

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

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

KOLLEKTIVAVTAL
mellan Skogsindustrin rf och
Elbranschernas fackförbund rf
10.2.2020–31.12.2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	6
1 §	Tillämpningsområde	6
2 §	Organisationsfrihet.....	8
3 §	lakttagande av det allmänna avtalet.....	9
4 §	Arbetsfredsförpliktelse	9
5 §	Inledande och avslutande av anställningsförhållande	9
II	ARBETSTIDSBESTÄMMELSER.....	10
6 §	Ordinarie arbetstid	10
6.1	Arbetstidsformer och arbetstidsbank	10
6.2	Arbetsvecka och arbetsdygn.....	11
6.2.1	Uppföljningsperiod för flexibel arbetstid	11
6.3	Söckenhelgsveckor	11
6.3.1	Ordinarie arbetstid under söckenhelgsveckor.....	11
6.3.2	Intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) på söndag, söckenhelg och därtill anknyttande lediga dagar.....	12
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	12
6.4	Kollektivavtalsenliga driftstopp	12
6.4.1	Avbrott i arbeten under kollektivavtalsenliga driftstopp.....	12
6.4.2	Inledande och avslutande av arbetena under kollektivavtalsenligt driftstopp	13
6.4.3	Service- och reparationsarbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	13
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 dagarbete	14
6.5.3	Dygnsvila.....	14
6.6	Uppföljning av arbetstiden.....	14
6.7	Lastnings- och lossningsarbeten	14
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).....	15
6.8.5	Fyrskiftsarbete.....	16
6.8.6	Skiftledighetssystem (atf 37).....	17
6.8.7	Skiftledighet (atf 37)	19
6.8.8	När skiftledighet ska ges (atf 37).....	20
6.8.9	Utjämning efter uttag av skiftledighet som inte intjänats (atf 37)	20
6.8.10	Ny arbetstagare (atf 37)	22
6.8.11	Arbete under skiftledigheter (atf 37).....	23
6.8.12	Utbildning och skiftledighet (atf 37).....	23
6.8.13	Skiftledigheter som intjänas under kollektivavtalsenligt driftstopp	23
6.8.13.1	Intjäning av skiftledigheter vid arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	23
6.8.13.2	Hur frånvaro påverkar skiftledighet som intjänas i arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp	24
6.8.13.3	Reparations- och vissa inledande och avslutande arbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	24
6.8.13.4	Uttag av skiftledigheter som tjänats in under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	24
6.8.13.5	Hur andra skiftledigheter intjänas och åtgår under kollektivavtalsenligt driftstopp.....	25
6.9	Dagarbete, intermittент 2-skiftsarbete samt fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 15, 16, 25, 26, 17 och 27).....	25
6.9.1	Ordinarie arbetstid i dagarbete (atf 15, 16).....	25
6.9.2	Ordinarie arbetstid i intermittент 2-skiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 25, 26, 17 och 27).....	25
6.9.3	Skiftledighet i dagarbete (atf 15, 16)	26
6.9.4	Skiftledighet i intermittент 2-skiftsarbete (atf 25, 26).....	27
6.9.5	Skiftledighet i fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 17, 27)	27
6.10	Intermittent 3-skiftsarbete (atf 35, 36)	28
6.10.1	Ordinarie arbetstid (atf 35, 36)	28

6.10.2	Skiftledighet i intermittert 3-skiftsarbete (atf 35, 36)	28
6.10.3	Nattskift på pingstafton (atf 36)	29
6.10.4	Arbete på annandag påsk (atf 35, 36)	29
6.11	Skiftledigheter som intjänas under söckenhelgsveckor i arbetstidsformerna 17, 27, 16, 26 och 36	29
6.12	På samtliga arbetstidsformer tillämpade bestämmelser om skiftledighet	29
6.12.1	Utjämnning av skiftledigheter	29
6.12.2	Arbets-skift som jämförs med ordinarie arbets-skift	30
6.12.3	Skiftledigheter och sjukdom	30
6.12.4	Skiftledigheter och faderskapsledighet	31
6.12.5	Ersättning för skiftledigheter	31
6.12.6	Skiftledigheter när anställningsförhållandet upphör	31
6.12.7	Sammanjämnning av skiftledigheter (atf 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)	31
7 §	Maximiarbetstid och nödarbete	31
7.1	Övertidsarbete	31
7.2	Nödarbete	32
7.3	Förteckningar över övertids- och nödarbete	32
8 §	Bestämmelser gällande förädlingsfabriker och -avdelningar	32
8.1	Veckoslutsarbete	32
8.2	Avbrott i produktionen under påsk eller pingst	33
8.3	Förhandsanmälnings-tid för ändring av arbetstidsform eller arbets-skift samt tidpunkt för skiftledigheter	33
III	LÖNEBESTÄMMELSER	33
9 §	Organisering av arbetsuppgifterna	33
10 §	Fastställande av lön	34
10.1	Principer för fastställande av lön	34
10.2	Periodlön	34
11 §	Hur förändringar påverkar lönen	34
11.1	Bedömning och registrering av förändringar	34
11.2	Menings-skiljaktigheter	35
12 §	Prestationslöner	35
12.1	Prestationslönearbete	35
12.2	Avtal om prissättning	35
12.3	Ändring av prissättning	35
12.4	Ackords- och arvodesarbete som övertidsarbete	36
13 §	Löneutbetalning	36
13.1	Löneperiod	36
13.2	Periodlön	36
13.3	Lönedag	36
13.4	Ändringar i lönegrunderna	36
13.5	Tillägg och ersättningar	37
13.6	Prestationslönearbete	37
13.6.1	Lönebetaltning vid prestationslönearbete	37
13.6.2	Separat ersättning för ofullständig löneperiod i prestationslönearbete	37
13.7	Frånvaro utan lön	38
13.8	Lönebetaltning vid anställningsförhållandets början	38
14 §	Avlöning vid förflyttning till annat arbete	38
15 §	Genomsnittlig timförtjänst	39
15.2	Beräkning av det genomsnittliga tillägget	39
15.3	Tillämpning av det genomsnittliga tillägget	40
16 §	Rationalisering	40
IV	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ERSÄTTNINGAR	43
17 §	Övertidsersättningar och förhöjd lön	43
17.1	Dygnsövertid	43
17.2	Veckoövertid	43
17.2.1	Huvudregel	43
17.2.2	Regel om ledigt dygn	43
17.2.3	Regel om femte dag	43
17.2.4	Regel om lönebetaltningsperiod vid övergång till annan arbetstidsform	44
17.2.5	Regel om ofullständig löneperiod	44
17.2.6	Ersättning för veckoövertid	44

