighet och läkarundersökningar

24.1 Lön för sjukdomstid

24.1.1 Rätt till lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstiden på det sätt som fastställs i denna punkt.

24.1.2 Anställningsförhållandet har pågått mindre än 6 månader

En arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått kortare tid än 6 månader får lön för sjukdomstid från början av den andra dagen som skulle ha varit arbetsdag eller skiftledighet om arbetstagaren hade arbetat och senast till dess rätten till sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar. Lön för sjukdomstid betalas även för väntedag (karensdag) då arbetsoförmågan på grund av sjukdom har fortsatt under hela den väntetid som avses i sjukförsäkringslagen.

Lön för sjukdomstid betalas dock inte om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar från den dag då dagpenning enligt sjukförsäkringslagen senast har erlagts.

TILLÄMPN.

Om sjukdomen börjar mitt under ett arbetsskift betalas lön fram till slutet av skiftet och väntetiden är följande arbetsdag eller skiftledighet.

En arbetstagare som på grund av olycksfall i arbetet är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid under en tidsperiod på högst 35 dagar.

24.1.3 Anställningsförhållandet har pågått minst 6 månader

Om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått minst sex månader har arbetstagaren rätt att få lön för sjuktid för en tidsperiod på högst 35 dagar från början av den första dagen med arbetsoförmåga.

På motsvarande sätt är tidsperioden

- 42 dagar om anställningen har pågått minst fem år och
- 56 dagar om anställningen har pågått minst tio år.

TILLÄMPN.

Till en arbetstagare som insjuknar under pågående arbetsskift betalas lön fram till slutet av arbetsskiftet och perioden på 35, 42 eller 56 dygn börjar följande dag. Om arbetstagaren tillfrisknar under skiftledigheterna och insjuknar på nytt klart efter tillfrisknandet börjar en ny lönebetalningsperiod för sjuklön. Lön betalas även då det är frågan om sådan upprepning av samma sjukdom som avses i sjukförsäkringslagen.

24.2 Utredning över sjukdom

24.2.1 Uppvisande av läkarintyg

Lönebetalning under sjukdomstiden förutsätter att arbetstagaren på begäran företer ett läkarintyg över sjukdomen eller hälsovårdsmyndighets förordnande om frånvaro.

TILLÄMPN.

Lokalt kan man avtala att intyg utfärdat av en företagshälsovårdare är tillräcklig grund för betalning av lön för sjukdomstid.

24.2.2 Uppvisande av läkarintyg vid återfall av samma sjukdom

Om ett anställningsförhållande har pågått minst 6 månader och arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom på nytt inom högst 30 dagar från den dag då det senast betalades lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, är förutsättningen för betalning av lön för sjukdomstid att arbetstagaren, om arbetsgivaren kräver det, företer ett av företagets företagsläkare eller en annan av arbetsgivaren godkänd läkare utfärdat läkarintyg över sin sjukdom.

Om arbetsgivaren inte godkänner arbetstagarens läkarintyg och hänvisar denne till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta arvodet för läkarintyget.

24.2.3 Sjukfrånvaro genom egen anmälan

Med avvikelse från punkt 1 i kollektivavtalet har en arbetstagare rätt att genom egen anmälan vara frånvarande från arbetet och få lön för sjukdomstid under en period på högst tre dygn.

Vid frånvaro på grund av längre sjukdom ska arbetstagaren i enlighet med punkt 1 lämna en utredning över den sjukdomstid som överstiger tre dagar.

Sjukfrånvaro genom egen anmälan är möjlig med beaktande av följande principer:

- sjukfrånvaron anmäls omedelbart muntligt till chefen och vid återgången till arbetet undertecknar arbetstagaren en utredning över orsaken till frånvaron,
- vid behov har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till företagsläkaren för undersökning,
- följderna av att inte följa principerna som fastställs i den här bestämmelsen är att arbetstagaren förlorar sin rätt att vara frånvarande på grund av sjukdom genom egen anmälan.

TILLÄMPN.

Sjukfrånvaro genom egen anmälan förutsätter att det på arbetsplatsen finns möjlighet till samtal vid återgång till arbetet, i vilket utreds om huruvida frånvaron beror på arbetet.

24.3 Lön under moderskaps- och faderskapsledighet

Om ett anställningsförhållande har pågått i minst sex månader får en moderskapsledig arbetstagare lön under 35 arbetsdagar och om anställningsförhållandet har pågått i minst 5 år får hon lön under 45 arbetsdagar.

I kontinuerligt skiftarbete (atf 37) betalas lön oberoende av vilket arbetsskift det gäller enligt följande:

Minst 6 mån. anställning:

lön för 30 arbetsdagar enligt mti

lön för 5 skiftledigheter enligt mti

söndagsförhöjning under 5 arbetsdagar enligt mti

Minst 5 års anställning:

lön för 38 arbetsdagar enligt mti

lön för 7 skiftledigheter enligt mti

söndagsförhöjning under 6 arbetsdagar enligt mti

Lön för moderskapsledighet betalas på de 4 första lönedagarna från moderskapsledighetens början så att en fjärdedel av lörens totalbelopp utbetalas på varje lönedag.

Vid adoption av barn under 7 år betalas till den hemmavarande adoptionsföräldern lön på ovan nämnda sätt. Utbetalning av lönen förutsätter att arbetstagaren har rätt till föräldrapenning och följer bestämmelserna för lyftande av den.

När ett anställningsförhållande har pågått i sex månader får en arbetstagare som har faderskapsledigt lön för de sex första arbetsdagarna i faderskapspenningssperioden. Lönen för faderskapsledighet betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Till övriga delar tillämpas bestämmelserna i punkt 24.7 på betalning av den lön som avses i denna punkt.

24.4 Läkareundersökningar

Arbetsgivaren ersätter i enlighet med punkt 24.7 inkomstbortfallet för den tid som åtgår för läkarundersökning som behövs för att konstatera sjukdom samt för laboratorie- eller röntgenundersökning som läkaren ordinerat i samband med läkarundersökningen, såvida läkarmottagningen inte har skett utanför arbetstid.

Inkomstbortfallet ersätts även i följande fall:

- För tiden för en sådan läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.
- Vid arbetsoförmåga till följd av läkarens undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.
- Arbetstagaren har intagits på sjukhus för observation eller undersökning till följd av sjukdomssymptom.
- För tiden för en läkarundersökning som förutsätts av en kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av en specialläkare inom området i syfte att fastställa vård.
- Om sjukdomen väsentligt försämras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.
- Kontroll hos specialist, nödvändig för att fastställa behövlig vård eller då recept skrivs för hjälpmedel, t.ex. glasögon.
- För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.
- För tiden för arbetsoförmåga till följd av en behandlingsåtgärd som en cancersjukdom förutsätter.

Arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst för en gravid arbetstagare under den tid som åtgår för undersökning som är nödvändig för inhämtande av ett sådant läkar- eller hälsocentralsintyg som förutsätts för erhållande av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, såvida mottagningen inte har skett utanför arbetstid.

Betalning av ersättningen förutsätter att läkarundersökningen samt eventuell laboratorie- eller röntgenundersökning har ordnats så att onödig förlust av arbetstid undviks. Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid då läkarundersökningen utförs, erlaggs inte ersättning för inkomstbortfall.

Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjuktid, om arbetstagarens

anställningsförhållande har fortgått en kortare tid än sex månader.

24.5 Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare för inkomstbortfall under en tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmarna till följd av hälsokontroll eller undersökning samt därtill anslutande resor, när det är frågan om

- åtgärd som avses i statsrådets beslut (1484/01) om lagstadgad företagshälsovård och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan,
- åtgärd som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) eller strålskyddslagen (592/91) eller
- undersökning som avses i lagen om företagshälsovård (1383/01) och som beror på att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till sådan arbetsuppgift som förutsätter läkarundersökning.

En arbetstagare som hänvisas till i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterundersökning, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. För undersökning eller eftergranskning på annan ort erlägger arbetsgivaren även traktamente.

För undersökning som görs på arbetstagarens lediga tid betalas i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

24.6 Tandsjukdomar

Om en plötslig tandsjukdom orsakar arbetsförmåga som kräver behandling under samma dag eller samma arbetsskift får arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för behandlingstiden enligt punkt 24.7, om han eller hon inte lyckas få en behandlingstid utanför arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg.

24.7 Betalning av lön för sjukdomstid och samordning av dagpenningar

24.7.1 Betalning av lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas som periodlön, vartill betalas skifttillägg och bastutillägg enligt timschemat.

Till en arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas utöver periodlönen en andel för genomsnittliga ersättningar och arvoden.

TILLÄMPN.

En arbetstagare som utför både tids- och prestationslönearbete får lön för sjukdomstid utgående från den löneform som står för det största antalet arbetstimmar av löneperiodens ordinarie arbetstid.

Lön för sjukdomstid betalas med förhöjning för schemaenlig söndag, söckenhelg och tid som avses i andra stycket i punkt 16.8 och för tiden mellan kl. 22.00 på torsdagen i midsommarveckan och kl. 06.00 på midsommarafton samt mellan kl. 22.00 på dagen före julafton och kl. 06.00 på julafton.

Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren har vållat sjukdomen eller olyckan uppsåtligen genom brottslig handling eller ansvarslöst leverne eller genom annan grov oaktsamhet.

TILLÄMPN.

Fackavdelningarna och deras förtroendemän ska förebygga missbruk.

Missbruk av sjuklöneförmånerna kan med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen leda till att arbetsavtalet upphör.

24.7.2 Samordning av dagpenningar

Från lönen för sjuktid och moderskapsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning för samma tidsperiod eller en annan därmed

jämförbar ersättning med stöd av lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ersättningen från lönen till den del som den erläggs till arbetstagaren på basis av en frivillig försäkring som han eller hon helt eller delvis bekostar själv.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjukdomstid eller moderskapsledighet har arbetsgivaren rätt att som gottgörelse själv lyfta den i föregående stycke avsedda dag- eller moderskapspenningen eller därmed jämförbara ersättningen som tillkommer arbetstagaren eller att återfå motsvarande belopp av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren själv erlagt.

TILLÄMPN.

För den tid då arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid erläggs dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och lagen om olycksfallsförsäkring till arbetsgivaren även för skiftledigheter.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas till följd av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till lägre belopp än han eller hon med stöd av lag skulle ha rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstid eller moderskapsledighet dra av den dagpenning eller del därav som på grund av arbetstagarens försummelse inte har presterats.

25 § Semester

25.1 Semesterlagen

I fråga om en arbetstagares semester tillämpas gällande lagstiftning och detta kollektivavtal.

TILLÄMPN.

Vid beräkning av inkomsten enligt 25.5 utgörs kvalifikationsåret av löneperioderna (andra, tredje, fjärde och första statistiska kvartalet) under tiden 1.4–31.3.

Vid beräkning av medeltiminkomst enligt 25.5 för en löneperiod som innehåller såväl arbete som semester delas periodlönen upp i proportion till timschemats arbetsskift och de i semestern ingående skiftledigheterna.

Arbetstagaren har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Om en arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har pågått utan avbrott minst ett år, har arbetstagaren rätt till semester under 2,5 vardagar för varje hel kvalifikationsmånad.

TILLÄMPN.

Enligt 24 § i semesterlagen får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den ska börja på en ledig dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar. Denna bestämmelse ska tolkas så att semestern inte får börja på arbetstagarens lediga dag, om antalet lediga dagar som hör till eller anknyter till semester skulle minska.

Om arbetstagarens semester börjar eller slutar under en period med fyra nattskift, kallas arbetstagaren inte till arbete för ett ofullständigt nattskift och periodlönen betalas till fullt belopp. Semester åtgår inte under kollektivavtalsenligt driftstopp i arbetstidsformerna 37, 17 och 27.

25.2 Dagar likställda med arbetade dagar

Dagar som är likställda med arbetade dagar vid beräkning av semesterns längd är utöver de arbetade dagar som fastställs i semesterlagen:

- arbetsdagar som använts för högst en månad långa fackföreningskurser,
- skiftledigheter som avses i 6 § i detta avtal,

- arbetsskift som infaller under deltagande i Pappersförbundets förbundsfullmäktiges, förbundskommittés eller styrelses möte samt under FFC:s representantskapsmöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.
- utjämningsledigheter som ges på basis av lokalt avtal för arbetsskift på högst 12 timmar.

25.3 Semester i kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

25.3.1 Semester enligt alternativ 1, där skiftet är indelat i högst fem grupper sommartid

Varje grupp i skiftet får en oavbruten ledig period på 26 dygn under tiden 18.5–16.9. I den lediga perioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid av högst 106 dygn. Den återstående delen av semestern ges under följande skiftledighetsperiod på 14 dygn eller följande två skiftledighetsperioder på 6 dygn.

En arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar kan ha fler semesterdagar än det finns vardagar enligt semesterlagen under sommarens ledighet på 26 dygn och höstens två skiftledighetsperioder på 6 dygn. De återstående semesterdagarna ges under följande skiftledighetsperiod på 6 dygn så att det inte åtgår skiftledighet och semesterdagar samtidigt (= märkningssemester).

Om skiftschemat bygger på kort rotation som avses ovan i punkt 6.8.3 får varje grupp i skiftet en oavbruten ledig period på 24 dygn under tiden 18.5–16.9. I den lediga perioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid av högst 104 dygn. Den återstående delen av semestern ges under följande fyra lediga perioder.

En arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar kan ha fler semesterdagar än det finns vardagar enligt semesterlagen under sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra

skiftledighetsperioder. De återstående semesterdagarna ges under följande skiftledighetsperioder så att det inte åtgår skiftledighet och semesterdagar samtidigt (= märkningssemester).

TILLÄMPN.

En arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar har i regel kvar 8–12 semesterdagar för höstens lediga period på 14 dygn. Återstoden av den i perioden ingående ledigheten på 14 dygn är i enlighet med skiftschemat skiftledighetsdagar.

Om skiftledigheter inte ges till följd av ovan nämnda arrangemang, tillämpas punkt 6.8.8 på dessa skiftledigheter.

25.3.2 Semester i alternativ 2, där ett sjätte skift bildas sommartid

Varje skift får en oavbruten ledighet på 22 dygn under tiden 26.5.–4.9. vari det i enlighet med semesterlagen ingår semesterdagar.

Den återstående delen av semestern ges under följande skiftledighetsperiod på 14 dygn eller under följande tre skiftledighetsperioder på 6 dygn. En arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar kan ha fler semesterdagar än det finns vardagar enligt semesterlagen under sommarens ledighet på 22 dygn och skiftledighetsperiod på 14 dygn eller tre skiftledighetsperioder på 6 dygn. De återstående semesterdagarna ges under följande skiftledighetsperiod på 6 dygn så att det inte åtgår skiftledighet och semesterdagar samtidigt (= märkningssemester).