17.3	Övertidsersättning efter 8 veckoövertidstimmar.....	44
17.4	Nattövertid.....	44
17.5	Ersättning av arbete under veckoledighet.....	44
17.6	Arbete på påskaftonen.....	45
17.7	Driftstoppersättning.....	45
18 §	Bastutillägg.....	46
19 §	Tjänsteårsersättning.....	46
19.1	Tjänsteårsersättningens storlek.....	46
19.2	Rätt till tjänsteårsersättningen och hur den betalas.....	47
19.3	Byte av tjänsteårsersättning mot ledighet.....	47
19.3.1	Personer som delvis förlorat sin arbetsförmåga.....	47
19.3.2	55 år fyllda.....	48
20 §	Skifttillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete.....	48
20.1	Skifttillägg.....	48
20.2	Tillägg för kvälls- och nattarbete (atf 15, 16, 17).....	49
20.3	Förhöjning av tilläggen.....	49
21 §	Utryckningspenning.....	49
22 §	Tillägg för extremt tungt och extremt smutsigt arbete.....	50
23 §	Resekostnader och dagtraktamenten.....	50
23.1	Ersättning för resekostnader.....	50
23.1.1	Arbetsresans början och slut.....	50
23.1.2	Meddelande om arbetskommendering för underhållspersonal.....	50
23.2	Lön för restid.....	51
23.3	Rätt till dagpenning.....	51
23.4	Användning av egen bil.....	51
23.5	Måltidsersättning.....	51
23.6	Sjukhusdagpenning.....	51
23.7	Inkvarteringskostnader.....	51
23.8	Arbete utomlands.....	52
24 §	Övriga ersättningar.....	52
24.1	Ersättning för arbetsredskap.....	52
24.2	Ersättning för arbetskläder.....	52
24.3	Samhälleliga förtroendeuppdrag.....	53
24.4	50- och 60-årsdagar.....	53
24.5	Nära anhörigs begravningsdag eller egen bröllopsdag.....	53
24.6	Insjuknande barn.....	54
24.7	Uppbåd.....	55
24.8	Reservövningar.....	55
24.9	Lön under frånvarotid och anmälan av frånvaro.....	55
24.10	Vård av svårt sjukt barn.....	55
V	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	56
25 §	Sjukdom, olycksfall, moderskapsledighet och läkarundersökningar.....	56
25.1	Lön för sjukdomstid.....	56
25.1.1	Rätt till lön för sjukdomstid.....	56
25.1.2	Anställningsförhållandet har pågått mindre än 6 månader.....	56
25.1.3	Anställningsförhållandet har pågått minst 6 månader.....	56
25.2	Utredning över sjukdom.....	57
25.2.1	Uppvisande av läkarintyg.....	57
25.2.2	Uppvisande av läkarintyg vid återfall av samma sjukdom.....	57
25.2.3	Sjukfrånvaro genom egen anmälan.....	57
25.3	Lön under moderskaps- och faderskapsledighet.....	58
25.4	Läkarundersökningar.....	58
25.5	Lagstadgade hälsokontroller.....	59
25.6	Tandsjukdomar.....	60
25.7	Betalning av lön för sjukdomstid och samordning av dagpenningar.....	60
25.7.1	Betalning av lön för sjukdomstid.....	60
25.7.2	Samordning av dagpenningar.....	61
26 §	Semester.....	61
26.1	Semesterlagen.....	61
26.2	Dagar likställda med arbetade dagar.....	62
26.3	Semester i oavbrutet skiftarbete.....	62
26.3.1	Semester enligt alternativ 1, där skiftet är indelat i högst fem grupper sommartid.....	62

26.3.2	Semester i alternativ 2, där ett sjätte skift bildas sommartid.....	63
26.3.3	Semesterns placering för arbetstagare med rätt till 24 semesterdagar	64
26.3.4	Semester i samband med produktionsstopp.....	65
26.3.5	Framflyttning av semester vid sjukdom.....	65
26.4	Semesterpremie.....	65
26.5	Lönebetalning under semesterperioden	66
26.6	Utjämningspost för semesterlön.....	68
26.7	Semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör	68
27	§ Arbetarskydd.....	68
28	§ Grupplivförsäkring.....	70
VI	BESTÄMMELSER OM FÖRHANDLINGSORDNING.....	70
29	§ Bestämmelser om förhandlingsordning	70
VII	BESTÄMMELSER OM RELATIONER	71
30	§ Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	71
30.1	Allmänt avtal.....	71
30.2	Förtroendeman.....	71
30.2.1	Uppgifter och verksamhetsområde	71
30.3	Arbetsavdelningens förtroendeman	72
30.3.1	Verksamhetsområde och uppgifter	72
30.3.2	Uppgifter som ska ges förtroendemannen.....	72
30.3.3	Befrielse från arbetet.....	72
30.3.4	Förtroendemannens ersättare.....	73
30.4	Arbetarskyddsfullmäktig.....	73
30.4.1	Uppgifter och verksamhetsområde	73
30.4.2	Befrielse från arbetet.....	73
30.4.3	Övergång till dagarbete.....	73
30.4.4	Vice fullmäktig	73
30.5	Ersättning för inkomstbortfall.....	73
30.6	Tilläggsersättningar.....	74
30.6.1	Tilläggsersättning för elbranschens förtroendeman.....	74
30.6.2	Tilläggsersättning för arbetarskyddsfullmäktig.....	74
30.6.3	Fördelning av tilläggsersättningen och betalning i vissa fall.....	74
30.7	Konstaterande av representativitet	75
30.8	Meddelandeplikt.....	75
30.8.1	Fackavdelningens meddelandeplikt.....	75
30.8.2	Arbetsgivarens meddelande om person som sköter anställningsfrågor	75
30.9	Deltagande i fackföreningsverksamhet.....	75
30.10	Anställningsskydd för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.....	75
31	§ Användning av anslagstavlor, samling på arbetsplatserna och uppbärande av medlemsavgifter	75
32	§ Samarbete	76
VIII	BESTÄMMELSER OM AVTALETS GILTIGHET	77
33	§ Avtalets giltighetstid	77
	SYSTEM FÖR VÄRDERING AV SVÅRIGHETSGRAD INOM PAPPERSINDUSTRIN	78
	TVISTENÄMND	82
	KOLLEKTIVAVTAL FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN MELLAN SKOGSINDUSTRIN RF OCH ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF.....	84
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN.....	84
1	AVTALETS GILTIGHET	84
2	LÄGSTA PERIODLÖN OCH PERIODLÖNEAVTAL	84
3	SKOGSINDUSTRIN RF:S OCH ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF:S GEMENSAMMA STÄLLNINGSTAGANDE OM DELTAGANDE I UTBILDNING.....	85
4	FRÄMJANDE AV LOKALA AVTAL.....	86
5	PERMITTERING	86
6	IAKTTAGANDE AV KOLLEKTIVAVTAL.....	87

7	KONCERNSAMARBETE	88
8	RESULTAT- OCH VINSTPREMIESYSTEM	89
9	UTVECKLINGEN AV ANSTÄLLNINGSSKYDDET OCH VÄLBEFINNANDET I ARBETET SAMT FRÄMJANDET AV SYSSELSÄTTNINGEN VID STRUKTURFÖRÄNDRINGAR	89
10	ERSÄTTANDE ARBETE	89
11	PRINCIPEN OM KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR	90
12	AVSKAFFANDE AV FÖRTECKNINGEN ÖVER AVTAL SOM CENTRALORGANISATIONERNA INGÅTT 90	
13	INRÄTTANDE AV FÖRBUNDENS UTBILDNINGSGRUPP	91
14	ARBETSGRUPPER	91
	ANVISNINGAR FÖR ARBETSTIDSBANK	92
	IBRUKTAGANDE AV 12-TIMMARS ARBETSSKIFT I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE (ATF 37)	94
	ALLMÄNNA PRINCIPER FÖR UTVECKLING AV UNDERHÅLLSAKTIVITETER OCH MINSKNING AV ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT VID UNDERHÅLL	99
	AVTAL OM INLÄRNING I ARBETET INOM PAPPERSINDUSTRIN	100
	ELSÄKERHET	102
	AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN	103
	I Allmänna bestämmelser	103
	II Uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren	107
	III Permittering	108
	IV Särskilda bestämmelser	112
	ALLMÄNT AVTAL	114
	TOLKNINGAR OM DELTIDSARBETE INOM TILLÄMPNINGSOMRÅDET FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN	126

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på de arbetstagare inom elbranschen som är anställda hos företag som är medlemmar i Skogsindustrin rf:s pappers- och trämassaindustriavdelningar.
2. Avtalsparterna är skyldiga att se till att de arbetsgivare och arbetstagare som binds av avtalet så samvetsgrant som möjligt iakttar bestämmelserna i detta avtal.
3. Vid anlitan av utomstående arbetskraft tillämpas de tillämpningsanvisningar som förbunden avtalat om.

TILL. ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

- 3.1 Med utomstående arbetskraft avses all den arbetskraft som inte står i arbetsavtalsförhållande till ifrågavarande arbetsgivare inom branschen.

Om flera företag som omfattas av detta avtals tillämpningsområde är verksamma på samma fabriksområde och en gemensam huvudförtroendeman representerar arbetstagarna på alla dessa företag eller om man lokalt har avtalat om ärendet, anses en arbetstagare som står i anställningsförhållande till ett annat företag som är verksam på samma fabriksområde inte som utomstående arbetskraft.
- 3.2 Regelbundet återkommande produktionsuppgifter på bruks- och tillverkningsavdelningar, kemifabriker och förädlingsverk i direkt anknytning till industrianläggningens produktion och energiproduktionen för deras kraftverk klassificeras enligt yrkesgrupperingen i kollektivavtalet eller i ett lokalt avtal och genomförs till den del med den arbetskraft som står i anställningsförhållande till företaget eller med sådan arbetskraft som avses i andra stycket i punkt 3.1.

TILL.

Arbetsgivaren bestämmer tillsammans med huvudförtroendemannen innan den arbetskraft som avses i andra stycket i punkt 3.1 anlitas i produktionen om principerna för detta samt även om principerna för fastställande av löner enligt punkt 10.1.

- 3.3 Det är möjligt att tillfälligt anlita utomstående arbetskraft vid utjämning av arbetstoppar eller i uppgifter som i övrigt är tydligt tidsmässigt eller kvalitativt begränsade.

Utomstående arbetskraft får inte anlitas i sådana uppgifter som anknyter till produktionsprocessen på fabriken. Utomstående arbetskraft får anlitas för städ- och bevakningsuppgifter samt för måltidsverksamhet. I övriga serviceuppgifter som stöder produktionen, till exempel i materiallager, får utomstående arbetskraft anlitas enligt lokala avtal.

TILL.

Om städ-, bevaknings- och måltidsverksamheten utlokaliseras så att en utomstående serviceleverantör sköter om verksamheten, ges den personal som omfattas av överlåtelsen av rörelse möjlighet att fortsätta arbeta för det överlåtande företaget.

Förbunden betonar betydelsen av att förtroendemannen i ett så tidigt skede som möjligt underrättas om att utomstående arbetskraft kommer att användas. Huvudförtroendemannen ges varje månad en så detaljerad utredning som möjligt om vilka underentreprenörer som redan arbetar på fabriken och på förhand en utredning om underentreprenörer som kommer till fabriken, om hur länge arbetena sannolikt kommer att fortgå och om antalet arbetstagare samt kvartalsvis en utredning om i vilken utsträckning utomstående arbetskraft har anlitats. Ett protokoll över detta görs upp och delas ut till arbetarskyddsfullmäktig och förtroendemännen vid underhållsavdelningarna. Förtroendemannen eller avdelningens förtroendemän ska informeras om avvikelser i den månatliga utredningen som lämnats på förhand efter att avvikelserna har uppkommit. Om det tillvägagångssätt som avses i detta stycke kan lokalt avtalas annat.

Arbetsgivaren ska ge motsvarande uppgifter om den utomstående arbetskraft som utför maskin- och elarbeten även till förtroendemännen för maskin- och elreparationsavdelningen.

- 3.4 Innan utomstående arbetskraft anlitas i de fall som nämns ovan under punkt 3 ska arbetsgivaren försäkra sig om att den egna arbetskraften som lämpar sig för uppgiften inte samtidigt arbetar ineffektivt. Anlitande av utomstående arbetskraft får inte leda till att egen arbetskraft sägs upp.
- 3.5 Det är möjligt att anlita utomstående arbetskraft i underhålls- och reparationsarbeten samt vid transporter och virkeshantering inom fabriksområdet i följande fall:

Underhålls- och reparationsarbeten när det är fråga om:

- a) arbetstoppar
- b) stora grundliga renoweringar
- c) användning av konsortiets egen centralreparationsverkstad eller maskinverkstad

- d) arbeten som förutsätter specialmateriel, -verktyg eller -yrkesmän om dessa inte finns på fabriken
- e) installations- och reparationsarbeten och övriga motsvarande arbeten i anknytning till anskaffnings-, handels- eller hyresavtal för maskiner och anläggningar
- f) övriga uppgifter som avtalas lokalt.

Vid virkeshantering samt interna transporter när det är fråga om:

- a) tillfälliga, tidvis återkommande uppgifter eller uppgifter som i övrigt endast sysselsätter delvis
- b) utifrån kommande transporter till fabriken eller transporter från fabriken till beställare och järnvägar och övriga utgående transporter. Vid hamntransporter bibehålls den gällande situationen, om inte annat avtalas lokalt.
- c) uppgifter som till sin natur är tillfälliga
- d) användning av specialmateriel och övriga uppgifter som avtalas lokalt.

I alla lagerfunktioner samt lastnings- och lossningsarbeten kan utomstående arbetskraft anlitas genom lokala avtal.

TILL.

Med lossningsarbete avses också överföring av råmaterial till produktionsprocessen.

- 3.6 Till de avtal som ingås med en underleverantör eller den som hyr ut arbetskraft ska fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller den som hyr ut arbetskraft förbinder sig att i fråga om de arbetstagare som arbetar inom företaget tillämpa det allmänna kollektivavtalet för den egna branschen, dvs. bestämmelserna i det kollektivavtal som han eller hon som arbetsgivare binds av, och uppfylla bestämmelserna i arbets- och sociallagstiftningen. Om underleverantören eller den som hyr ut arbetskraft inte binds av något kollektivavtal ska anställnings- och lönevillkoren för hans eller hennes arbetstagare anknyta till de förmåner som man på industrianläggningen ger de egna arbetstagarna. Om arbetstagarna kräver ska underleverantören eller den som hyr ut arbetskraft ingå avtalet skriftligt.

I arbetarskyddsfrågor ska den utomstående arbetskraften iakttas de arbetarskyddsanvisningar som allmänt iakttas på fabriksanläggningen hos den som beställt arbetskraften. I försumelsefall har arbetarskyddsfullmäktig på fabriken möjlighet att anmärka om detta. De ordningsföreskrifter som ska iakttas på fabriksområdet tillämpas också på utomstående arbetskraft.

2 § Organisationsfrihet

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

3 § Iakttagande av det allmänna avtalet

Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.

4 § Arbetsfredsförpliktelse

Tillgripande av strejk, blockad, lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd för att driva igenom en ändring av detta avtal under dess giltighetstid eller för att få till stånd ett tillägg till avtalet liksom också massuppsägning i samma syfte är förbjudet.

5 § Inledande och avslutande av anställningsförhållande

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma om ledningen av arbetet.
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 vem som är elarbetarnas förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig samt hänvisas till dem för samtal.
3. Till en arbetstagare som utgående från ett avtal utför arbetsinstruktionen i arbetet betalas under den tid som han eller hon vid sidan av det egna arbetet enligt en på förhand utarbetad och godkänd instruktionsanvisning utför instruktionsarbete i särskild ersättning per timme 10 % av hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst. Det är möjligt att lokalt även avtala om en annan ersättning.

Innan en arbetsinstruktör utnämns ska arbetsgivaren höra elarbetarnas förtroendeman.

Arbetsinstruktören ska vara en yrkeskunnig person med vederbörlig utbildning som lämpar sig som utbildare.

TILL. 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 frågor som arbetstagaren inte ännu har lärt känna.