Om skiftledigheter inte ges till följd av ovan nämnda arrangemang, tillämpas punkt 6.8.8 på dessa skiftledigheter.

Exempel: Semester på hösten verkställs på följande sätt i kontinuerligt skiftarbete (6:e skift sommartid).

Intjänade semesterdagar 30

Arbetsskift		1	2	3	4	5
Antalet semesterdagar under en period på 100 dygn		15	18	18	18	18
Antalet semesterdagar under höstens egentliga semesterperiod (3x period på 20 dygn)		12	12	11	12	12
Markeringsledighetsperiod		3	0	1	0	0
Arbetsskift driftstopp/arbetsskift/semester dag						
Egentlig semesterperiod under hösten	M	S	-	N	K	
	M	S	S	N	K	
	-	M	S	N	K	
	K	M	-	N	-	
	K	M	-	-	N	
	K	M	S	S	N	
	K	-	M	S	N	
	-	K	M	S	N	
	N	K	M	SL	-	
	N	K	M	-	S	
	N	K	-	M	S	
	N	-	K	M	-	
	-	N	K	M	S	
	S	N	K	M	S	
	S	N	K	-	M	
	S	N	-	K	M	
	S	-	N	K	M	
	-	S	N	K	M	
	M	-	N	K	-	
	M	S	N	-	K	
	M	S	-	N	K	
Markeringsledighetsperiod	M	-	S	N	K	
	-	M	SL	N	K	
	K	M	SL	N	-	

K	M	SL	-	N
K	M	-	-	N
K	-	M	SL	N
-	K	M	SL	N
N	K	M	SL	-
N	K	M	-	-
N	K	-	M	SL
N	-	K	M	SL
-	N	K	M	SL
S	N	K	M	-
SL	N	K	-	M
S	N	-	K	M
S	-	N	K	M
-	-	N	K	M

25.3.3 Semesterns placering för arbetstagare med rätt till 24 semesterdagar

En arbetstagare som har rätt till 24 semesterdagar har i regel kvar 2–8 semesterdagar för den del av semestern som ges på hösten. Eftersom det i ovan nämnda lediga perioder i regel ingår fler vardagar än det finns kvar semesterdagar enligt semesterlagen, är arbetstagaren skyldig att arbeta i början eller slutet av den lediga perioden. Antalet arbetsdagar är samma som antalet skiftledigheter i den lediga periodens början eller slut.

25.3.4 Semester i samband med produktionsstopp

Semestern kan ges i en sammanhängande period i samband med driftstopp av produktionsorsaker. Högst sex semesterdagar kan då ges utanför perioden 26.5–4.9.

TILLÄMPN.

Att semestern är sammanhängande innebär att 24 semesterdagar tas ut. Strävan ska vara att sysselsätta de arbetstagare som inte får semester eller semesterlön för lika lång tid som driftstoppet

pågår, om de före semestern meddelar att de önskar arbeta.

Driftstopp av produktionsorsaker kan arrangeras genom lokalt avtal om att dela upp sommarsemestern i två delar.

Minimilängden för den ena sammanhängande semesterdelen är då 12 dagar.

25.3.5 Framflyttning av semester vid sjukdom

Ifall en arbetstagare insjuknar före eller under semestern flyttas semestern enligt semesterlagen på arbetstagarens begäran. Sjukfrånvaro genom egen anmälan ger inte rätt till flyttning av semestern.

Lön för sjukdomstid ska i dessa fall betalas enligt skiftledigheterna i timschemat. Skiftledigheter åtgår då inte.

TILLÄMPN.

Dessa skiftledigheter i timschemat likställs med ordinarie arbetsskift vid intjänandet av skiftledigheter. På motsvarande sätt intjänas inte skiftledigheter under framflyttad semester, om semestern hålls under samma beskattningsår.

Om en arbetstagare insjuknar före märkningssemester på hösten kan semestern flyttas fram till det innevarande beskattningsårets skiftledighetsperioder så att framflyttningen inte påverkar antalet semesterdagar.

25.4 Semesterpremie

Till arbetstagaren betalas på den andra lönebetalningsdagen i maj som semesterpremie 13 timmars lön för varje månad som berättigar till semester.

Beräkningsgrunden för semesterpremien (före semester) är efter första kvartalet den medeltiminkomst som gäller vid början av tredje kvartalet förhöjd med 3,4 procent. Ifall en ovan nämnd genomsnittlig timförtjänst under det I kvartalet inte står till

förfogande tillämpas den genomsnittliga timförtjänst som gäller vid betalningstidpunkten (15 §).

TILLÄMPN.

Då en arbetstagare som omfattats av ett annat kollektivavtal flyttar inom ett och samma företag och därvid underställs pappersindustrins avtal, betalas semesterpremie (före semester) (13 x mti för varje månad som berättigar till semester) för de månader detta avtal har tillämpats på arbetstagaren.

Då en arbetstagare som omfattats av pappersindustrins avtal permanent flyttar inom ett och samma företag utan att anställningsförhållandet bryts och därvid underställs ett annat kollektivavtal, betalas semesterpremie (före semester) (13 x mti för varje månad som berättigar till semester) vid förflyttningen.

25.5 Lönebetalning under semesterperioden

Periodlönen betalas under semestern på de normala lönebetalningsdagarna. För periodlönen tillämpas koefficienten för den löneperiod under vilken semestern började.

Om semestern börjar då löneperioden växlar tillämpas koefficienten för den utgående löneperioden.

TILLÄMPN.

Om en löneförhöjning träder i kraft under en arbetstagares semester, höjs även de periodlöner som betalas under semestern i samma mån.

Uträkning av lön för semestertid

I företag som under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till arbetsgivarförbundet, träder beräkningssättet nedan i kraft från början av det semesterkvalifikationsår som följer på inträdandet.

Semesterlön och semesterersättning

- 1) Den genomsnittliga timförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Den beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats till arbetstagaren eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete och enligt lag eller avtal för övertidsarbete, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att medeltimförtjänsten enligt i punkt 1) multipliceras med den koefficient i nedanstående tabell som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § semesterlag:

Antalet semesterdagar	koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4

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

Om antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

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

Med arbetstid jämställd tid

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

25.6 Utjämningspost för semesterlön

På den första lönebetalningsdagen i juli betalas till arbetstagaren en utjämningspost för semesterlönen, som består av skillnaden mellan semesterlönen, som beräknats enligt 25.5, och periodlönerna under semestern.

Utjämningsposten för semesterlönen fastställs genom att dra av en kalkylerad summa som motsvarar periodlönerna under semestern från semesterlönen, som beräknats enligt 25.5. Summan som ska dras av beräknas genom att multiplicera antalet semesterdagar med talet 6,67 och timlönsvariabeln för den periodlön som gäller i början av löneperioden innan arbetstagarens utjämningspost ska betalas.

När arbetstagarens anställningsförhållande upphör efter att utjämningsposten för semesterlönen har betalats, men framför allt innan semesterdagarna från det avslutade semesterkvalifikationsåret har hållits, dras från semesterersättningen av den betalda utjämningsposten och de periodlöner som betalats under semestern.

25.7 Semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör

När anställningsförhållandet upphör betalas semesterersättning enligt en semesterlön som beräknats enligt 25.5. Dessutom betalas som semesterpremie (före semestern) för varje månad som enligt semesterlagen berättigar till semester 13 timmars lön enligt medeltiminkomsten (15 §).

26 § Grupplivförsäkring

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

VI BESTÄMMELSER OM FÖRHANDLINGSORDNING

27 § Bestämmelser om förhandlingsordning

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta avtal, något annat avtal som ingåtts mellan avtalsparterna eller lokala avtal som utgör delar av kollektivavtalet på basis av ovan nämnda avtal, ska de lokala parterna sträva efter att lösa meningsskiljaktigheten genom lokala förhandlingar.

Också andra meningsskiljaktigheter än de som nämns ovan ska om möjligt lösas genom lokala förhandlingar.

Ifall de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den ena parten vill hänskjuta ärendet till förbunden för avgörande, ska en oenighetspromemoria om ärendet utarbetas. I promemorian beskrivs kort både ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheten och vardera partens ståndpunkt. De lokala parterna undertecknar promemorian innan den skickas till förbunden.

Om ett av förbunden föreslår förhandlingar i ett i denna punkt avsett ärende, ska dessa inledas så snart som möjligt och senast två veckor efter att förslaget har lagts fram.

Avgöranden som görs vid en förhandling mellan förbunden ska antecknas i ett protokoll eller oenighetsprotokoll, om förhandlingarna mellan förbunden avslutas resultatlösa. Förbunden har möjlighet att efter eget gottfinnande på nytt överföra ärendet till en lokal förhandling.

Om förbunden inte kan nå enighet om de ärenden som nämns ovan i första stycket, kan de hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande. Meningsskiljaktigheter till följd av tolkningen av kollektivavtalet kan i stället för till arbetsdomstolen föras till avgörande vid skiljedomstol på det sätt som avtalats i förbundens protokoll om skiljeförfarande. Utan hinder av vad som sägs i lagen om arbetsdomstolen kan ett genkärsmål som väckts med anledning av kärsmål om arbetsfred föras till arbetsdomstolen, även om parterna inte har förhandlat i ärendet.

Förbundens representanter kan på den ena eller båda lokala parternas begäran delta i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal, ven om parterna inte har upprättat någon oenighetspromemoria. Det andra förbundet ska meddelas i god tid om deltagande i lokala förhandlingar. Om detta inte är möjligt i brådskande, oförutsedda fall, ska det andra förbundet i alla fall meddelas innan förhandlingarna inleds. Meddelandet ska innehålla uppgift om dag och ärende för förhandlingarna. Förhandlingarna kan föras även om det ena förbundet inte skickar någon representant till förhandlingarna. Om man inte kan nå enighet i de på detta sätt meddelade förhandlingarna,

går man tillväga enligt bestämmelserna om biläggande av meningsskiljaktigheter i denna paragraf.

Ombudet för Pappersförbundet har rätt att besöka och bekanta sig med förhållandena på arbetsplatserna som omfattas av detta kollektivavtal efter att ha meddelat ledningen på arbetsplatsen om besöket.

VII BESTÄMMELSER OM RELATIONER

28 § Förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och fackavdelningens funktionärer

28.1 Tillämpning av det allmänna avtalet för pappersindustrin

Utöver det allmänna avtalet för pappersindustrin ska man i fråga om förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och fackavdelningens funktionärer iaktta bestämmelserna i denna paragraf.

28.2 Huvudförtroendeman

28.2.1 Uppgifter och verksamhetsområde

Som kontaktperson mellan Pappersförbundets lokala fackavdelning och arbetsgivaren fungerar arbetsplatsens huvudförtroendeman eller, om denne har förhinder, vice huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har som uppgift att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Huvudförtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftning och i frågor som gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling.

Huvudförtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Ställningen för den som utsetts till huvudförtroendeman förblir oförändrad även om fabriken eller en del därav överlåts, fusioneras, bolagiseras eller om dess organisation väsentligen förändras på något motsvarande sätt. Om det vid en organisationsförändring uppstår bolag som hör till olika koncerner, bevarar huvudförtroendemannen sin ställning i det fall att så avtalas mellan den lokala fackavdelningen och arbetsgivarna.

Om huvudförtroendemannen av skäl som avses i föregående stycke inte bevarar sin ställning, tillämpas bestämmelsen om efterskydd i punkt 4.3.6 i det allmänna avtalet för pappersindustrin.

Då huvudförtroendemannen byts kan fackavdelningen och arbetsgivaren avtala om att fackavdelningen, trots organisationsförändringar som inträffat under huvudförtroendemannens mandatperiod, kan utse en gemensam huvudförtroendeman för arbetstagarna vid olika företag som arbetar på samma fabriksområde och hör till samma koncern.

Om samma person väljs till såväl huvudförtroendeman som arbetarskyddsfullmäktig, bestäms personens rätt till befrielse från arbetet och tilläggsersättning genom sammanräkning av de på antalet anställda baserade ledigheterna enligt punkterna 28.2.2 och 28.4.2 i kollektivavtalet samt tilläggsersättningarna enligt punkterna 28.6.1 och 28.6.4 i kollektivavtalet.

28.2.2 Befrielse från arbetet

En huvudförtroendeman som företräder minst 250 arbetstagare är befriad från sitt arbete för att kunna sköta sitt förtroendemannauppdrag.

En huvudförtroendeman som företräder färre än 250 arbetstagare ges på basis av antalet arbetstagare varje vecka ledighet för skötsel av förtroendemannauppdraget enligt följande:

250	total befrielse
150–249	24
100–149	20
under 100	8

Huvudförtroendemannen och arbetsgivaren kan avtala om att huvudförtroendemannen helt eller delvis får tilläggsersättning som betalning för den tid han eller hon är befriad från arbetet.

För att sköta sitt förtroendemannauppdrag eller annars på arbetsgivarens uppdrag har huvudförtroendemannen rätt att

med arbetsgivarens samtycke avbryta sitt arbete eller lämna arbetsplatsen. Huvudförtroendemannen ska följa den ordinarie arbetstiden.

28.2.3 Övergång till dagarbete

En huvudförtroendeman som företräder minst 100 arbetstagare överförs till dagarbete som reserv vid den egna avdelningen, om inte annat avtalas lokalt. Han eller hon står temporärt till arbetsledningens förfogande även i skiftarbete. Det arbete till vilket huvudförtroendemannen överförs får inte vara underordnat eller förringa hans eller hennes aktning.

Om huvudförtroendemannen är helt befriad från arbetet, eftersträvas att förhandlingarna med honom eller henne ordnas som ordinarie arbetstid.

28.2.4 Lönebildning och justering av lönen

Periodlönen för en huvudförtroendeman som övergår från skiftarbete till dagarbete bildas på följande sätt:

- vid övergång från kontinuerligt skiftarbete: 82 x medeltiminkomsten + 15 x medeltiminkomsten som genomsnittlig söndagsförhöjning;
- vid övergång från fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete: 80 x medeltiminkomsten + 12 x medeltiminkomsten som genomsnittlig söndagsförhöjning.

Periodlönen för en arbetstagare som övergår från dagarbete eller intermittenta arbetstidsformer till att vara huvudförtroendeman bildas genom multiplikation av medeltiminkomsten med talet 80. Huvudförtroendemannens timlön beräknas genom division av den enligt denna punkt bildade periodlönen med talet 80.

TILLÄMPN.

Huvudförtroendemannens inkomst ska minst följa inkomstutvecklingen för hans eller hennes egentliga yrke i fråga om bestående ändringar av lönen eller lönegrunderna. Justeringarna görs samtidigt som i

det egentliga yrket. Om huvudförtroendemannens egentliga yrke upphör, avtalas hur en motsvarande förtjänstutveckling kan följas upp.