Man strävar efter samarbete mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig samt arbetarskyddsombudet beträffande innehållet och genomförandet av arbetshandledningen till den del det gäller frågor i anknytning till miljöskydd så att arbetstagarna på arbetsplatsen så bra som möjligt känner till de miljöpåverkningar som hänför sig till deras arbete.

4. Avtalet om uppsägningsskydd för pappers- och trämassaindustrin av 3.2.2003 iakttas som 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 som ingåtts för en viss tid eller för ett visst arbete kan endast ingås en gång, om inte arbetsgivaren och fackavdelningen har avtalat annat. Syftet är att förhindra fortsatt användning av anställningsförhållanden av tillfällig natur.

Anm. 1. Elarbetarnas förtroendemans har rätt att få se det skriftliga arbetsavtalet som har ingåtts med arbetstagaren, ifall det har uppstått meningsskiljaktigheter om avtalets innehåll eller om tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i avtalet.

5. Arbetsgivaren ska omedelbart meddela elarbetarnas vederbörande förtroendemans om permittering eller uppsägning av en arbetstages anställningsförhållande.
6. På de grunder som berättigar till uppsägning eller hävning av ett arbetsavtal och som hänför sig till tjänstemannens person har arbetsgivaren rätt att i stället för att häva anställningsförhållandet avhålla arbetstagaren från arbetet eller låta bli att betala lön. Maximitiden för avbrottet i lönebetalning och övriga tillvägagångssätt i anknytning till den avtalas arbetsplatspecifikt med iakttagande av lagen om samarbete inom företaget.

II ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

6 § Ordinarie arbetstid

6.1 Arbetstidsformer och arbetstidsbank

På de industrianläggningar där detta kollektivavtal tillämpas är arbetstidsformerna följande:

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

Arbetstidsformen fastställs utgående från arbetsskiftssystemet eller arbetstagarens arbetstidsschema.

TILL.

Arbetstidsformen ändras inte ifall arbetstagarens arbetstider enligt arbetstidsschemat motsvarar tiderna för den ordinarie arbetstidens början och slut i ett skift enligt arbetsskiftssystemet.

När tiderna för den ordinarie arbetstidens början och slut avviker från arbetstiderna i ett skift enligt arbetsskiftssystemet, ändras arbetstagarens arbetstidsform.

Genomsnittlig arbetstid

Med förbundens samtycke kan man lokalt avtala om att den ordinarie arbetstiden arrangeras avvikande från bestämmelserna om olika arbetstidsformer i 6 § punkterna 8–10 så att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt omfattar 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 52 veckor.

Arbetstidsbank

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

Genom ett avtal om arbetstidsbank kan man avvika från

- bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 6 § punkterna 8–10 i kollektivavtalet så att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 52 veckor och
- bestämmelsen om ersättning som betalas för skiftledigheter i punkt 6.12.5.

6.2 Arbetsvecka och arbetsdygn

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

6.2.1 Uppföljningsperiod för flexibel arbetstid

Vid flexibel arbetstid uppgår uppföljningsperiodens längd till 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 påskafton, lördagen under de veckor då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller, lördagen efter påsk, Kristi himmelfärdsdag och jul

samt på grund av trettondagen, ifall trettondagen infaller på en annan vardag än lördag, om inte produktionstekniska skäl annat förutsätter.

I dagarbete (atf 15, 16) och intermittent skiftarbete (atf 25, 26, 35, 36) är första maj en ledig dag fr.o.m. kl. 14.00 på valborgsmässoafton.

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

I intermittent skiftarbete (atf 35, 36) kan tiden mellan kl. 22.00 torsdagen under midsommarveckan och kl. 06.00 på midsommarafton samt kl. 22.00 dagen före julafton och kl. 06.00 på julafton räknas som ordinarie arbetstid för vilken utöver periodlönen betalas en förhöjningsdel på 200 %.

I intermittent skiftarbete (atf 35, 36) kan för nattskiftet torsdagen under midsommarveckan och nattskiftet dagen före julafton ges skiftledighet med 100 % förhöjningsdel. 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 anknyttande lediga dagar

Tillfälligt arbete i intermittent skiftarbete som hela arbetsavdelningen utför på söndag, söckenhelger eller lediga dagar i direkt anknytning till dem ska avtalas med förtroendemannen senast tre dagar innan.

TILL.

Denna punkt tillämpas inte vid övertidsarbete som endast en del av arbetstagarna ska utföra.

6 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.

TILL.

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 arbeten under kollektivavtalsenliga driftstopp

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. 6.00 måndagen efter midsommaren. Ordinarie dagarbete utförs inte på midsommarafton.

Jul Arbetet avbryts kl. 22.00 dagen före julafton och upptas kl. 6.00 på morgonen efter annandag jul. Ordinarie dagarbete utförs inte på julafton.

Vid kalk- och mesaugnar på sulfatcellulosafabriker avbryts arbetet för högst två dygn åt gången. Även under denna tid ska man emellertid upprätthålla uppvärmningen av ugnarna med minskad arbetskraft.

6.4.2 Inledande och avslutande av arbetena under kollektivavtalsenligt driftstopp

Oberoende av de tidsmängder under punkt 6.4.1 som gäller avbrott i och inledning av arbeten ska arbetstagarna på syre- och lutavdelningar på cellulosafabriker, träsliperier och motsvarande lokalt avtalade avdelningar komma till arbetet i så god tid att hela fabriken kan sättas i gång vid den angivna tidpunkten.

6.4.3 Service- och reparationsarbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp

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

Om de renoverings- och reparationsarbeten som ska utföras på midsommarafton, julafton och juldagen ska avtalas separat lokalt.

TILL.

Arbetsgivaren ska i god tid innan driftstoppet inleds för förtroendemännen utreda kvaliteten och omfattningen av de reparationsarbeten som utförs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp.

Genom lokalt avtal kan man låta skiftarbetarna utföra renoverings- och reparationsarbeten under ett kollektivavtalsenligt driftstopp.

6.4.4 Fortsättning av arbetet under kollektivavtalsenligt driftstopp

Avvikande från det som föreskrivs ovan under punkt 6.4.1 utgör driftstoppstiderna under jul eller midsommar ordinarie arbetstid för de arbetstagare vars arbete fortsätter under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Arbetsgivaren ska minst två veckor före driftstoppet meddela de arbetstagare som enligt skiftschemat ska fortsätta arbeta under kollektivavtalsenligt driftstopp. Huvudförtroendemannen och avdelningsförtroendemannen för de arbetsavdelningar som fortsätter att arbeta bereds möjlighet att framföra sina åsikter om arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp innan arbetsgivaren

meddelar om det. Förbunden rekommenderar att man samtidigt kommer överens om allmänna principer om beviljande av skiftledigheter. Arbete under driftstoppet sker som meddelat oberoende av resultaten av de ovan nämnda förhandlingarna.

Arbetsgivaren har rätt att återkalla sitt meddelande om arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp på grund av ett oöverstigligt hinder som uppkommit efter att meddelandet getts senast sju dygn innan arbetet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp ska inledas.

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 för 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 pauser på 10 minuter eller en paus på 20 minuter.

6.5.3 Dygnsvila

Dygnsvilan fastställs i enlighet med 25 § i arbetstidslagen.

Utöver det som föreskrivs i 25 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång. Vilotiden ska emellertid omfatta minst fem timmar. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom den tidsperiod 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 sin frånvaro arbetsledningen i så god tid som möjligt innan arbetsskiftet inleds.

6.7 Lastnings- och lossningsarbeten

I lastnings- och lossningsarbeten och i övriga likadana arbeten som man lokalt avtalar om kan arbetsgivaren genom en förhandsanmälan så snart som möjligt och senast den föregående dagen ändra tidpunkterna vid vilka det ordinarie

arbetet inleds och arbetstidsformerna. Den ordinarie arbetstiden är då 8 timmar per dygn och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 2 veckor.

6.8 Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

6.8.1 Tillämpande av atf 37

På de fabriksavdelningar där oavbruten drift av produktionstekniska skäl är nödvändig utförs 21 arbetsskift per vecka. Lokalt kan avtalas om kontinuerlig drift även vid andra fabriksavdelningar.

6.8.2 Ordinarie arbetstid (atf 37)

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

6.8.3 Skiftschema (atf 37)

Arbets-skiftssystemet baserar sig på perioder på 20 dygn enligt följande:

kkkk-mmmm-nnnn--sss-

eller

mmmm-kkkk-nnnn--sss-

TILL.

Arbets-skiftssystemet kan innehålla en period på 60 dygn i vilken ingår en ledighetsperiod på 14 dygn för skiftledigheter eller semester.

Den period på 60 dygn som ingår i arbets-skiftssystemet kan genom ett lokalt avtal delas upp i tre perioder på 20 dygn.

Kort rotation

Arbets-skiftssystemet kan, avvikande från det ovan nämnda, genom ett lokalt avtal under en period på 20 dygn i form av kort rotation vara 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 iaktas 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. Det tas i bruk ett system som gäller för hela fabriken.

Alternativ 1

Skiftet delas upp i högst fem grupper för sommartiden så att varje grupp får en oavbruten ledighetsperiod på 26 dygn vid olika tider mellan 18.5 och 16.9. I systemet ingår en ledighetsperiod på 6 dygn efter varje nattskiftsperiod.

Alternativ 2

För sommartiden bildas ett sjätte skift. Därmed får varje skift en oavbruten ledighet på 22 dygn under tiden mellan 26.5 och 4.9. I systemet ingår en ledighetsperiod på 6 dygn efter varje nattskiftsperiod.

Lokalt kan avtalas om införande av ett arbetsskiftssystem som avviker från det ovan nämnda förutsatt att arbetstiden enligt kollektivavtalet förverkligas och att de principer som man i samband med arbetstidsförkortningen 28.12.1988 gemensamt har avtalat beaktas.

För semestervikarier kan utgående från alternativen 1 och 2 utarbetas ett särskilt arbetsskiftssystem i syfte att ordna vikariat för arbetstagare i olika skift.

Arbetsskiftssystemet för vikarier kan innehålla en ledighet på 6,22 eller 26 dygn.

6.8.5 Fyrskiftsarbete

Upplösning av skift (atf 37)

Driftstoppet kan i ett 5-skiftssystem genomföras så att man under en bestämd tid arbetar i fyra skift. Då har samtliga skift en ledighetsperiod samtidigt. Anmälan om en dylik ändring av arbetsskiftssystemet ska ges förtroendemannen minst två veckor innan ändringen träder i kraft.

TILL.

Tillfällig upplösning av ett skift till följd av övergången till ett 4-skiftssystem genomförs så, att det skift som ska upplösas varierar från gång till gång, om inte annat avtalas lokalt. Det upplösta skiftet står arbetsledningen till förfogande.

Skiftledigheterna ges samtliga skift samtidigt i samband med ett driftsstopp.

Ifall man inte kan ge skiftledigheter samtidigt till arbetstagarna i det upplösta skiftet, ska skiftledigheterna meddelas samtidigt som upplösningen av skiftet meddelas.

När en arbetstagare i det upplösta skiftet placeras i andra arbetstidsformer än i oavbrutet skiftarbete är han eller hon berättigad till lön enligt atf 37 för högst två månader. Samma regel tillämpas under hela tiden mellan 26.5 och 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. I förtjänsten ingår eventuella standardtillägg i övriga arbetstidsformer.

Om arbetstagarens förtjänst i det nya arbetet överskrider den genomsnittliga timförtjänsten betalas till arbetstagaren skillnaden mellan förtjänsten i det nya arbetet och den egna genomsnittliga timförtjänsten.

En arbetstagare i det upplösta skiftet behöver inte kompensera de överskridande skiftledigheterna vid utgången av beskattningsåret om arbetstagaren i övrigt har arbetat enligt ett 5-skiftssystem.

Fyrskiftssystem under 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. Antalet arbetstagarnas skiftledigheter ändras inte till följd av att ett arbetsskift upplöses. Det upplösta arbetsskiftet semestervikarierar för de fyra kvarvarande arbetsskiften. Härvid ges semestrarna avvikande från bestämmelserna i 26 § i kollektivavtalet så att hela skiftet samtidigt är frånvarande från arbetet under en tidsperiod på 26 dygn. Under de tidsperioder under vilka semesterperioderna överlappar varandra ordnas ett driftstopp i produktionen, som omfattar 3–12 dagar. Under denna tid de arbetstagare som inte är på semester ges 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)

Utgjämningen av den årliga arbetstiden till i genomsnitt 34,5 timmar per vecka genomförs med ett skiftledighetssystem. I oavbrutet skiftarbete intjänas skiftledigheter för utförda ordinarie arbetsskift under beskattningsåret (intjäningsperiod) på följande sätt:

Alternativ 1: Skiftet har delats upp 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 innan beskattningsåret inleds har varit anställd i minst ett år ges utöver det ovan bestämda en skiftledighet per ett arbetsskift under beskattningsåret.

Alternativ 2: För sommartiden 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 innan beskattningsåret inleds har varit anställd i minst ett år ges utöver det ovan bestämda en skiftledighet per ett arbetsskift under beskattningsåret.

Utöver det ovan föreskrivna intjänas skiftledigheter i alternativ 2 enligt följande:

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

Dessa skiftledigheter ges i första hand i samband med semestern eller skiftledighetsperioderna.

TILL.

I alternativ 2 tillämpas två skiftledighetstabeller särskilt. Antalet skiftledigheter i arbetsskiftssystemet fastställs enligt grundtabellen och antalet skiftledigheter som ges utöver grundtabellen enligt tilläggs Tabellen. Ifall antalet skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet överskrider den övre gränsen i grundtabellen, samordnas skiftledigheterna i båda tabellerna. Därvid avdras de skiftledigheter som överskrider grundtabellen från skiftledigheterna enligt tilläggs Tabellen.

6.8.7 Skiftledighet (atf 37)

Skiftledighet (s) är ett kollektivavtalsenligt dygn (kl. 06.00–06.00) som i regel förläggs inom arbetsskiftssystemet på följande sätt:

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 en ledighetsperiod på 24 dygn (kort rotation) är:

mmkknn-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 då skiftledigheter ges omfattar ett beskattningsår. Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med arbetstagarens eget arbetsskiftssystem. Om det inte är möjligt, ges de vid en annan tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Outtagna skiftledigheter ersätts vid utgången av den period under vilken skiftledigheter ges genom att på den följande lönebetalningsdagen efter periodens utgång betalas skiftledighetspenning. Skiftledigheterna kan ges efter årsskiftet, om man avtalar om det med arbetstagaren.

TILL.

Det är emellertid möjligt att på grund av förflyttningar, frånvaro och motsvarande ändra sättet på vilket skiftledigheter ges.

Skiftledigheterna ska ges så att arbetstagaren vid utgången av intjäningsperioden har fått samtliga skiftledigheter som han eller hon har intjänat men också arbetat in de överskridande skiftledigheterna. När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de flyttas till att ges vid en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i oavbrutet skiftarbete ge minst fyra skiftledigheter åt gången. Då ges de under en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

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

De skiftledigheter som överskrider den övre gränsen för skiftledighetstabellen ska arbetas in så att ett motsvarande antal av arbetstagarens skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet är arbetstagarens arbetsdagar. Lönen som betalas för dessa 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.