28.2.5 Lön efter att förtroendeuppdraget har upphört

När förtroendeuppdraget har upphört bestäms huvudförtroendemannens lön på basis av den befattning som han eller hon flyttar till, såvida inte annat avtalas lokalt.

TILLÄMPN.

Förbunden rekommenderar att huvudförtroendemannen, efter att förtroendemannuppdraget har upphört, placeras i sin tidigare eller en motsvarande befattning.

28.2.6 Lokaler

För en huvudförtroendeman som företräder minst 200 arbetstagare ska arbetsgivaren på fabriksområdet eller, om så avtalas lokalt, i dess omedelbara närhet reservera ett ändamålsenligt rum där huvudförtroendemannen har möjlighet att förvara handlingar i ett låsbart förvaringsutrymme och ostört samtala med arbetstagarna.

För en huvudförtroendeman som företräder mindre än 200 arbetstagare ska arbetsgivaren reservera möjlighet att vid behov använda ett rum av den art som avses ovan samt ge honom eller henne förfogande över ett låsbart skåp. Huvudförtroendemannen ska ha möjlighet att använda telefon på fabriksområdet.

28.2.7 Uppgifter som ska lämnas

Arbetstagarnas lönelistor ska under kontorstid finnas till påseende för huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren ska kvartalsvis tillställa huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen och vederbörande arbetsavdelningsförtroendeman de listor över övertids- och nödarbetstimmar som arbetsgivaren enligt lag är skyldig att föra.

28.2.8 Vice huvudförtroendeman

Då huvudförtroendemannen har förhinder är vice huvudförtroendemannen vikarie för honom eller henne.

Då vice huvudförtroendemannen är vikarie för huvudförtroendemannen åtgår inte skiftledigheter utan flyttas fram och ges senare.

28.3 Arbetsavdelningens förtroendeman

28.3.1 Verksamhetsområde och uppgifter

På framställan av fackavdelningen avtalas lokalt för vilken arbetsavdelning en förtroendeman ska utses. Avdelningens förtroendeman har i uppgift att övervaka att kollektivavtalet följs.

TILLÄMPN.

Då man avtalar om arbetsavdelningar ska man fästa vikt vid bl.a. att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingsordningen. Vid denna bedömning ska man bl.a. beakta antalet arbetstagare vid den aktuella arbetsavdelningen och förtroendemannens möjligheter att träffa avdelningens arbetstagare, även med beaktande av skiftarbetet. Om samförstånd inte uppnås kan frågan underställas förbunden för avgörande.

28.3.2 Befrielse från arbetet

Förtroendemannen vid en arbetsavdelning har på egen tid rätt att på arbetsplatsen sköta löpande ärenden som gäller fackavdelningen, såvida det inte inverkar störande på arbetsgången på fabriken.

Om förtroendemannen under tid som är avsedd för vila tvingas föra förhandlingar med arbetsgivarens företrädare så länge att det inte kan anses skäligt att han eller hon kommer till arbetet för ett arbetsskift, ska förtroendemannen ges befrielse från

arbetet under följande arbetsskift och gottgöras för den uppkomna inkomstförlusten.

28.3.3 Ersättare för arbetsavdelningens förtroendeman

En ersättare kan väljas för arbetsavdelningens förtroendeman.

Ersättaren för arbetsavdelningens förtroendeman har i uppgift att sköta förtroendemannauppdraget då förtroendemannen har semester eller annars har förhinder.

28.4 Arbetarskyddsfullmäktig

28.4.1 Uppgifter och verksamhetsområde

Arbetarskyddsfullmäktigen fungerar som kontaktperson mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i frågor som gäller arbetarskyddet. Arbetarskyddsfullmäktigen har i uppgift att för arbetsgivaren eller dennes representant framställa arbetstagarnas klagomål och önskemål gällande arbetarskyddet samt att leda arbetstagarnas förhandlingar med arbetsgivaren i dessa frågor.

I fråga om arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsområde tillämpas dessutom bestämmelserna om huvudförtroendemannens verksamhetsområde i andra och fjärde stycket i punkt 2.1 i denna paragraf.

28.4.2 Befrielse från arbetet

Arbetarskyddsfullmäktigen får utan hinder lämna sin arbetsplats och får befrielse från sitt ordinarie arbete för en skälig tid för skötandet av sina uppgifter. Han eller hon ska dock meddela den närmaste chefen om frånvaron.

En arbetarskyddsfullmäktig som företräder minst 350 arbetstagare är befriad från sitt arbete för att kunna sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetarskyddsfullmäktig som företräder färre än 350 arbetstagare ges på basis av antalet arbetstagare varje vecka ledighet för skötsel av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig enligt följande:

350	total befrielse
250–349	24
150–249	20
100–149	16
under 100	8

Om arbetarskyddsfullmäktigen har en befattning som han eller hon inte kan lämna utan att äventyra en störningsfri produktion, sörjer arbetsgivaren för att en ersättare kan ta hans eller hennes plats.

28.4.3 Övergång till dagarbete

Arbetarskyddsfullmäktigen överförs i enlighet med bestämmelserna i punkt 2.3 i denna paragraf till dagarbete för att kunna sköta sitt uppdrag.

28.4.4 Lönebildning och justering av lönen

I fråga om lönebildning och justering av arbetarskyddsfullmäktigens lön tillämpas bestämmelserna i punkt 2.4 i denna paragraf.

28.4.5 Lön efter att uppdraget har upphört

När arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag har upphört följs bestämmelserna i punkt 2.5 i denna paragraf.

28.4.6 Lokaler

Ett ändamålsenligt rum ska reserveras för arbetarskyddsfullmäktigen i enlighet med bestämmelserna i punkt 2.6 i denna paragraf.

28.4.7 Vice fullmäktig

Om arbetarskyddsfullmäktigen har förhinder är vice fullmäktigen vikarie för honom eller henne. Då vice fullmäktigen är vikarie för arbetarskyddsfullmäktigen åtgår inte skiftledigheter utan flyttas fram och ges senare.

28.5 Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen för det inkomstbortfall som orsakas av lokala förhandlingar med arbetsgivaren under arbetstid eller då han eller hon annars handlar på arbetsgivarens uppdrag.

28.6 Tilläggsersättningar

28.6.1 Tilläggsersättning till huvudförtroendeman, förtroendeman på arbetsavdelning och funktionär inom fackavdelning

Huvudförtroendeman, förtroendeman på arbetsavdelning och funktionär inom fackavdelning får en tilläggsersättning per löneperiod på basis av antalet arbetstagare och medeltiminkomsten för vederbörande huvudförtroendeman enligt följande:

Antal arbetstagare	Huvudförtroendeman	Tilläggsersättning per löneperiod i timmar	
		Arbetsavdelningsförtroendeman	Funktionärer inom fackavdelning
350 –	33	40	12
250–349	27,5	33	8
150–249	22	26	6
100–149	16,5	20	5
under 100	10	12	3

28.6.2 Tilläggsersättning för förtroendemän vid förädlingsavdelning

Vid en fabrik där det på förädlingsavdelningarna inte finns någon huvudförtroendeman får förtroendemannen en tilläggsersättning per löneperiod på basis av antalet representerade arbetstagare och medeltiminkomsten för fabriken huvudförtroendeman enligt följande

Antal arbetstagare	Tilläggsersättning per löneperiod i timmar
75 –	15
50–74	10
25–49	5

10–24 3

Om det finns flera avdelningar delas ersättningen mellan avdelningarnas förtroendemän i enlighet med fackavdelningens förslag.

28.6.3 Tilläggsersättning för förtroendemän på maskin-, el-, mätar- eller automationsavdelningar

Förtroendemän på maskin-, el- mätar- eller automationsavdelning får en tilläggsersättning per löneperiod på basis av antalet representerade arbetstagare och medeltiminkomsten för vederbörande förtroendemän enligt följande, om förtroendemännen företräder minst hälften av avdelningens arbetstagare:

Antal arbetstagare	Tilläggsersättning per löneperiod i timmar
75 –	15
50–74	10
25–49	5
10–24	3

28.6.4 Tilläggsersättning för arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigen får en tilläggsersättning per löneperiod på basis av antalet representerade arbetstagare och medeltiminkomsten enligt följande:

Antal arbetstagare	Tilläggsersättning per löneperiod i timmar
350 –	17
250–349	13
150–249	9
100–149	7
under 100	5

Tilläggsersättningen betalas till vice fullmäktigen då denna är vikarie för arbetarskyddsfullmäktigen under minst två veckor.

Lokalt kan avtalas att en del av arbetarskyddsfullmäktigens tilläggsersättning används för att utnyttja arbetarskyddsverksamheten.

28.6.5 Fördelning av tilläggsersättningen och betalning i vissa fall

Tilläggsersättningen betalas alltid då arbetsgivaren är skyldig att betala lön till den som har rätt till tilläggsersättning.

På den sista lönebetalningsdagen i varje kvartal under beskattningsåret får en vice huvudförtroendeman samma tilläggsersättning som tillkommer huvudförtroendemannen för en löneperiod och avdelningsförtroendemannens ersättare samma tilläggsersättning som tillkommer avdelningsförtroendemannen för en löneperiod.

Tilläggsersättningen till huvudförtroendeman eller avdelningsförtroendeman betalas till vice förtroendemannen då arbetsgivaren inte är skyldig att erlägga lön till huvud- eller avdelningsförtroendemannen. Samma person kan inte samtidigt få tilläggsersättning för både förtroendeman och vice förtroendeman.

Tilläggsersättning till förtroendeman på arbetsavdelning och till funktionär inom fackavdelning fördelas enligt fackavdelningens förslag.

TILLÄMPN.

Lokalt kan avtalas att tilläggsersättningen till arbetsavdelningarnas förtroendeman i sin helhet erläggs till fackavdelningen för användning inom utbildnings- och rekreationsverksamheten.

28.7 Konstaterande av representativitet

Rätten till befrielse från arbete och tilläggsersättning för huvudförtroendeman, förtroendeman på arbetsavdelning och funktionär inom fackavdelning bestäms utgående från antalet arbetstagare den 1 januari varje kalenderår och förändringar i tilläggsersättningen och befrielsen från arbete träder i kraft vid ingången av den tredje löneperioden under beskattningsåret.

28.8 Meddelandeplikt

28.8.1 Fackavdelningens meddelandeplikt

Fackavdelning eller motsvarande enhet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud som verkar i förtroendemannauppgifter eller om förtroendemän som verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen.

28.8.2 Arbetsgivarens meddelande om person som sköter anställningsfrågor

Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

28.9 Deltagande i fackföreningsverksamhet

Förtroendemannen eller en funktionär inom fackavdelningen har rätt att delta i Pappersförbundets, dess lokala avdelnings eller någon annan till FFC hörande organisations representationsuppdrag, om den ordinarie arbetsgången tillåter det.

28.10 Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd

Då arbetsgivaren överväger att häva anställningsförhållandet för en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller deras ersättare, och senast i det skede då arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd om orsakerna till hävandet, ska arbetsgivaren informera den på den aktuella arbetsplatsen arbetande ordföranden, vice ordföranden eller annan medlem i fackavdelningens styrelse om ärendet.

Om frågan om hävande av huvudförtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktiges anställningsförhållande har förts till behandling av förbunden enligt bestämmelsen om tolkning av

avtalet i 27 § i kollektivavtalet, ska förbunden utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas medverkan utreda bakgrunden till hävandet av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka efter det att utredningen är klar behandla meningsskiljaktigheterna i anslutning till hävandet av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges anställningsförhållande i förhandlingar mellan förbunden samt lägga fram sina åsikter i frågan. Förbundens ståndpunkter delges arbetsgivaren.

29 § Användning av anslagstavlor, samling på arbetsplatserna och uppbärande av medlemsavgifter

1. Pappersförbundets och dess lokala avdelningars meddelanden och tillkännagivanden får på fabriksområdet fästas endast på anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för ändamålet.
2. På varje arbetsplats har fackavdelningen möjlighet att utom arbetstid ordna möten för att behandla arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar.
 - a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
 - b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
 - c) Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. De av organisationerna utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.
 - d) Mötets arrangörer har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som utgör part i kollektivavtalet, för sådant förbunds underförening samt för vederbörande centralorganisationer.

3. Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren givit sin fullmakt härtill, per lönebetalningsperiod av arbetstagarens lön medlemsavgifterna till Pappersförbundet och överför dem till det bankkonto, som fackavdelningen härtill anvisat. Fackavdelningens kassör ges kvartalsvisa rapporter om de innehållna medlemsavgifterna för varje medlem. Arbetstagaren får i slutet av året eller när anställningen upphör ett intyg över det innehållna beloppet.
4. Då anställningsförhållandet upphör ges arbetstagaren en anmälan om avslutande av debiteringsavtalet för fackföreningsmedlemsavgiften för underskrift. De anmälningar om avslutningar som lämnats till arbetsgivaren överläts till en av fackavdelningen anvisad person.

30 § Samarbete

Parterna har avtalat om att 16 §, 20–25 §, 32–39 §, 42 §, 44–47 §, 50–52 §, 54 § och 62 § i samarbetslagen utgör delar av detta kollektivavtal. Meningsskiljaktigheter om sådan gottgörelse som avses i 62 § i samarbetslagen avgörs genom sådant förfarande för avtalstolkning som avses i kollektivavtalet, varvid tillämpas de i samarbetslagen stadgade grunder som påverkar gottgörelsens storlek och erläggande av gottgörelse.

En arbetstagare har inte rätt att föra ett yrkande på betalning av gottgörelse till behandling vid allmän domstol. Om arbetsdomstolen likväl inte är behörig att behandla ett sådant yrkande på betalning av gottgörelse som avses i 62 § i samarbetslagen, kan yrkandet behandlas vid allmän domstol.

En fråga som anknyter till en bestämmelse som ingår i samarbetslagen och utgör en del av detta avtal kan inte föras till behandling vid allmän domstol för bestämmande av påföljd enligt 67 § i samarbetslagen.

VIII BESTÄMMELSER OM AVTALETS GILTIGHET

31 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal träder i kraft 10.02.2020 och gäller till och med 31.12.2021 och därefter ett år i sänder, förutsatt att det inte sägs upp skriftligen minst två månader innan det går ut.
2. Om detta avtal eller en del av det sägs upp, ska den uppsägande parten senast vid den första avtalsförhandlingen framlägga ett förslag till ändring av avtalet. Uppsägningen ska ske bevisligen. Avtalsparterna är efter uppsägningen skyldiga att utan dröjsmål uppta förhandlingar om ett nytt avtal eller om ett ändringsförslag.