När arbetstagaren av tvingande skäl är förhindrad att arbeta in de överskridande skiftledigheterna under den tid som arbetsgivaren bestämmer om, ska de arbetas in under en annan tidsperiod. Ifall man på grund av ett tvingande hinder inte har låtit arbeta in de överskridande skiftledigheterna före den 26 följande maj månad, återkrävs de överskridande skiftledigheterna av arbetstagaren i penningform enligt den gällande skiftledighetspenningen vid tidpunkten för återkrävningen.

När överskridande skiftledigheter på arbetstagarens egen begäran arbetas in under ett ledigt dygn, är det utförda arbetet inte övertidsarbete och det jämsställs inte med arbetad tid vid beräkning av övertidsarbete per vecka. Ersättningen som betalas för det ingår i periodlönen.

TILL.

De skiftledigheter som ska arbetas in strävar man efter att i mån av möjlighet placera i början eller i slutet av ledighetsperioden, eller i bådadera.

T.ex. Förläggning av skiftledigheter som ska arbetas in inom en skiftledighetsperiod enligt arbetsskiftssystemet:

Eget skift:
nnnn--sss-kk

Beordrad 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-

Beordrad 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 om ledighet per vecka i 27 § i arbetstidslagen tillämpas när skiftledigheter arbetas in.

Om arbetstagaren insjuknar före en dag som ska arbetas in, anses skiftledigheten vara inarbetad.

Skiftledighetspenning betalas om den nedre gränsen för skiftledighetstabellen underskrids.

TILL.

Hur skiftledigheter arbetas in och skiftledighetspenning betalas förtydligas genom följande exempel:

T.ex. Skiftet har delats upp i högst fem grupper

Arbetstagaren har utfört 130 arbetsskift i oavbrutet skiftarbete under intjäningsperioden för skiftledigheter.

Man har tagit ut 24 skiftledigheter

Skiftledighetspenningen som betalas är

$(26-24) \times 8 \times \text{gtf}$ eller

Man har tagit ut 31 skiftledigheter

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

T.ex. Sjätte skift för sommartiden

Arbetstagaren har utfört 130 arbetsskift i oavbrutet skiftarbete under intjäningsperioden för skiftledigheter.

Man har tagit ut 22 skiftledigheter

Skiftledighetspenningen som betalas är $(24-22) \times 8 \times \text{gtf}$

Därutöver betalas skiftledighetspenning enligt tilläggstabellen $2 \times 8 \times \text{gtf}$ eller

Man har tagit ut 29 skiftledigheter Antalet skiftledigheter som ska arbetas in är $29-27 = 2$ arbetsskift

Enligt tilläggstabellen har arbetstagaren intjänat två skiftledigheter, av vilka de två arbetsskift som ska arbetas in dras av. Därmed motsvarar antalet intjänade och antalet uttagna skiftledigheter varandra.

6.8.10 Ny arbetstagare (atf 37)

I oavbrutet skiftarbete ges en ny arbetstagare i regel inga skiftledigheter under de tre första månaderna, men han eller hon intjänar skiftledigheter på sedvanligt sätt. När det egna skiftet är skiftledigt är antalet ordinarie arbetsskift för en ny arbetstagare under denna tid detsamma som antalet skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet. Lönen som betalas för dessa arbetsskift ingår i periodlönen.

TILL.

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 man som arbetsdagar för den nya arbetstagaren använda samtliga dagar med undantag av det första och sista dygnet under en ledighetsperiod.

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)

När arbetsgivaren ordnar yrkesmässig fortbildning, vidareutbildning eller omskolning som lagen om samarbete inom företag eller det allmänna avtalet mellan förbunden förutsätter förbrukas inte skiftledigheter utan de senareläggs.

Under en fackföreningsutbildning förbrukas skiftledigheter oberoende av huruvida kursen enligt de kurser som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt omfattas av arbetsgivarens stöd eller inte.

6.8.13 Skiftledigheter som intjänas under kollektivavtalsenligt driftstopp

6.8.13.1 Intjänning av skiftledigheter vid arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp

Arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

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

Arbetstagaren har rätt att få ovan bestämda skiftledigheter även när han eller hon under det kollektivavtalsenliga driftstoppet är ledig eller har semester enligt arbetsskiftssystemet.

Ifall antalet arbetsskift som man enligt arbetsskiftssystemet under driftstoppen på jul och midsommar under samma beskattningsår utfört sammanlagt överskrider antalet skiftledigheter som man intjänat enligt det första stycket, ges arbetstagaren det antal extra skiftledigheter som motsvarar skillnaden mellan de utförda arbetsskiften och de intjänade skiftledigheterna.

Arbetstagaren arbetar bara under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller vikarierar.

Avvikande från det ovan nämnda intjänar arbetstagaren för arbete som utförs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp det antal skiftledigheter som motsvarar antalet utförda arbetsskift, när

arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet, men arbetstagaren endast utför en del av sina arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet för det kollektivavtalsenliga driftstoppet,

arbetstagarens ordinarie arbete fortsätter bara under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet,

arbetstagaren i sitt eget skift utför de inledande eller avslutande arbeten som avses i 6 § punkt 4.2 i kollektivavtalet eller

arbetstagaren arbetar som vikarie i kontinuerligt 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.

TILL.

När det egna ordinarie arbetet för en arbetstagare som vikarierar fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet är arbetstagaren endast berättigad till de skiftledigheter som intjänas med stöd av det första stycket i denna punkt.

Brandvakter och arbetstagare med 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.

Förutsättning för 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 driftstopps början.

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

Arbetstagaren är inte berättigad till skiftledigheter om arbetstagaren av andra skäl än på grund av semester är frånvarande från varje arbetsskift som har eller hon enligt arbetsskiftssystemet under det kollektivavtalsenliga driftstoppet har.

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

Reparationer eller arbeten som tillfälligt med stöd av ett avtal som man ingått med huvudförtroendemannen utförs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp berättigar inte till skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas inte för sådana inledande och avslutande arbeten som arbetstagaren utför i andra arbetsskift än i sitt eget och som arbetstagaren efter det arbetsskift som omedelbart föregår det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller omedelbart före sitt arbetsskift efter driftstoppet utför.

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 när de skiftledigheter som avses i denna punkt ges minst en vecka på förhand.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan på arbetstagarens initiativ komma överens om att varje skiftledighet som intjänas för ett kollektivavtalsenligt driftstopp ersätts med en penningersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för åtta timmar. 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

Under kollektivavtalsenliga driftstopp varken ges eller intjänas skiftledigheter enligt punkterna 6.8.6 och 6.9.5.

TILL.

En skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet förbrukas inte på torsdagen under midsommarveckan eller dagen före julafton.

6.9 Dagarbete, intermittent 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 då 8 timmar per dygn och 5 dagar per vecka eller i genomsnitt 40 timmar per vecka under en tidsperiod 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.

Ifall annat inte föreskrivs i arbetsreglementet eller om man inte lokalt avtalar annat, börjar arbetstiden i dagarbete kl. 7.00 och upphör 16.00.

På lördagar och dagar före söckenhelger inleds arbetstiden i dagarbete kl. 6.00 och upphör kl. 14.00, om inte annat avtalas lokalt. Då infaller arbetsdygnsskiftet avvikande från det normala arbetsdygnet kl. 6.00.

Då produktionstekniska skäl så kräver utförs dagarbete även på påskafton.

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

Den ordinarie arbetstiden i intermittent 2-skiftsarbete och i kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 40 timmar per vecka under en tidsperiod 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 kontinuerligt 2-skiftsarbete kan man lokalt avtala om tillämpningen av ett arbetsskiftssystem som avviker från huvudregeln och som förbunden har godkänt.