PM 1. Ändringsförslag gällande lönegruppering av arbetstagarna kan även läggas fram under avtalsförhandlingarna.
3. Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Helsingfors den 10 februari 2020

Skogsindustrin rf

Jyrki Hollmén

Pappersförbundet rf

Petri Vanhala

Juhani Siira

Kimmo Kurki

Sami Laakso

SYSTEM FÖR BEDÖMNING AV UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD INOM PAPPERSINDUSTRIN

System för bedömning av svårighetsgraden i enlighet med tillämpningsanvisningen i 10 § 1 punkten i kollektivavtalet:

En uppgifts svårighetsgrad bestäms av:

A Kompetens och tillgänglighet

B Ansvar

C Belastning

Begrepp och definitioner som tillämpas i bedömningen av svårighetsgraden

De begrepp som beskrivs här liksom beskrivningarna är avsedda endast för att underlätta bedömningen av svårighetsgraden och till exempel begreppet nyckelområde kan i andra sammanhang avse någonting annat. Handlingsrutinen i de enskilda fabrikerna styr definitionen av det lokala innehållet i dessa begrepp.

Nyckelområde:

Nyckelområdet utgörs av kompetensområdena i en helhet som fastställs för de enskilda fabrikerna. De särskilda kunskaper och färdigheter som förutsätts inom kompetensområdena utmärker nyckelområdet.

Kompetensområde:

Kompetensområdet utgör en del av nyckelområdet.

Uppgiftshelhet:

En uppgiftshelhet består av flera uppgifter och en uppgift av flera arbeten. Arbetena och uppgifterna inom en uppgiftshelhet kan höra till ett eller flera nyckelområden.

A 1 Kompetens

- Uppgiftshelheten bildar grunden för bedömningen av kompetensen.
- Kompetensen består av kunskaper och färdigheter.
- Samma kunskaper och färdigheter kan tillämpas i flera olika uppgifter.
- Olika uppgifter innehåller ofta samma kompetenskrav, vilket betyder att antalet uppgifter inte nödvändigtvis innebär en förhöjning av svårighetsgraden.

Vid bedömning av svårighetsgraden bestäms kompetensen utgående från uppgiftshelheten.

A1 KOMPETENS		
KOMPETENS SOM UPPGIFTSHELHETEN KRÄVER		
1.	Uppgifterna utförs efter instruktionen med iakttagande av de givna anvisningarna. Låga erfarenhetskrav	
2.	Uppgifterna förutsätter yrkesmässiga baskunskaper och de utförs enligt allmänna anvisningar och yrkeserfarenhet.	
3.	Uppgifterna förutsätter sådana yrkesmässiga kunskaper och kompetens som man inhämtat genom erfarenhet på basis av vilka man självständigt kan göra tillämpningar i nya situationer.	
4.	Uppgiftshelheten förutsätter omfattande yrkeskunnsighet, som kan inhämtas genom fortsatt utbildning och lång erfarenhet. Självständiga val- och omdömessituationer förekommer ofta. Kräver betonad social kompetens.	
5.	Behärsksningen av en omfattande uppgiftshelhet förutsätter en noggrann helhetskännedom om nyckelkunskapsområdet på fabriken och praktisk behärsksning av flera deluppgifter samt tillägnande av nya yrkeskunskaper. Dessutom krävs sådan social kunskap med hjälp av vilken det går att styra arbetsgruppens arbete.	

A 2 Tillgänglighet

- Efter att kunskapsnivån fastställts, utreds det övriga innehållet i uppgiftshelheten, t.ex. tillgängligheten inom andra områden.
- I fastställandet av uppgiftshelhetens svårighetsgrad beaktas då den återkommande tillgängligheten inom andra nyckelområden.

Hur mångsidig uppgiftshelheten är tas i beaktande som en tillgänglighetsfaktor i bedömningen av svårighetsgraden.

A2 TILLGÄNGLIGHET		ANVÄNDBARHET INOM ÖVRIGA NYCKELOMRÅDEN		
		Uppgifterna förekommer endast inom ett nyckelområde A	Uppgifter finns inom två eller flera nyckelområden B	Uppgifterna varierar betydligt inom två eller flera nyckelområden C
ANVÄNDBARHET INOM ETT NYCKELOMRÅDE				
1.	Etablerad uppgift inom ett kompetensområde			
2.	Nyckelområdets uppgifter varierar inom ett kompetensområde			
3.	Nyckelområdets uppgifter varierar inom flera kompetensområden			
4.	Nyckelområdets uppgifter varierar stort inom flera kompetensområden			
5.	Nyckelområdets uppgifter varierar inom alla kompetensområden			

B: Ansvar

- Genom faktorn ansvar bedöms betydelsen av och effekterna hos de lösningar som ett självständigt utförande av arbetet och uppgiftshelheten kräver med tanke på arbetsgemenskapens eller organisationens verksamhet och verksamhetens lönsamhet.
- Genom faktorn effekter bedöms följderna av lösningar och beslut (utförande, efterverkningar, rapporteringsskyldighet osv.) och deras omfattning.

Obs! Med hjälp av faktorn bedöms inte effekter, följder osv. av att anvisningarna inte iakttas, arbetet försummas eller motsvarande orsaker.

B. ANSVAR	POÄNG
1. Ansvar för resultaten av uppgiftshelheten.	
2. Ökat säkerhetsansvar eller ansvar för en uppgiftshelhet som är viktig för att upprätthålla en störningsfri process.	
3. Ansvar för processförlopp eller för upprätthållande av verksamhet som har stor betydelse för uppnåendet av de produktionsrelaterade kvantitativa och kvalitativa målen.	
4. Ansvaret för hanteringen av hela processen är med tanke på kvalitet och kvantitet omfattande och betydelsen av självständiga lösningar i störningssituationer är avgörande.	

C. Belastning

- Med belastning avses negativa faktorer på arbetsplatsen som beror på förhållandena. Hit hör till exempel buller- och belysningsolägenheter, temperaturolägenheter, riskfaktorer som orsakas av kemiska ämnen, fysisk belastning, arbetsställningar, rörelsebegränsningar, negativa effekter av exponering osv.
- Med bestämning av belastningen avses en bedömning av sedvanliga belastningsfaktorer eller belastningsfaktorer som upprepas i arbetsmiljön.

C. BELASTNING	POÄNG
1. Det förekommer endast undantagsvis negativa faktorer i förhållandena. Arbetet är fysiskt lätt.	
2. Belastningen är normal för pappersindustrin, i vilken konstanta olägenheter uppträder i förhållandena.	
3. Tämligen högra krav på noggrannhet eller stor fysisk belastning.	
4. Påfrestningarna till följd av psykisk belastning är mycket stora.	

Faktorer som ska beaktas i utformningen av lönesystemet

- I lönesystemet ska avtalas vilka principer som ska gälla för upprätthållandet av bedömningssystemet när uppgifternas innehåll ändras, uppgifter försvinner eller nya tillkommer.
- Systemet för bedömning av den uppgiftsbaserade och den kompetensbaserade löneandelen ska vara så klar, enkel och lätt att använda som möjligt. I valet av faktorer som ska mäta arbetsprestationen och kompetensen ska beaktas att arbetstagaren själv ska kunna påverka de utvalda faktorerna, att faktorerna är klart beskrivna och att de anknyter till det arbete som ifrågavarande arbetstagare utför eller till hans eller hennes arbetsprestation.
- För att det nya lönesystemet ska fungera krävs att arbetstagarnas mångkunnighet utvecklas. I detta syfte behandlas principerna för inventering av arbetstagarnas yrkesmässiga utvecklingsbehov tillsammans med förtroendemännen. Därefter utarbetas för arbetstagarna utbildningsplaner som tillmötesgår företagets behov. Förbunden rekommenderar att utvecklingsbehoven inventeras en gång om året och samtidigt, i mån av möjlighet, planeras tidtabellerna för utbildningarna tillsammans med utbildningsanordnaren.

Tolkning av avtalade lönesystem

Syftet med bestämmelsen i första stycket i 11 § 1 punkten i kollektivavtalet förverkligas på det sätt som avses i kollektivavtalet när de lokala parterna tillämpar det lönesystem som de avtalat om så att

- det i systemet fastställs tydliga tidpunkter för granskning och underhåll,
- man efter underhållet och granskningen ändrar periodlönerna så att de motsvarar lönenivåerna enligt bedömningsresultat och lönesystem och
- tidpunkterna vid vilken löneförändringarna träder i kraft eller principerna för tidpunkten för ikraftträdandet finns fastställda.

TILLÄMPN.

De lokala parterna tillämpar och vid behov ändrar det avtalade lönesystemet till behövliga delar för att förverkliga ovan nämnda tolkningsprinciper.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL NR 50 TILL PAPPERSINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL

Skogsindustrin rf och Pappersförbundet rf har 10.2.2020 godkänt riksförlikningsman Vuokko Piekkalas förlikningsförslag daterat 9.2.2020, enligt vilket pappersindustrins kollektivavtal förnyas enligt villkoren i det kollektivavtal, jämte dess underteckningsprotokoll, som upphörde 12.1.2020, såvida inte annat föranleds av detta underteckningsprotokoll och dess bilaga.

1 Avtalets giltighet

Kollektivavtal nr 49 upphörde att gälla 12.1.2020.

Det konstaterades att kollektivavtal nr 50 mellan förbunden samt dess underteckningsprotokoll är giltiga 10.2.2020–31.12.2021.

Bestämmelsen om främjandet av sysselsättningen vid strukturförändringar i punkt 9 nedan iakttas från och med ikraftträdandet.

2 Lägsta periodlön och periodlöneavtal

Det fastställdes att den lägsta periodlönen är 940,67 euro fr.o.m. 30.03.2020 och 959,49 euro fr.o.m. 01.03.2021.

Periodlöneavtal som ingåtts lokalt konstateras vara i kraft.

Förhöjningar under avtalsperioden

År 2020

Timlönen för arbetstagarnas periodlöner höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 30.03.2020 med en allmän förhöjning på 12 cent.

Ackordsprissatta eller överenskomna ackord i eurobelopp förhöjs på ett lokalt överenskommet sätt så att förhöjningarnas inverkan motsvarar det ovan nämnda.

Förtjänster för procentbaserat premiearbete höjs så att förhöjningarnas inverkan motsvarar det ovan nämnda. Justering av periodlöner som genomförs på ovan nämnt sätt har inte någon förhöjande inverkan på ackorden förutom ifall ackordsprissättningen inte resulterar till minst den avtalade periodlönens timlönefaktor eller avtalad mållön för ackord.

Förutom de allmänna förhöjningarna finns för lokalt avtalade löneförhöjningar från och med början av löneperioden som börjar 30.03.2020 ett penningbelopp vars storlek är 11 cent gånger antalet arbetstagare vid fabriken 31.01.2020.

Användningen av det lokala penningbeloppet styrs av ett lokalt avtalat lönesystem. Med det lokala penningbeloppet genomförs sådana löneförhöjningar som beror på till exempel utvecklingsbehoven av lönesystemet, de konstaterande ändringarna av uppgiftshelhetens svårighetsgrader i lönesystemet, användbarheter eller kunskapsområden eller utvecklingen eller ibruktagande av den lönedel som baserar sig på arbetsprestation eller kompetens. Penningbeloppet som avses i detta stycke kan av grundad anledning på överenskommet sätt helt eller delvis användas till en allmän förhöjning av timlönen för periodlönerna.

Om man inte före 13.03.2020 lokalt kan komma överens om löneförhöjningarna, höjs timlönerna för de anställda arbetstagarnas periodlöner från och med början av löneperioden som börjar 30.03.2020 med en allmän lönehöjning på 11 cent.

År 2021

Timlönen för arbetstagarnas periodlöner höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 01-03-2021 med en allmän förhöjning på 17 cent.

Ackordsprissatta eller överenskomna ackord i eurobelopp förhöjs på ett lokalt överenskommet sätt så att förhöjningarnas inverkan motsvarar det ovan nämnda.

Förtjänster för procentbaserat premiearbete höjs så att förhöjningarnas inverkan motsvarar det ovan nämnda. Justering av periodlöner som genomförs på ovan nämnt sätt har inte någon förhöjande inverkan på ackorden förutom ifall ackordsprissättningen inte resulterar till minst den avtalade periodlönens timlönefaktor eller avtalad mållön för ackord.

Förutom de allmänna förhöjningarna finns för lokalt avtalade löneförhöjningar från och med början av löneperioden som börjar 01.03.2021 ett penningbelopp vars storlek är 17 cent gånger antalet arbetstagare vid fabriken 31.12.2020.

Användningen av det lokala penningbeloppet styrs av ett lokalt avtalat lönesystem. Med det lokala penningbeloppet genomförs sådana löneförhöjningar som beror på till exempel utvecklingsbehoven av lönesystemet, de konstaterande ändringarna av uppgiftshelhetens svårighetsgrader i lönesystemet, användbarheter eller kunskapsområden eller utvecklingen eller ibruktagande av den lönedel som baserar sig på arbetsprestation eller kompetens. Penningbeloppet som avses i detta stycke kan av grundad anledning på överenskommet sätt helt eller delvis användas till en allmän förhöjning av timlönen för periodlönerna.

Om man inte före 31-01-2021 lokalt kan komma överens om löneförhöjningarna, höjs timlönen för de anställda arbetstagarnas periodlöner från och med början av löneperioden som börjar 01-03-2021 med en allmän lönehöjning på 17 cent.

3 Skogsindustrin rf:s och Pappersförbundet rf:s gemensamma ställningstagande om deltagande i utbildning

Betydelsen av utbildning har ökat på arbetsplatserna inom pappersindustrin. Strukturförändringen i branschen har lett till att yrkeskunskap som förvärvas genom utbildning är nödvändig på varje arbetsplats. Utbildning ger inte enbart yrkeskunniga

arbetstagare utan främjar också utvecklingen av nya verksamhetsmetoder.

Parterna är överens om att utbildning kan förbättra företagets konkurrenskraft och bidra till ökad produktivitet. Därtill bidrar utveckling av arbetstagarnas kompetens till trygghet i anställningsförhållandena och ökar förmågan att orka i arbetet.

Man beslutar om ordnande av utbildning och dess inriktning utgående från behoven på den enskilda arbetsplatsen. När utbildning ordnas vid sidan av arbetet ska den utgå från en utbildningsplan. Genom utbildningsplanering kan man också påverka deltagandet i utbildningarna.

Det är oftast mest ändamålsenligt att försöka ordna utbildning under arbetstid. På grund av orsaker som hänför sig till organiseringen av arbetet eller trygghandet av störningsfri drift kan det dock krävas att utbildning ordnas på dagar som enligt skiftschemat är lediga dagar. För att de mål som ställs för utbildningen ska uppnås krävs att också sådan utbildning som sker på arbetstagarens lediga tid kan genomföras. Parterna framhåller vikten av utbildning och är överens om att man bör förhålla sig positivt till deltagande i utbildning på ledig tid.

4 Främjande av lokala avtal

Parternas har som gemensamt mål att kontinuerligt utveckla kollektivavtalet för att kunna ha framgång i internationell konkurrens. Genom lokala uppgörelser kan man påverka produktiviteten och konkurrenskraften samt sysselsättningen på arbetsplatserna.

Förbunden är överens om förutsättningarna för lokala avtal ska främjas. Inom branschen finns det olika företag och affärsverksamheter som befinner sig i olika situationer med tanke på marknaden, efterfrågan, konkurrensen och ekonomin. Med lokala avtal kan man ta i beaktande behoven för varje företag och affärsverksamhet samt behov som gäller personalens välbefinnande.

Kollektivavtalet innehåller flera bestämmelser, om vilka lokala avvikande avtal kan ingås. Till exempel genom lokala avtal om

anlitande av utomstående arbetskraft kan man främja ibrukttagandet av nya verksamhets sätt. Förbunden är överens om att lokala avtal är till fördel för både arbetsgivaren och arbetstagarna.

Förbunden ska med sin verksamhet främja lokala avtal. Dessutom utreder förbunden under avtalsperioden eventuella hinder för lokala avtal och kollektivavtalets utvecklingsbehov.

Förbunden bereder under avtalsperioden anvisningar eller kollektivavtalsbestämmelser, som främjar dessa frågor.

5 Permittering

5.1

Skogsindustrin rf konstaterar att man endast vid extremt exceptionella fall tillgriper permittering.

TILLÄMPN.

Den ovan nämnda satsens rättsliga natur har definierats i arbetsdomstolens dom 56/99.

I eventuella fall av produktionsbegränsning strävar man till att utbilda personalen eller ge den andra arbetsuppgifter.

5.2

Ifall det uppstår en situation där man tycks vara tvungen att tillgripa permittering, ska man i god tid föra en samarbetsförhandling. Vid denna förhandling, vid vilken tillräckligt med tid ska reserveras för behandling av grunderna för, verkningarna av och alternativen till permittering, ska även företagets och den aktuella fabriks produktions- och marknadsutsikter utredas, liksom permitteringens ekonomiska effekter för företaget och arbetstagarna. Vid förhandlingen ska också utredas om det är möjligt att man med beaktande av arbetstagarnas yrkeskunnighet och kompetens genom att minska övertidsarbetet kan inverka på när permitteringen inleds, hur länge den varar eller hur omfattande den är. Förhandlingar ska föras så ofta att personalen de facto har

tillräckliga möjligheter att lägga fram sina synpunkter och alternativ i frågan.

5.3

Det är dessutom möjligt att, utan att kollektivavtalsbestämmelserna utgör några hinder för det, lokalt som ett alternativ till permittering avtala om att

- man avviker från de tillämpade arbetstidsarrangemangen och de redan meddelade tidpunkterna för skiftledighet ger skiftledigheter eller
- den del av semestern som ges under semesterperioden ges i två oavbrutna semesterdelar. Då omfattar den andra semesterdelen under semesterperioden minst 12 semesterdagar.

5.4

Förbunden anser det nödvändigt att de i tillräckligt god tid får information om de permitteringar och uppsägningar av arbetskraft som man på företaget planerar.

6 **laktagande av kollektivavtal**

De förbund som är parter i kollektivavtalen ansvarar för att deras medlemmar tillämpar bestämmelserna i kollektivavtalet rätt i enlighet med vad som gemensamt har avtalats.

Om en part har brutit mot arbetsfredsplikten och arbetsfreden, med beaktande av omständigheterna, inte kan återställas snabbt efter att förbundet fått kännedom om situationen, eller om kollektivavtalet inte har tillämpats korrekt och felet, med beaktande av omständigheterna, inte har åtgärdats snabbt efter att förbundet har fått kännedom om det, anses förbundet ha försummat sin övervakningsskyldighet.

Bestämmelsen i sista stycket ovan gäller i fråga om tillämpningen av kollektivavtalet sådana frågor där det egentliga kollektivavtalet innehåller ostridiga och klara normer eller där det finns gemensamma tillämpningsanvisningar.

Under avtalsperioden söker parterna aktivt efter samarbetsätt, med vilka man kan förebygga att arbetsfreden störs samt sätt, med vilka man kan genom ett försnabbat förfarande få slut på arbetsfredsstörningar.

7 Koncernsamarbete

Förfarande för avtalande om samarbete

Avtal

Om arbetsgivaren inte har ordnat samarbetet med personalen och annat inte avtalas om ordnandet av samarbete med arbetsgivarens och personalens representanter, ordnas samarbetet i enlighet med det som fastställts nedan.

Samarbetsformer

Arbetsgivaren ordnar minst en gång per år ett möte med representanter för koncernledningen och de inhemska dotterbolagen, ledningen för olika produktionsanläggningar samt personalen. Antalet personalrepresentanter vid mötet avtalas inom koncernen. Fackavdelningens storlek eller motsvarande beaktas härvid. Personalrepresentanterna kan ha ett eget möte i anslutning till koncernmötet.

Mötet ordnas efter att bolagets bokslut har fastställts. Vid mötet utreds boksluten för moderbolag och dotterbolag som omfattas av kollektivavtalet liksom de viktiga förändringar, t.ex. företagsförvärv och fusioner, som har ägt rum i dem och i deras fristående produktionsanläggningar sedan föregående möte. Dessutom behandlar mötet utvecklingsaspekter i samband med marknadsläget, ekonomin, investeringarna, sysselsättningsläget och t.ex. personalstyrkan, kostnadsstrukturen, lönsamheten och produktiviteten.

Mötet kan också behandla andra gemensamma aktuella frågor. Syftet är att personalrepresentanterna utifrån de uppgifter som meddelas ska kunna bilda sig en allmän bild av koncernens situation och den närmaste framtiden.

Information om beslut som tagits inom koncernen om väsentliga nedskärningar eller utvidgningar av ett dotterbolags eller en särskild produktionsanläggnings verksamhet ges separat. Dessa uppgifter ges personalrepresentanterna för de berörda bolagen eller produktionsanläggningarna. På deras initiativ kan man komma överens om en bredare informationsspridning inom ramen för koncernens kommunikationssystem. Vid koncernerna inrättas kommittéer på sätt som avtalas skilt inom varje koncern. Antalet personalrepresentanter i kommittén avtalas inom koncernen. De kommittémedlemmar som representerar personalen företräder fackavdelningarna eller motsvarande organ. Kommittén bereder de ärenden som ska tas upp till behandling i det möte som avses i första stycket i denna punkt.

Om koncernen består av flera underkoncerner ordnas samarbetet endast på en nivå så att koncernledningen är representerad.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter som erhålls i samband med koncernsamarbetet ska behandlas konfidentiellt.

Ersättning för kostnader

Arbetsgivaren ersätter personalrepresentanterna inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstiden och kostnaderna för resor och logi som uppstår på grund av att de deltar i mötet.

8 Resultat- och vinstpremiesystem

Tids- och prestationslöner kan kompletteras med ett system för kontanta resultat- och vinstpremier. Innan systemet tas i bruk ger arbetsgivaren arbetstagarna en tillräcklig utredning om dess innehåll, syfte, mål, betalningsgrunder och användningstid.

Tidpunkten för ibruktage av systemet avtalas lokalt. Om systemet i huvudsak baserar sig på det ekonomiska resultatet och

omfattar hela företaget eller koncernen är det företaget som avgör när systemet tas i bruk.

Om huvudförtroendemannen före det angivna datumet för införandet kräver det ska förhandlingar föras i frågan, dock inte längre än sju dagar efter att förhandlingarna har inletts. Under denna tid införs det föreslagna systemet inte.

Vad som konstaterats ovan om införandet av premiesystem tillämpas också på ändringar i systemet.

9 Utvecklingen av anställningsskyddet och välbefinnandet i arbetet samt främjandet av sysselsättningen vid strukturförändringar

Omställningsskydd

Om en arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker övergår till en annan arbetsgivares tjänst eller inleder en utbildning som leder till examen, betalas han eller hon lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta ändra fram utgången av uppsägningstiden. I denna situation ska man i fråga om arbetstagaren iaktta återanställningstiden enligt 18 § i avtalet om uppsägningsskydd.

En arbetstagare som sägs upp av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, och som kan befrias från skyldigheten att utföra arbete, betalas lön för uppsägningstiden oberoende av arbetsprestationen.

Främjandet av sysselsättningen vid strukturförändringar

I syfte att hantera de negativa effekter som de strukturförändringar som äger rum inom pappersindustrin förorsakar och i syfte att främja sysselsättningen tillämpas följande bestämmelse om återanställning för viss tid.

Återanställningstiden enligt 18 § i avtalet om uppsägningsskydd för en arbetstagare som sagts upp på grund av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker till följd av att alla produktionsenheter inom samma fabriksområde läggs ner förlängs med sex månader.

Arbetsgivaren informerar så som lokalt avtalats om lediga arbetsplatser under 9 månader efter att återanställningstiden har upphört. Den här bestämmelsen tillämpas på en arbetstagare vars anställningsförhållande har sagts upp före 31-12-2021 av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker.

10 Ersättande arbete

Arbetstagaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av den här anledningen kan det vara möjligt att ge honom eller henne som ersättande arbete ett annat arbete än hans eller hennes normala arbete, eller att låta honom eller henne utföra sitt normala arbete enbart delvis. Istället för arbete kan det även komma i fråga att utbildning som passar arbetstagaren arrangeras eller det att arbetstagaren fungerar som utbildare.

Förfaringssätten vad gäller ersättande arbete görs upp med huvudförtroendemannen innan de tas i bruk.

Förfaringssätten vad gäller ersättande arbete får inte stå i strid med följande principer:

- De medicinska grunderna för ersättande arbete görs av företagsläkaren.
- Under det ersättande arbetet ska periodlönen minst fortsätta att motsvara lönen för den uppgift i stället för vilken arbetstagaren utför ersättande arbete. Ifall lönen är bättre för det ersättande arbetet, betalas lön enligt uppgiften. Under utbildningen eller när arbetstagaren fungerar som utbildare betalas lön enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen.
- Det ersättande arbetet är en tillfällig lösning som baserar sig på arbetstagarens beslut och som arbetstagaren vid behov kan avbryta.
- När det ersättande arbetet upphör, har arbetstagaren rätt att återvända till den tidigare arbetsuppgiften.

Arbetarskyddskommissionen och huvudförtroendemannen ska följa upp hur förfaringssätten vad gäller ersättande arbete förverkligas och hur det ersättande arbetet inverkar på arbetsförmågan.

Bestämmelserna som gäller ersättande arbete som avses i denna punkt är i kraft under denna avtalsperiod.

11 Principen om kontinuerliga förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principen om kontinuerliga förhandlingar.

12 Slopande av förteckning över avtal som centralorganisationerna har ingått

Ur kollektivavtal nr 49 har strukits förteckningen över avtal som centralorganisationerna har ingått. Som en del av detta kollektivavtal iakttas fortfarande avtalet om arbetarskyddscentralen som undertecknats 28.5.1985. Avsikten är inte att ändra gällande tolkningar som grundar sig på avtalet till följd av sloandet av förteckningen.

Även semesterlöneavtalet som undertecknades av centralorganisationerna 23.3.2005 och som iakttagits som en del av kollektivavtalet har strukits ur bilagorna till kollektivavtalet och dess bestämmelser har överförts i tillämpliga delar till bestämmelsen om lönebetalning under semesterperioden. Överföringen är inte avsedd att ändra innehållet i kollektivavtalet och tolkningar som grundar sig på det. Överföringen påverkar heller inte lokala avtal eller lokal praxis.

13 Inrättande av en utbildningsarbetsgrupp mellan förbunden

Mellan förbunden har avtalats om en utbildningsarbetsgrupp som årligen beslutar om utbildningar enligt 7.3 och måltidsersättningar enligt 7.4 i kollektivavtalet.

14 Arbetsgrupper

Förbunden kommer under avtalsperioden att utreda möjligheten att förenkla avtalsbestämmelserna i kollektivavtalet för pappersindustrin på så sätt att de skulle fungera bättre än idag i en föränderlig omvärld.

Helsingfors den 10 februari 2020

Skogsindustrin rf

Pappersförbundet rf

ALLMÄNNA PRINCIPER FÖR UTVECKLING AV UNDERHÅLLSFUNKTIONERNA OCH MINSKNING AV ANVÄNDNINGEN AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT INOM UNDERHÅLLET

Följande allmänna principer iakttas för att inom tillämpningsområdet för pappersindustrins kollektivavtal utveckla och effektivisera anlitandet av arbetskraft i arbetsuppgifter som gäller underhållet, om något annat inte avtalas lokalt.

1 Syfte och mål

Syftena omfattar att

- förbättra produktionsanläggningarnas konkurrenskraft,
- höja effektiviteten hos den utbildade arbetskraften,
- öka rörligheten mellan koncernens finländska fabriksenheter,
- främja anlitandet av branschföretagens utbildade arbetskraft,
- upprätthålla och öka den utbildade arbetskraftens arbetsfärdigheter genom utbildning,
- trygga förtjänstutvecklingen.

2 Arbetskraftens rörlighet

Arbetskraftens rörlighet främjas bl.a. av följande orsaker och i följande situationer:

- utnyttjande av kompetens
- planerade fabriks- och maskindriftstopp,
- maskin- och anläggningshaverier som kräver snabba åtgärder.

3 Arbets- och lönevillkor för rörlig arbetskraft

På en arbetstagare som övergår till annan enhet tillämpas pappersindustrins kollektivavtal och den skickande resultat enhetens lokala avtal, hit hör bl.a. miljö tillägg.

Rörlig arbetskraft betraktas inte som sådan utomstående arbetskraft som avses i kollektivavtalet.

4 Information till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige ska hållas väl informerade om den rörliga arbetskraften.

5 Ovan nämnd mer omfattande rörlighet som man på företagen avtalat om eller som tillämpas enligt en hävdvunnen praxis begränsas inte med detta dokument.

AVTAL OM INLÄRNING I ARBETET INOM PAPPERSINDUSTRIN

1 Avtalets syften

De undertecknande arbetsmarknadsparterna delar åsikten att inläringen i arbetet har en viktig ställning i yrkesutbildningen. Parterna strävar därför efter att i samråd medverka till att det uppstår tillräckligt med praktikplatser och till att frågor som gäller inläringen i arbetet ordnas och att man avtalar om dem så att de mål som ställs upp för utbildningen nås i så hög grad som möjligt. Syftet med inläring i arbetet är att trygga att unga har möjlighet att tillägna sig högklassiga yrkeskunskaper och yrkesfärdigheter och att främja företagets tillgång på yrkeskunnig arbetskraft och de ungas sysselsättning direkt efter utbildningen.