Utöver söndagen ska den andra lediga dagen per vecka i intermittert arbete, såvitt möjligt, förläggas till lördag. Om den andra lediga dagen är rörlig ska den framgå av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat.

Om en arbetstagare med fasta lediga dagar kallas till arbetet på avtalat sätt på sin lediga dag, ska man samtidigt komma överens om att hans eller hennes lediga dag ges på någon annan dag under samma eller följande vecka. Därmed får hans eller hennes ordinarie arbetstid inte överskrida 48 timmar per vecka eller i genomsnitt 40 timmar under två på varandra följande veckor.

6.9.3 Skiftledighet i dagarbete (atf 15, 16)

Den årliga arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer som nämns i rubriken genom att ge skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för utförda ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar under beskattningsåret (intjäningsperiod) på följande sätt:

Minst	16	arbetsskift/arbetsdagar	= 1	skiftledighet
"	33	"	= 2	skiftledigheter
"	49	"	= 3	"
"	65	"	= 4	"
"	82	"	= 5	"
"	98	"	= 6	"
"	114	"	= 7	"
"	131	"	= 8	"
"	147	"	= 9	"
"	163	"	= 10	"
"	180	"	= 11	"
"	204	"	= 13	"

TILL.

Ifall arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka enligt avtalet eller praxis underskrider 40 timmar, är han eller hon inte berättigad till skiftledigheter enligt denna punkt.

Ifall en arbetstagare med stöd av ett lokalt avtal eller lokal praxis får en semester som överskrider 30 dagar eller regelbundet återkommande årliga extra lediga dagar, avdras dylika semesterdagar och lediga dagar från de skiftledigheter som intjänats med stöd av denna punkt.

Perioden då skiftledigheter ges omfattar tiden 1.3 –28.(29.)2. Skiftledigheterna ges vid de tidpunkter som arbetsgivaren bestämmer och under arbetsdagar enligt arbetstidsschemat. Arbetsgivaren ska meddela 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 skiftledighetspenning. Om

man med arbetstagaren så avtalar, kan skiftledigheterna ges före utgången av maj månad efter utgången av den period under vilken ledigheter ges.

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

Ifall arbetstagaren har tagit ut för mycket skiftledighet kan skiftledigheten arbetas in redan inom samma period under vilken de ges, dock senast före utgången av följande maj månad efter periodens utgång.

De överskridande skiftledigheterna kan på arbetstagarens begäran avdras från lönen så att för varje överskridande skiftledighet avdras lön för åtta timmar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

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

Den årliga arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer som nämns i rubriken genom att ge skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för utförda ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar under beskattningsåret (intjäningsperiod) på följande sätt:

Minst	16	arbetsskift/arbetsdagar	= 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 hur skiftledigheter ges i punkt 6.9.3.

6.9.5 Skiftledighet i fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete (atf 17, 27)

Den årliga arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer som nämns i rubriken genom att ge skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för utförda ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar under beskattningsåret (intjäningsperiod) på följande sätt:

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 hur skiftledigheter ges i punkt 6.9.3.

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 i genomsnitt 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

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 att ge skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas för utförda ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar under beskattningsåret (intjäningsperiod) på följande sätt:

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	"

TILL.

Lokalt kan avtalas om att intermittert 3-skiftsarbete förkortas så att nattskiftet mellan fredag och lördag är ledigt under vissa veckor per år.

Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om hur skiftledigheter ges i punkt 6.9.3.

6.10.3 Nattskift på pingstafton (atf 36)

Nattskiftet på pingstafton är ordinarie arbetstid. Ifall arbetsgivaren inte låter utföra nattskift på pingstafton, ska arbetsgivaren meddela detta minst 30 dygn på förhand. Arbetstagaren har rätt till sin periodlön utan avdrag, även om inget arbete utförs på pingstafton.

6.10.4 Arbete på annandag påsk (atf 35, 36)

Annandag påsk är inte en arbetsdag i intermittert 3-skiftsarbete, om 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 tjänats in.

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

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

TILL.

Skiftledigheten tjänas in ifall lördagen ingår i en period för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön eller arbetstagaren med arbetsledningens samtycke är frånvarande från arbetet.

I kontinuerliga arbetstidsformer (atf 17, 27) ingår arbetstagarens arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet på påskafton, påskdagen och annandag påsk, lördagen under Kristi himmelfärdsveckan och på pingsten till sin grunddel i periodlönen och för dem intjänas skiftledighet motsvarande det utförda arbetet. Skiftledigheter ges för arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet inom 3 månader från det att de intjänats.

I kontinuerligt 2-skiftsarbete (atf 27) intjänas för arbete som enligt arbetsskiftssystemet utförs i kvällsskift på valborgsmässoafton en motsvarande skiftledighet. Den ges för ett arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet före utgången av beskattningsåret.

6.12 På samtliga arbetstidsformer tillämpade bestämmelser om skiftledighet

6.12.1 Utjämningsperioder av skiftledigheter

Vid utgången av intjäningsperioden ska arbetstagaren inte ha överskridande eller outtagna skiftledigheter.

Om arbetstagaren vid utgången av intjäningsperioden har överskridande skiftledigheter ska de arbetas in. Outtagna skiftledigheter ges under den period

under vilken skiftledigheter ska ges. Om man inte har kunnat ge dem betalas skiftledighetspenning.

6.12.2 Arbetsskift som jämställs med ordinarie arbetsskift

Jämställda med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar är:

- de arbetsskift som till följd av vikariat för förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig på högst 28 kalenderdagar åt gången utförs i någon annan arbetstidsform;
- de arbetsskift som arbetstagaren med stöd av 24 § punkterna 3–8 och 25 § är berättigad att få i form av ledighet med lön;
- de arbetsskift som infaller under sådan utbildning som arbetsgivaren bestämmer om och bekostar och som omfattas av arbetsgivarens ersättning för inkomstbortfall som avses i punkt 7 i det allmänna avtalet, dock sammanlagt högst 20 arbetsskift under ett beskattningsår;
- de arbetsskift som infaller under tiden för Elbranschernas fackförbunds styrelsemöten och fullmäktigemöten;
- arbetsskift för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid;
- om 4 timmar eller en längre tid av ett utfört arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet ingår i periodlönen, intjänas för arbetsskiftet skiftledigheter enligt ifrågavarande arbetstidsform.

TILL.

Skiftledigheter intjänas endast enligt en arbetstidsform för ett och samma arbetsskift om arbetstidsformen ändras mitt under ett arbetsskift.

- de skiftledigheter som enligt avtalet ska tas ut efter den periodens utgång under vilken ledigheterna ska ges;
- de skiftledigheter som intjänats för arbete under kollektivavtalsenliga driftsstopp (6.8.13) enligt arbetsskiftet i den arbetstidsform i vilken ledigheten har tagits ut.
- de arbetsskift som man avtalat att med stöd av 21 § i arbetstidslagen (mertids- och overtidsersättning i form av ledighet) ges i form av ledighet.
- utjämningsledigheter som ges på basis av lokalt avtal för arbetsskift på högst 12 timmar.

6.12.3 Skiftledigheter och sjukdom

Skiftledigheterna förbrukas under den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

En sjukskriven arbetstagare får inte beordras på skiftledighet. Ifall skiftledigheterna samtidigt ges hela avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet förbrukas skiftledigheter.

Ifall skiftledigheterna har meddelats arbetstagaren och han eller hon insjuknar därefter, förbrukas skiftledigheter.

6.12.4 Skiftledigheter och faderskapsledighet

Skiftledigheter varken förbrukas eller intjänas under faderskapsledighet.

6.12.5 Ersättning för skiftledigheter

Ersättningen som betalas för skiftledigheter ingår i periodlönen. Därtill betalas en genomsnittlig andel av tillägg och premier som beräknas enligt 15 §. För en skiftledighet som infaller på söndag eller en söckenhelg betalas förhöjningsdel för söndagsarbete.