Förutsättningen för en lönsam verksamhet är att man upplever det viktigt att stödja utbildningen i samarbete med de yrkesinriktade läroanstalterna inom området. Inläringen i arbetet ska ordnas så att eleverna står under ändamålsenlig handledning och styrning. Ett mål är att inläring i arbetet sker i så långa perioder att eleven lär sig behärska yrket. I början av studierna kan perioderna vara korta, men när kunskaperna och färdigheterna ökar ska de vara så långvariga som möjligt. Då får den studerande en möjlighet att lära sig helheter och själv ta ansvar för sina arbetsuppgifter.

2 Tillämpningsområde

Det här avtalet gäller inläring i arbetet som en del av yrkesutbildningen inom pappersindustrin på det andra stadiet. Inläringen i arbetet ordnas utgående från ett avtal mellan läroanstalten och företaget, varvid de allmänna aspekter som nämns ovan beaktas.

Inläringen i arbetet ordnas i enlighet med lagen om yrkesutbildning och så att den studerande inte står i anställningsförhållande till företaget. Med den som går i inläring i arbetet kan dock ett arbetsavtal på viss tid ingås för den tid som hans eller hennes arbetsinsats, med avvikelse från vad som konstateras nedan i detta avtal, tillfälligt ersätter en

ordinarie arbetstagares arbetsinsats. Då avtalas lokalt om den lön som ska tillämpas.

3 Samarbete som gäller inläring i arbete

Lokalt ska i samråd konstateras, antingen före inläringen i arbetet ordnas eller i samband med behandlingen av den personalplan och de utbildningsmål som baserar sig på lagen om samarbete inom företag

- vilka former av inläring i arbetet som ska tillämpas i företaget och
- att avsikten inte är att påverka anställningsförhållandena för de anställda som står i företagets tjänst.

4 Personalens anställningsskydd

Inget arbetsavtal sägs upp på grund av den inläring i arbetet som avses i det här avtalet. Bestämmelserna om minskning av arbetskraften, skyldigheten att erbjuda merarbete eller om återanställning får inte ställa hinder för erbjudandet av arbetsplatser för inläring i arbetet.

5 Orientering

Om ersättning för den allmänna introduktionen på arbetsplatsen till de som går i inläring i arbetet avtalas lokalt.

6 Undervisningsplaner

Om det görs väsentliga ändringar i de läroplaner som myndigheterna har utarbetat för pappersindustrin, ska parterna förhandla om de preciseringar som behövs för det här avtalet.

7 Lokala avtal

Lokala avtal som avviker från bestämmelserna i detta avtal kan ingås.

8 Giltighet

Detta avtal tillämpas som en del av branschens kollektivavtal.

Helsingfors den 19 april 2000

Skogsindustrin rf

Arto Tähtinen

Juha Sutela

Pappersförbundet rf

Jarmo Lähteenmäki

Artturi Pennanen

Sauli Kovanen

PAPPERSINDUSTRINS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I Allmänna bestämmelser

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998).

Pappersindustrins avtal om uppsägningsskydd innebär inte ändringar av vad som bestäms om permittering i 5 punkten i underteckningsprotokollet till pappersindustrins kollektivavtal.

TILLÄMPNINGSANVISNING

Allmänt tillämpningsområde

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

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

- 1 hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001),
- 2 arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen,
- 3 hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av 1 kap. 4.4 § i arbetsavtalslagen,
- 4 uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen.

i de fall som nämns i 7 kap. 5, 7 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

Twister som gäller ovan nämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

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

På hävning av arbetsavtal under prøvotiden ska procedurbestämmelserna i 9 kap. 1, 2, 4 och 5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.

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

2 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen.

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

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

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete,

underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen försummelsen av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

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

Som grund för uppsägning räknas dessutom orsaker, som möjliggör en hävning av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen.

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

3 § Uppsägningstider

Då en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal ska han iaktta följande uppsägningstider:

Anställningen har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkning av anställningsförhållandets längd som förlänger uppsägningstider. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av tidsfrist

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De bestämmelser om hur man räknar ut viss fastställd tid som ingår i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man räknar ut vissa terminer som är fast anslutna till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid mm. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

- 1 Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

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

- 2 Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, anses den sista dagen i samma månad som den bestämda tidens sista dag.

Exempel 2

Om arbetsgivare säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader 30.7, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7, är även i detta fall 30.9 anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en tid vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat anställningsförhållandets slutdag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp på den slutlön som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen bestäms om begränsning 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 avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

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

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas som brev eller elektronisk post. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet lämnats.

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 § Meddelande om uppsägningsgrunder

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

II Uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Meddelande om uppsägning

Uppsägning ska verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagaren

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

11 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

12 § Ersättningens belopp

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

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

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

Utöver eller i stället för skadeersättningen enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren inte dömas till den ersättning som avses i denna paragraf.

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

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

III Permittering

13 § Permittering

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

Om permittering skett tills vidare bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, om annat inte överenskommits.

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

14 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från de uppgifter han har tillgång till för arbetstagaren presentera ett förhandsmeddelande om permitteringsgrunderna, en uppskattning över permitteringens omfattning, sättet på vilket den genomförs och när den inleds och hur länge den varar. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan meddelandet ges till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Meddelandet ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att meddelandet har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om meddelandet.

Förhandsmeddelande behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren på basis av annan lag än lagen om arbetsavtal, annat avtal eller annan bestämmelse, som är bindande för honom, ska lämna motsvarande meddelande, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

15 § Permitteringsvarsel

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av varseltiden som fastställs enligt stycken 1–2 i 13 § ovan.

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

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.

Ovan i 13 § 1–2 stycket nämnda anmälningsplikt föreligger dock inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen och kollektivavtalet. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

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

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen på tillsvidarebasis eller för en viss bestämd tid under vilken anställningsförhållandet i övrigt består.

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

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

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

Om det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för permitteringsmeddelande kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen inleds. I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare

verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Senareläggning av permittering

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

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

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

Anmälan om arbetets början

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig 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 om permitteringens annullering eller framskjutande, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada det här möjligen förorsakar arbetsgivaren. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

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

IV Särskilda bestämmelser

16 § Turordning vid reduktion av arbetskraft

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

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING

Bestämmelsen innebär inte en hävning av bestämmelserna om förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges anställningsskydd. Sålunda har bestämmelserna om uppsägningsskydd för dessa personer och de specialgrupper som avses 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen företräde framför bestämmelsen i 16 § i detta avtal.

17 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemän och arbetskraftsmyndighet

Ifrågavarande förtroendemän ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om minskningen av arbetskraft på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder gäller minst 10 arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom då arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

18 § 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 den tid för återanställande som avses i arbetsavtalslagen 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 vars distrikt arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån Arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i 18 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det anledning att utreda om det bland de arbetslösa arbetssökandena fortfarande finns arbetstagare, som efter en permittering som har omfattat mer än 200 dagar, själva med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen har sagt upp sitt anställningsförhållande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

19 § Sanktionssystem

Utöver det som avtalats i 12 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § i lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

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

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

20 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.3.2003 och gäller tills vidare med 6 månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 3 februari 2003

Skogsindustrin rf

Arto Tähtinen

Juha Sutela

Pappersförbundet rf

Jarmo Lähteenmäki

Jouko Ahonen

Sauli Kovanen

ANVISNINGAR FÖR ARBETSTIDSBANK

Med arbetstidsbank avses de lokala arrangemang som införts för att samordna arbetstid och fritid och som fastställer hur olika delfaktorer kan sparas in eller lånas ut samt kombineras långsiktigt.

Med arbetstidsbanken stöds företagets produktivitet och konkurrenskraft samt beaktas arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Anslutningen till och utträddandet ur arbetstidsbanken baserar sig på enskilda arbetstagares frivillighet, om det inte är fråga om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden för en hel arbetsenhet som avgränsas av ett lokalt avtal.

Avtal om ibruktagande av arbetstidsbank

Om ibruktagandet av arbetstidsbankssystemet och detaljerna avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen genom ett skriftligt avtal om arbetstidsbank.

Med stöd av avtalet om arbetstidsbank kan avvikelser göras från

- bestämmelserna i 6 § 8–10 punkten i kollektivavtalet gällande den ordinarie arbetstiden på så sätt att den ordinarie arbetstiden är högst 40 timmar i veckan under en tidsperiod av högst 52 veckor och

6 § 12 om ersättning för skifledighet. för skiftledigheter.

Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de olika delfaktorerna i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas.

I avtalet om arbetstidsbank kommer man åtminstone överens om

- arbetstidsbankens tillämpningsområde,
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av,
- principerna för hur delfaktorerna överförs till arbetstidsbanken,
- de maximala mängderna ordinarie arbetstid per dygn och per vecka,
- gränserna för att spara in eller låna ut arbetstidssaldo,
- grunderna för fastställande av lönen som betalas för ledighet ur arbetstidsbanken och
- hur frånvaro påverkar arbetstidsbanken.

I avtalet kan ingå situationer där arbetstidsbankens saldo kan ersättas som penningersättning.

Om tidpunkten då ledighet för ett arbetsskift eller en längre tid ges avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Användning av arbetstidsbank

Om tidpunkten då ledighet för en arbetsdag eller en längre tid ges avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om det inte är fråga om arrangemang som gäller den ordinarie arbetstiden för en hel arbetsenhet.

Ledighet ur arbetstidsbanken likställs med arbetad tid när semester intjänas och tid jämförbar med arbete när skiftledighet intjänas.

Uppsägning av anställningsförhållande

Saldon i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningsförhållandet upphör. Om sparad saldo emellertid finns i arbetstidsbanken när anställningsförhållandet upphör, betalas det i samband med slutlönen i enlighet med avtalet om arbetstidsbank. Utlånade saldon avdras från slutlönen.

Om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren och arbetstagaren har befriats från sin arbetskyldighet under hela uppsägningstiden, avdras i samband med betalningen av slutlönen inte den skuld som finns i arbetstidsbanken när arbetstagaren sägs upp.

Uppsägning av avtal om arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om arbetstidsbankens saldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas och dras de av på samma sätt som i fråga om anställningsförhållandets upphörande, om inte annat avtalas lokalt.

IBRUKTAGANDE AV 12-TIMMARS ARBETSSKIFT I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE (ATF 37)

Tid	24.11.2011	
Plats	Skogsindustrin rf, Helsingfors	
Närvarande	Jari Forss	Skogsindustrin rf
e		
	Juha Sutela	”
	Petri Vanhala	Pappersförbundet rf
	Juhani Siira	”
	Sauli Kovanen	”

Med detta protokoll avtalar undertecknade förbund om nödvändiga ändringar av och tillägg till pappersindustrins kollektivavtal samt om vilka förfaringssätt man ska använda för att genom lokala avtal kunna övergå till 12-timmars arbetsskift i kontinuerligt skiftarbete (atf 37).

När man har avtalat om att ta i bruk ett skiftschema med 12-timmars arbetsskift i kontinuerligt skiftarbete (atf 37), iakttas bestämmelserna i gällande kollektivavtal, om inte något annat följer av bestämmelserna nedan i detta protokoll.

PM

Med numreringen efter rubriken hänvisas till den bestämmelse i kollektivavtalet som ändras genom det som avtalats i detta protokoll.

Arbetsdygn (6.2)

Arbetsdygnet omfattar tiden från klockan 07.00 till klockan 07.00.

Kollektivavtalsenliga driftstopp (6.4.1)

Arbetena avslutas klockan 23.00 den dag det kollektivavtalsenliga driftstoppet börjar och inleds på motsvarande sätt klockan 07.00.

Pauser (6.5.1)

Pauser som främjar arbetstagarnas möjligheter att orka i arbetet ordnas enligt lokala avtal.

Skiftschema (6.8.3 och 7)

Skiftschemat kan grunda sig på följande alternativ:

mmnn-s (lång rotation),

mn---mn-s- (kort rotation) eller

mm-nn-s--- (kort rotation).

I skiftschemat ingår inte ovan nämnda längre lediga perioder.

Skiftledighet (6.8.6)

För genomförda arbetsskift intjänas skiftledighet på följande sätt:

Det minsta antalet Skiftledighet
arbetsskift

5	1
10	2
15	3
20	4
25	5
30	6
35	7
39	8
44	9-10
49	10-11
54	11-12
59	12-13

64	13-14
69	14-15
74	15-16
78	16-17
83	17-19
88	18-20
93	19-21
98	20-22
103	21-23
108	22-24
113	23-25
117	24-27
122	25-28
127	26-30
131	28-32

En arbetstagare som vid ingången av beskattningsåret har varit anställd i minst ett år får utöver det som fastställts ovan en skiftledighet för arbetsskift under beskattningsåret.

Ny arbetstagare (6.8.10)

Om en ny arbetstagare inte har rätt till en fullständig semester fastställs hans eller hennes ordinarie arbetstid enligt skiftschemat under semesterperioden.

Skiftledigheter som intjänas under kollektivavtalsenligt driftstopp (6.8.13.1)

Arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet

En arbetstagare vars ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet intjänar två skiftledigheter för varje driftstopp.

Brandvakter och arbetstagare i andra motsvarande uppgifter

Brandvakter och arbetstagare som arbetar i motsvarande uppgifter utanför sitt eget arbete tjänar in sex (6) timmar skiftledighet för varje utfört arbetsskift under kollektivavtalsenligt driftstopp.

Arbetsskift som jämställs med ordinarie arbetsskift (6.12.2)

En förutsättning för att skiftledighet ska intjänas är att sex (6) timmar eller mer av ett utfört arbetsskift enligt i systemet ingår i periodlönen.

Avvikande från det ovan nämnda intjänas skiftledighet för ett arbetsskift som inleds under ett kollektivavtalsenligt driftstopp, om minst fyra timmar ingår i periodlönen.

Ersättning för skiftledigheter (6.12.5)

För varje skiftledighetsdag betalas en andel av genomsnittliga ersättningar och arvoden enligt 15 § i kollektivavtalet för 12 timmar.

Lönebetalning (13.2)

Lönen för de fyra första timmarna av den ordinarie arbetstiden i ett arbetsskift som fortsätter som ordinarie arbete efter att ett kollektivavtalsenligt driftstopp har inletts ingår i periodlönen.

Övertidsersättningar och förhöjd lön (16.1, 2 och 8)

Dygnsövertid:

Då man arbetar i 12-timmars arbetsskift i kontinuerligt skiftarbete (atf 37) är den ordinarie arbetstiden 12 timmar och arbete som utförs utöver denna är dygnsövertid.

Om arbetsskiftet eller arbetstidsformen under ett arbetsskift växlar från 8-timmars skift till 12-timmars skift, ersätts arbetet som överskrider 8 timmar som dygnsövertid.

Veckoövertid:

På 12-timmars arbetsskift tillämpas kollektivavtalets regler om lediga dygn, övergångslöneperioder och ofullständiga löneperioder som gäller veckoövertid.

Regeln om femte dag tillämpas på den långa rotationen. Då en arbetstagares arbetstid som grundar sig på 12-timmars arbetsskift fastställs som ett skiftschema baserat på kort rotation, utgör arbete som utförs på den tredje dagen i följd veckoövertid, i det fall att arbetstagarens arbetsskift eller arbetstidsform växlar på en dag efter ett ledigt dygn och före nästa lediga dygn.

Ersättning för självständighetsdagen och avslutade driftstopp

De ersättningar som avses i andra stycket i punkt 16.8 i kollektivavtalet betalas för självständighetsdag som infaller på en söndag från klockan 07.00, i skiftarbete på nyårsafton från klockan 15.00, på påskafton från klockan 15.00 och på pingstafton från klockan 23.00. Ersättningen betalas inte efter klockan 07.00 på dagen i fråga.

Skifttillägg (19.1)

Till en arbetstagare betalas för alla

arbetstimmar under ordinarie arbetstid i ett arbetsskift som börjar klockan 07.00 (morgonskift) ett tillägg för morgonskift, vars centbelopp per timme beräknas genom att dividera med 12 den inkomst, som fastställs genom att multiplicera tillägget för kvällsskift enligt punkt 19.1 i kollektivavtalet med 5, och

arbetstimmar under ordinarie arbetstid i ett arbetsskift som börjar klockan 19.00 (nattskift) ett tillägg för nattskift, vars centbelopp per timme beräknas genom att dividera med 12 den summa, som fastställs genom att multiplicera tillägget för kvällsskift enligt punkt 19.1 i kollektivavtalet med 3 och multiplicera tillägget för nattskift i samma punkt med 8.

Lön under moderskaps- och faderskapsledighet (24.3)

En moderskapsledig arbetstagare får lön enligt medeltiminkomsten på följande sätt:

Om anställningsförhållandet har pågått i minst sex månader får arbetstagaren lön för 20 dagar och därutöver lön för 80 timmar som ersättning för förhöjningarna för skiftledighetsdagar och söndagsarbete.

Om anställningsförhållandet har pågått i minst fem år får arbetstagaren lön för 25,33 dagar och därutöver lön för 104 timmar som ersättning för förhöjningarna för skiftledighetsdagar och söndagsarbete.

När ett anställningsförhållande har pågått i sex månader får en arbetstagare som har faderskapsledigt lön för de fyra första arbetsdagarna i faderskapspenningssperioden. Lönen för faderskapsledighet betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Semester (25.2 och 3.5)

Då skiftschemat grundar sig på 12-timmars arbetsskift börjar den första gruppens semester under perioden 18.5–26.5 så att semesterrotationen följer bestämmelserna i punkt 25.3.1 i kollektivavtalet. Inom skiften för vilka semestern fastställts enligt alternativ 1 ska semesterrotationen genomföras med iakttagande av principen om jämlik semesterrotation.

Ovan nämnda tidpunkt för när semestrarna börjar tas i beaktande också när tidpunkten för höstens semesterperiod fastställs.

De dagar som är likställda med arbetade dagar, som bestämmer en arbetstagares semesterrätt, beräknas genom att multiplicera de arbetsskift som utförts med 1,5.

När man fastställer en arbetstagares semesterrätt räknas av frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 6 punkten i semesterlagen (deltagande i utbildning), avvikande från semesterlagen högst 20 arbetsdagar i taget som dagar som är likställda med arbetade dagar.

När en arbetstagare insjuknar så att hans eller hennes semester skjuts fram till en senare tidpunkt, betalas lön för sjukdomstid enligt de arbetsskift och skiftledigheter som ingår i skiftschemat för semestertiden.

Parterna konstaterar dessutom

När man avtalar om att ta i bruk 12-timmars arbetsskift beaktas bland annat följande faktorer:

Om man avtalar om att ta i bruk 12-timmars arbetsskift i endast en del av fabriken, är det möjligt att komma överens om att de avdelningar som har 8-timmars arbetsskift börjar sitt arbetsdygn klockan 07.00 och att kollektivavtalsenliga driftstopp börjar klockan 23.00. Då slutar arbetsdygnet och de kollektivavtalsenliga driftstoppen på motsvarande sätt en timme senare.

De lokala parterna klarlägger i samband med överenskommelsen vilka förfaringsätt som används för att trygga en störningsfri drift av fabriken vid frånvaro. Frånvaron kan orsakas av t.ex. sjukdom eller deltagande i kurser.

Helsingfors den 24 november 2011

Skogsindustrin rf

Jari Forss

Juha Sutela

Pappersförbundet rf

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sauli Kovanen

ALLMÄNT AVTAL FÖR PAPPERSINDUSTRIN

Allmänt avtal för pappersindustrin 2012

1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	156
1.1	Grundläggande rättigheter	156
1.2	Arbetsledningsrätt	156
1.3	Begäran om utlåtanden.....	156
1.4	Förhandsanmälan om arbetskonflikt	156
1.5	Tillämpningsområde.....	156
2	SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA	156
2.1	Utvecklingsverksamhet	156
2.2	Omskolning	157
2.3	Projektsamarbete.....	158
2.4	Genomförande av samarbetet	158
2.5	Samarbetsorgan	158
2.6	Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan	159
3	SAMARBETSUPPGIFTER OCH -ORGANISATIONER.....	160
3.1	Bestämmelserna som gäller förtroendemän	160
3.1.1	Val av förtroendemän.....	160
3.1.2	Förhandlingsordning	160
3.2	Bestämmelserna om arbetarskydd	161
3.2.1	Uppgifter	161
3.2.2	Ombud	161
3.2.3	Kommission	162
3.2.4	Begränsning av tillämpningsområdet	162
3.2.5	Företagshälsovård	162
3.2.6	Skyddsinformationsblad om kemiska ämnen	163
4	BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING	165
4.1	Befrielse från arbetet.....	165
4.2	Ersättning av inkomstbortfall	165
4.3	Ställning	166
4.3.1	Arbetsförhållandet.....	166
4.3.2	Överlåtelse av rörelse	166
4.3.3	Lokaler	166
4.3.4	Löne- och omplaceringsskydd	166
4.3.5	Upprätthållande av yrkesskickligheten.....	167
4.3.6	Anställningsskydd	167
4.4	Ersättare	169
5	ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER	170
5.1	Uppgifter om lönestatistik och personal	170
5.2	Arbetstidsbokföring	170
5.3	Uppgifternas konfidentiella natur.....	170
5.4	Författningar.....	170
5.5	Uppgifter angående företaget	171
5.6	Sekretessplikt.....	171
6	PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN.....	172

7	UTBILDNING.....	173
7.1	Yrkesutbildning	173
7.2	Gemensam utbildning	173
7.3	Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider .	174
7.4	Ersättningar.....	175
7.5	Sociala förmåner.....	176
7.6	Skolinformation	176
8	AVTALETS BINDANDE VERKAN	177

1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Grundläggande rättigheter

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

1.2 Arbetsledningsrätt

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

1.3 Begäran om utlåtanden

Kollektivavtalsparterna kan tillsammans be EK och FFC om utlåtande om tolkningen av avtalen.

1.4 Förhandsanmälan om arbetskonflikt

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

1.5 Tillämpningsområde

Detta avtal iakttas som en del av pappersindustrins kollektivavtal.

2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA

2.1 Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av

arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

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

De åtgärder som ska genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet, och de får inte ha en ofördelaktig inverkan på arbetstagarnas normala inkomster.

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

Förtroendemännen ska ges tillfälle att sätta sig in i hur arbetsstudierna utförs och i deras resultat samt i de reformer som verkställs med stöd av studierna.

2.2 Omskolning

Utvecklingsverksamheten kräver att företagen omskolar personalen. Vid genomförandet av utvecklingsverksamhet och saneringsprojekt måste företagen fästa större uppmärksamhet vid omskolning. Omskolningen måste därvid riktas mot såväl arbetstagare i uppgifter med inslag av ny teknik som arbetstagare som övergår till nya uppgifter.

Genom omskolning kan arbetstagarna lättare anpassa sig till de förändringar i organisationen och uppgifterna som utvecklingsverksamheten orsakar. Förbunden framhäver omskolning av arbetstagare när företagets utvecklingsverksamhet planeras och i praktiken genomförs. För att nå bästa möjliga resultat som tillfredsställer alla parter rekommenderar förbunden att omskolningen i första hand riktas mot yrken som på bästa sätt säkerställer att lönenivån bibehålls och utvecklas.

2.3 Projektsamarbete

Projektgrupper kan och bör tillsättas genom lokal överenskommelse även i frågor som inte hänför sig till utvecklingsverksamheten, om det anses vara till ömsesidig nytta.

Projektgruppens arbete ersätter inte kollektivavtalets förhandlingssystem och dess ställningstaganden binder inte parterna i ett sådant förhandlingssystem som avses i kollektivavtalet. De personalgrupper som berörs av projektet ska vara rättvist representerade i projektgruppen. Arbetstagarna utser i första hand sina företrädare bland de arbetstagare som berörs av utvecklingsprojektet.

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att delta i projektgruppens arbete och få information om projektet när det gäller frågor som hör till deras verksamhetsområde.

2.4 Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som ska tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

2.5 Samarbetsorgan

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, i den omfattning som lokalt avtalas om.

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

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovård.

2.6 Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Om så överenskoms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet som görs upp på arbetsplatsen eller i en motsvarande plan. Arbetarskyddschefens och -fullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförandet och uppföljningen av planen.

3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH -ORGANISATIONER

3.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

3.1.1 Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, den huvudförtroendeman som fackavdelningen har valt och förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet.

Med fackavdelning avses en registrerad underförening till Pappersförbundet rf. Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I situationer som avses i punkt 28.2.1 i kollektivavtalet kan man ändå välja en gemensam förtroendeman som representant för arbetstagare hos olika företag med verksamhet på samma fabriksområde och som tillhör samma koncern.

I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal.

Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet av valet får dock inte störa arbetet. Överenskommelse om valtider och vallokaler ska ingås med arbetsgivaren minst 14 dygn före valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

3.1.2 Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, ska förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar utredningen av fallet. Bestämmelser om förhandlingsordningen finns i 27 § i kollektivavtalet.

3.2 Bestämmelserna om arbetarskydd

Alla nödvändiga åtgärder vidtas för att förebygga olycksfall och yrkessjukdomar samt trygga arbetstagarens säkerhet och hälsa.

Förbunden har 16.11.1993 upprättat en gemensam rekommendation för arbetarskyddsarbetet på arbetsplatserna inom pappersindustrin. Centralorganisationerna har dessutom undertecknat ett avtal om arbetarskyddscentralen 28.5.1985.

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

3.2.1 Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktigen övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av annan lagstiftning och andra avtal. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

3.2.2 Ombud

Lokalt avtalas om val av arbetarskyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i punkt 28.3.1 i kollektivavtalet beträffande valet av förtroendemän. Dessutom ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar

arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser arbetarskyddsombudet bland sig.

3.2.3 Kommission

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

3.2.4 Begränsning av tillämpningsområdet

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

3.2.5 Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska ordna i lagen om företagshälsovård (1383/2001) avsedda hälsoundersökningar när det med beaktande av en arbetstagares förändrade förhållanden och den medicinska kunskapen är motiverat att misstänka att arbetet utgör en hälsorisk för arbetstagaren.

Behandlingen av ärendet och framställandet av förslag om dessa hälsoundersökningar hör i första hand till den centrala arbetarskyddskommittén, om en sådan har inrättats, eller till arbetarskyddskommittén.

Ett planmässigt verkställande av företagshälsovård på arbetsplatserna förutsätter att man på varje enskild arbetsplats upprättar en verksamhetsplan som tar upp de frågor som avses i 8 § i lagen om företagshälsovård. Sådana frågor är t.ex.

- tidpunkten för när företagshälsovården ska inledas och hur den ska ordnas

- antalet yrkespersoner inom hälsovården och slag av yrkespersoner
- lagstadgade verksamhetsformer
- frivillig annan förebyggande verksamhet
- sjukvårdsverksamhet
- yrkespersonernas inom hälsovården deltagande i arbetarskyddet i egenskap av experter
- företagshälsovårdens lokaler.

Förutom i verksamhetsplanen ska ovan nämnda frågor behandlas i arbetarskyddskommissionen eller, om detta inte är möjligt, i samråd med arbetarskyddsfullmäktigen, då inledande, väsentlig förändring, utvidgning eller nedläggning av verksamhet förutsätter det. Behandlingen av ärendena sker under de förutsättningar som avses i arbetarskyddsavtalet.

I enlighet med 13 kap. 4 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen ska arbetarskyddskommissionen, eller om en sådan inte finns, arbetarskyddsfullmäktigen beredas möjlighet att avge utlåtande om ansökan om ersättning för företagshälsovård. Verksamhetsberättelsen utgör en del av ersättningsansökan; berättelsens stomme kan utgöras av en mall som folkpensionsanstalten har utarbetat för detta ändamål. Individualiserade löneuppgifter som kan framgå av ersättningsansökan utgör uppgifter som inte visas för arbetarskyddskommissionen eller arbetarskyddsfullmäktigen.

3.2.6 Skyddsinformationsblad om kemiska ämnen

Arbetsgivaren informerar genom ett i social- och hälsovårdsministeriets förordning 1202/2001 avsett skyddsinformationsblad arbetarskyddsfullmäktigen samt den aktuella arbetsavdelningen om vilka kemiska ämnen som används på arbetsplatsen. Lokalt kan man avtala om vilket system som ska användas för att informera alla arbetstagare som använder ämnena om de av ämnets leverantör erhållna uppgifterna i skyddsinformationsbladet och andra arbetarskyddsrelaterade krav i anslutning till användningen.

En granskning av de använda kemiska ämnena och deras skyddsinformationsblad görs årligen.

Arbetsgivaren är inom ramen för sin linjeorganisation ansvarig för användningen av de kemiska ämnena, bevarandet av förpackningarnas märkningar, destruktionsen av tomma förpackningar, behövlig skyddsutrustning samt för handledning i säker användning av ämnena.

Dessutom ska arbetarskyddslagens bestämmelser om varningar och anvisningar beaktas. I fråga om utbildning av arbetstagarna hänvisas särskilt till bestämmelserna i 14 § 1 mom., 46 § och 50 § 1 mom. i arbetarskyddslagen.

4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt andra representanter för personalen som deltar i samarbete mellan företaget och personalen enligt detta avtal beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

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

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

4.2 Ersättning av inkomstbortfall

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

Om en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för

sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

4.3 Ställning

4.3.1 Arbetsförhållandet

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

4.3.2 Överlåtelse av rörelse

Bestämmelser om bevarande av huvudförtroendemannens ställning vid överlåtelse av rörelse finns i punkt 28.2.1 i kollektivavtalet.

4.3.3 Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

4.3.4 Löne- och omplaceringsskydd

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

motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

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

4.3.5 Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

4.3.6 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder samt individuellt skydd

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får arbetarskyddsfullmäktigen eller fackavdelningens ordförande inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på ett sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne själv utan det samtycke, som i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kapitel 10 § 1 mom. krävs av de arbetstagare som denne representerar. En förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller i väsentlig grad samt trots varning försummat sin arbetskyldighet.

Kandidatskydd

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

Efterskydd

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

Ersättningar

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

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

4.4 Ersättare

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

5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

5.1 Uppgifter om lönestatistik och personal

Ifall man inte lokalt kommer överens om annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppdrag få information som motsvarar EK:s kvartalsstatistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med löneuppgifterna som samlas in från företaget. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

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

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Informationen ges en gång om året för de arbetstagare som då står i arbetsförhållande till företaget.

5.2 Arbetstidsbokföring

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen så som förtroendemannen enligt lagen och punkt 28.2.7 i kollektivavtalet har rätt till.

5.3 Uppgifternas konfidentiella natur

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

5.4 Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

5.5 Uppgifter angående företaget

Bestämmelser om vilken information om företagets ekonomiska situation som personalens representanter ska få finns i 3 kap. 10 § i lagen om samarbete inom företag.

5.6 Sekretessplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalrepresentanter som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

6 PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Pappersförbundet rf och en avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe ordna möten för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats mellan parterna eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

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

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

7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

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

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

7.2 Gemensam utbildning

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

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam

utbildning som avses i denna punkt. Personer som kan delta i en grundkurs enligt detta avtal är medlem av arbetarskyddskommission, en arbetarskyddsfullmäktig, en vice fullmäktig och arbetarskyddsombudsman samt för specialkurs den arbetarskyddsfullmäktige.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning så som bestäms i punkt 7.1. Om medverkan i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp verkställandet av nämnda utbud av olika utbildningsalternativ.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

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

Anmälan om avsikt att delta i en kurs bör göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor på förhand.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar bestämmas.

7.4 Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller Pappersförbundet rf:s kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, en arbetsavdelnings vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktigen och vice, en i samarbetslagen avsedd medlem i samarbetsdelegationen, en medlem i en av samarbetsdelegationen bildad utbildningskommitté, en medlem i arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet betala ersättning för inkomstbortfall för den utbildning som deras uppgifter förutsätter, till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

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

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

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

7.6 Skolinformation

En arbetstagare som på gemensamt avtalat sätt tillsammans med arbetsgivaren eller på dennes uppdrag deltar i informationsmöten som arrangeras av skolor och behandlar skogsindustrins verksamhet, ersätts med inkomstbortfallet för den aktuella ordinarie arbetstiden.

8 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.4.2012 som en del av pappersindustrins kollektivavtal.

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET ”LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT” 2020–2021

Skogsindustrin rf och Pappersförbundet rf vill för sin 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 vid industriföretag inom pappersindustrin, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

Därför 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 till perioden 1.6–31.8 under åren 2020–2021. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
- 3 Lönen för sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant” betalas åren 2020 och 2021 i form av en engångsersättning på 360 euro. 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 protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors 10.02.2020

SKOGSINDUSTRIN RF

PAPPERSFÖRBUNDET RF

TOLKNINGAR OM DELTIDSARBETE INOM TILLÄMPNINGSSOMRÅDET FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR PAPPERSINDUSTRIN

Fastställande av lön

Lönen för deltidsanställda betalas som månadslön, vars storlek bestäms enligt arbetstiden i arbetsavtalet.

Exempel på lönebildning

Den deltidsanställda arbetar schemarotationsvis, främst i atf 37, eller deltidsarbete utförs med förkortad arbetsvecka eller arbetsdag, exempelvis tre dagar i veckan eller fyra timmar per dag fem dagar i veckan: Periodlönen bildas i detta fall normalt. Löneperioden inkluderar schemaenliga arbets- och skiftesfria lediga dagar utanför arbetsperioden dras då av från periodlönen enligt 13.7 i kollektivavtalet som lönefria frånvarodagar.

Deltidsarbete utförs med ett upplägg där arbetstagaren arbetar hela löneperioder på samma sätt som heltidsanställda. Periodlönen grundar sig på varje arbetad löneperiod, på samma sätt som hos heltidsanställda.

Obetald frånvaro dras i övrigt av från periodlönen enligt 13.7 i kollektivavtalet. (Avser båda punkterna ovan.)

Förhöjd lön för söndagar samt s.k. avslutat driftstopp, tiden mellan kl. 22.00 torsdagen under midsommarveckan och kl. 06.00 på midsommarafton samt för nattskiftet under dagen före julafton betalas enligt faktiskt utförda arbetstimmar. Även skiftes- och bastutilläggen betalas enligt faktiskt utförda arbetstimmar med beaktande av bestämmelserna i kollektivavtalet.

Intjänande av skiftledigheter

Atf 15-36

Arbetstagare som arbetar inom en arbetstidsform vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka och 8 timmar per dag, tjänar skiftledighet för varje utfört ordinarie 8 timmars arbetsskift. Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om givande av skiftledigheter i kollektivavtalet.

Atf 37

Arbetstagare tjänar in skiftledigheter för utförda 8-timmars arbetsskift med ordinarie arbetstid enligt tabellen under 6 § 8.6 i kollektivavtalet.

Skiftledigheterna ges och jämnas ut enligt tillhörande bestämmelser i kollektivavtalet för heltidsanställda.

Övertidsersättningar

Till deltidsanställda arbetstagare betalas övertidsersättning för dygnsövertidsarbete enligt kollektivavtalet.

Ersättning för övertidsarbete per vecka enligt kollektivavtalet kan betalas ut om den faktiskt utförda arbetstiden överstiger veckoarbetstiden enligt kollektivavtalet. Ersättningen bestäms då enligt punkt 16.2 i kollektivavtalet.

Lön för sjukdomstid

Längden av löneperioden för sjuktid för deltidsanställda bestäms enligt 24 § i kollektivavtalet. Löneperioden för sjuktid är högst lika lång som karenstiden i sjukförsäkringslagen, om anställningsförhållandet varat mindre än sex månader (kollektivavtalet 24.1.2). Om anställningsförhållandet varat sex månader eller längre, löper löneperioden för sjuktid från dagen för insjuknandet (kollektivavtalet 24.1.3).

Lön för sjuktiden utbetalas endast för sådana dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren, om denne inte hade insjuknat.

Om arbetstagaren insjuknat under en tidsperiod då han/hon inte arbetat enligt sitt arbetsavtal, inleds löneperioden för sjuktiden från den första dag då han/hon skulle ha arbetat.

Intjänande av semester

Semesterns längd bestäms enligt huvudregeln i semesterlagen.

Intjänande av semester förutsätter 14 arbetsdagar eller dagar som motsvarar arbetsdagar per månad (6.1 § i semesterlagen).

I andra hand tillämpas 35-timmarsregeln (6.2 § i semesterlagen). Tillämpning av bestämmelsen förutsätter att en arbetstagare som arbetar på grundval av ett arbetsavtal om deltidarbete arbetar så få dagar per månad att han/hon inte har en enda kalendermånad innehållande 14 arbetsdagar, eller endast en del av kalendermånaderna innehåller 14 arbetsdagar till följd av avtalet.

Olika regler tillämpas inte sida vid sida.

Beviljande av semester

Semester beviljas och meddelas enligt semesterlagen och kollektivavtalen.

Sommar- och vintersemester ska enligt semesterlagen beviljas som en sammanhängande period (20.2 § i semesterlagen). Huvudregeln ovan innebär för deltidarbete att semestern förbrukas enhetligt under såväl arbetsperioden som frånvaroperioden, exempelvis som deltidspensionstid. Då är alla vardagar enligt semesterlagen semesterdagar.

Uppdelning av semestern i flera perioder för att av nödvändiga skäl ha arbetet igång eller med arbetstagarens samtycke är möjligt, förutsatt att man följer 20 § 2 mom. i semesterlagen.

Semesterlön

Till deltidsanställda betalas avtalad periodlön under semestern på normala löneutbetalningsdagar enligt följande:

Deltidsanställda arbetstagares periodlön under semestern och semesterersättning

Deltidsanställda arbetstagares periodlön under semestern betalas på normala lönedagar. På lönedagen betalas för varje semesterdag som ingår i löneperioden som dagslön en enskild semesterdags andel av den totala semesterlönen.

Deltidsanställda arbetstagares totala periodlön under semestern ja semesterersättning beräknas genom att samordna en arbetstagares semesterlön enligt semesterlöneavtalet och den summa som eventuellt

ska dras av som utjämningspost för semesterlönen, vilken beräknas med hjälp av den kalkylerade periodlönen. Utjämningsposten för semesterlönen beräknas genom att dra av den kalkylerade periodlönen från semesterlönen enligt semesterlöneavtalet. Den kalkylerade periodlönen beräknas genom att multiplicera antalet semesterdagar med talet 6,67 och timlönsvariabeln för den periodlön som gäller i början av löneperioden som föregår den första delen av arbetstagarens semester.

Om den kalkylerade periodlönen är större än semesterlönen enligt semesterlöneavtalet, avdras från semesterlönen den andel av utjämningsposten för semesterlönen som bestäms utifrån proportionen mellan arbetstiden vid deltidsarbete och heltidsarbete. I annat fall beräknas den totala semesterlönen och semesterersättningen enligt semesterlöneavtalet.

TILLÄMPN.

Då löneperioden omfattar både semester- och arbetsdagar, beräknas periodlönen för arbetsdagarna på det sätt som bestäms i punkt 13.7 i kollektivavtalet, som gäller frånvaro utan lön.

Semesterpremie

Semesterpremie betalas med fullt belopp (13 timmars lön för varje semesterberättigande månad), om den ordinarie dygnsarbetstiden är i genomsnitt minst 4 timmar. Då en arbetstagares genomsnittliga arbetstid är mindre än 4 timmar per dygn betalas för varje månad som berättigar till semester en på medeltiminkomsten baserad ersättning som motsvarar den genomsnittliga dygnsarbetstiden.

Tjänsteårsersättning

Tjänsteårsersättning betalas alltid till arbetstagare med anställningsförhållande (18 § 2 i kollektivavtalet). Det saknar betydelse om utbetalningstidpunkten för tjänsteårsersättningen infaller vid en tidpunkt då den deltidsanställda inte arbetar.

I deltidsarbete jämkas sparande av ledighet enligt heltidsarbete och arbetstagarens genomsnittliga arbetstid per vecka enligt kollektivavtalet. På detta vis tas sparad ledighet ut på samma sätt som vid heltidsanställning.

Tjänsteårsersättning som beräknats enligt kollektivavtalet delas enligt förhållandet mellan arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid som deltidsanställd och arbetstiden för heltidsanställda, 40 timmar.

FÖRTECKNING ÖVER VERKSAMHETSSTÄLLEN

Adara Pakkaus Oy, Valkeakoski
BillerudKorsnäs Finland Ab, Jakobstad
Oy Botnia Mill Service Ab, Joutseno
Oy Botnia Mill Service Ab, Kemi
Oy Botnia Mill Service Ab, Raumo
Oy Botnia Mill Service Ab, Tammerfors
Oy Botnia Mill Service Ab, Äänekoski
Corenso United Oy Ltd, hylsfabriken i Imatra
Corenso United Oy Ltd, hylsfabriken i Lovisa
Corenso United Oy Ltd, kartongfabriken i Björneborg
Dongwha Finland Oy, Kotka
DS Smith Packaging Finland Oy, Nummela
DS Smith Packaging Finland Oy, Tammerfors
Efora Oy, Heinola
Efora Oy, Imatra
Efora Oy, Kemi
Efora Oy, Uleåborg
Efora Oy, Uimaharju
Efora Oy, Varkaus
Oy Essity Finland Ab, Nokia
Jujo Thermal Oy, Kauttua
Kotkamills Oy, Kotka
Kotkamills Absorbex Oy, Kotka
Metsä Board Oyj, Joutseno BCTMP
Metsä Board Oyj, Kaskinen BCTMP
Metsä Board Oyj, Metsä Board Kyro
Metsä Board Oyj, Metsä Board Kyro Paper
Metsä Board Oyj, Simpele Board
Metsä Board Oyj, Tako Board
Metsä Board Oyj, Äänekoski Board
Metsä Board Kemi Oy, Kemi
Metsä Fibre Oy, Joutseno
Metsä Fibre Oy, Kemi
Metsä Fibre Oy, Raumo
Metsä Fibre Oy, Äänekoski
Metsä Tissue Oyj, Mänttä
Omya Oy, Imatra
Omya Oy, Kemi

Pankaboard Oy, Pankakoski
Sappi Finland I Oy, Kirkniemi
Mondi Powerflute Oy, Kuopio
SCHAEFER KALK Finland Oy, Kuusankoski
Sonoco-Alcore Oy, Karhula
Sonoco-Alcore Oy, Ruovesi
Sonoco-Alcore Oy, Ruukki
Stora Enso Oyj, Enocell, Uimaharju
Stora Enso Oyj, Heinola flutingfabrik, Heinola
Stora Enso Oyj, Imatra
Stora Enso Oyj, Uleåborg
Stora Enso Oyj, Sunila
Stora Enso Oyj, Varkaus
Stora Enso Oyj, Veitsiluoto
Stora Enso Ingerois Oy, Anjalankoski
Stora Enso Packaging Oy, Heinola
Stora Enso Packaging Oy, Lahtis
Stora Enso Packaging Oy, Tjock
Stora Enso Publication Papers Oy Ltd, Anjalankoski
Stora Enso Publication Papers Oy Ltd, Varkaus
Tervakoski Oy, Tervakoski
UPM Raflatac Oy, Tammerfors
UPM-Kymmene Oyj, Jämsänkoski
UPM-Kymmene Oyj, Kaipola
UPM-Kymmene Oyj, Kaukas
UPM-Kymmene Oyj, Kymi
UPM-Kymmene Oyj, Villmanstrand Biorefinery
UPM-Kymmene Oyj, Jakobstad
UPM-Kymmene Oyj, Raumo
UPM-Kymmene Oyj, Tervasaari
Valmet Kauttua Oy, Kauttua