Ifall skiftledigheten eller en halv skiftledighet ersätts i form av pengar, betalas skiftledighetspenning som fastställs utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

För en skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet betalas en förhöjningsdel på 200 % för tiden mellan kl. 06.00 på nyårsafton och kl. 06.00 följande vardag. 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 en skiftledighet ges betalas för arbetsskiftet en förhöjningsdel på 200 % för en skiftledighet som infaller under tiden mellan kl. 14.00 på nyårsafton och kl. 06.00 på morgonen följande vardag, kl. 14.00 på påskafton och kl. 06.00 tisdagen efter påsk samt kl. 22.00 på pingstafton och kl. 06.00 dagen efter pingsten. För en skiftledighet på självständighetsdagen som infaller på söndag betalas en förhöjningsdel på 200 %. Grunddelen ingår i periodlönen.

6.12.6 Skiftledigheter när anställningsförhållandet upphör

När en arbetstagares anställningsförhållande upphör betalas för de outtagna skiftledigheterna en skiftledighetspenning. Ersättningen som betalats för de överskridande skiftledigheterna avdras från slutlönen.

TILL.

Ifall arbetstagaren har tagit ut eller skulle ta ut för mycket skiftledighet, är det inte ändamålsenligt att ge skiftledighet under uppsägningstiden.

6.12.7 Sammanjämkning av skiftledigheter (atf 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)

När arbetstagaren under skatteåret arbetar i olika arbetstidsformer, intjänas skiftledigheter för utförda ordinarie arbetsskift enligt skiftledighetstabellerna för gällande arbetstidsformer, dock minst enligt skiftledighetstabellen i punkt 6.9.3 i kollektivavtalet.

7 § Maximiarbets tid och nödarbete

7.1 Övertidsarbete

Arbetstagaren får med hans eller hennes samtycke hållas i övertidsarbete i enlighet med 17 § i arbetstidslagen.

TILL.

Övertidsarbete ska begränsas till sådana fall som med tanke på produktionens regelbundna gång är nödvändiga och inte kan utföras under den ordinarie arbetstiden.

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

TILL.

Till maximiarbetstiden räknas alla arbetade timmar, 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. Maximimängden extra övertidsarbete som får avtalas lokalt är 80 timmar under beskattningsåret.

7.2 Nödarbete

Nödarbete får utföras enligt 19 § i arbetstidslagen.

TILL.

Beslut om utförande av övertidsarbete enligt arbetstidslagen ska fattas omsorgsfullt och konsekvent. Man strävar efter att ge kallelsen till nödarbete skriftligen med beaktande av omständigheterna. I förordnandet anges vilket arbete som ska utföras och vem som utfärdat ordern. Arbetarskyddsfullmäktig ska ges en kopia på kallelsen.

Elarbetarnas förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bereds möjlighet att bifoga sina utlåtanden till den anmälan om nödarbete som ska ges arbetarskyddsmyndigheten, om nödarbetet gäller arbetstagare som dessa representerar. Arbetarskyddsfullmäktig ska få en kopia på anmälan.

7.3 Förteckningar över övertids- och nödarbete

Arbetsgivaren ska kvartalsvis ge elarbetarnas förtroendeman förteckningar över det övertids- och nödarbete som arbetsgivaren enligt lag är skyldig att föra. Även arbetarskyddsfullmäktig ska få samma uppgifter.

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.

Anm. 1 Med förädlingsfabriker och -avdelningar avses arbetsplatser i grupp K enligt yrkesklassificeringen i det kollektivavtal som upphört att gälla år 2008.

TILL.

Veckoslutsarbete tillämpas inte på en sådan fabrik som normalt är i drift enligt atf 37.

Arbetet kan inte permanent arrangeras på ovan nämnda sätt sju dagar i veckan så att man i början av veckan från måndag till fredag till exempel tillämpar atf 35 eller 26 och under veckoslutet arbetsskift på 12 timmar.

Även övriga än de arbetstagare som permanent arbetar på fabriken kan utföra arbetsskift under veckosluten.

För de längre ordinarie arbetsskiftena intjänar en arbetstagare skiftledigheter enligt skiftledighetstabellen för den arbetstidsform som normalt tillämpas på den aktuella avdelningen. Vid beräkningen av antalet arbetsskift beaktas arbetsskift som överskrider åtta timmar genom att arbetsskiftets längd ställs i relation till åtta timmar. Därmed anses till exempel ett arbetsskift på 12 timmar som 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

På varje fabrik fastställer arbetsgivaren i samarbete med personalens representanter bemanningen och tillvägagångssätten. Samarbetsmålet är att i syfte att säkra ändamålsenlig verksamhet höra sakkunnigheten i anknytning till personalens arbetsinnehåll och uppgiftsorganisering. Särskild uppmärksamhet ska med tanke på samarbetet fästas vid det rätta antalet anställda.

När bemanning och tillvägagångssätt fastställs beaktas de krav på yrkeskunnighet som förutsätts av arbetstagarna samt arbetarskyddsaspekterna.

10 § Fastställande av lön

10.1 Principer för fastställande av lön

På varje fabrik avtalas lokalt om ett lönesystem som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens användbarhet och som främjar flexibel användning av arbetskraft.

TILL.

Vid bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad i anknytning till lönesystemet används det system för utvärdering av kompetens som ingår som bilaga i kollektivavtalet. Lokalt kan också avtalas om ett annat system för utvärdering av uppgifternas svårighetsgrad, som, innan det införs, ska ges förbunden för kännedom.

Utöver den uppgiftsrelaterade lönen kan till arbetstagaren betalas en arbetsprestations- och kompetensbaserad lönedel som ingår i periodlönen. Grunderna för och beloppet på denna lönedel avtalas lokalt.

10.2 Periodlön

Arbetstagarnas löner betalas som periodlön i enlighet med det som föreskrivs nedan i 13 §.

Periodlöner avtalas separat på varje fabrik utifrån ett avtal mellan arbetsgivaren och förtroendemannen med iakttagande av det lönesystem som man avtalat om enligt punkt 10.1. Vid avtal om periodlöner beaktas uppgiftens svårighetsgrad och övriga faktorer som inverkar på arbetsutförandet så att lönerna differentieras i ett rättvist förhållande.

Den lägsta periodlönen är 940,67 euro fr.o.m. 30.3.2020 och 959,49 euro fr.o.m. 1.3.2021.

Periodlöner som avtalats i enlighet med denna punkt ska iakttas 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 periodlöner. Samtidigt ska avtalas om principerna för upprätthållandet och granskningen av kompetensvärdering. Upprätthållandet och granskningen ska dock genomföras vid behov en gång om året.

TILL.

Ovan avsett upprätthållande och ovan avsedd granskning ska genomföras minst två gånger om året under två år efter att ett nytt lönesystem har tagits i bruk.

Arbetsgivaren bokför de ändringar av arbetsuppgifter som inverkar på upprätthållandet och granskningen av bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad. Bokföringarna ska ges till förtroendemannen för kännedom.

TILL.

Oberoende av bokföringen ska arbetena utföras så som föreskrivs om ordnande av arbeten i 9 §.

11.2 Meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om lönesystemet och periodlönerna kan föras till förbunden för behandling med iakttagande av bestämmelserna i 29 § i kollektivavtalet.

Om förbunden inte lyckas nå enighet i ärendet, kan meningsskiljaktigheten hänskjutas till tvistenämnden för avgörande.

12 § Prestationslöner

12.1 Prestationslönearbete

Löneformerna för prestationslön är ackord och premielön.

Som prestationslönearbete kan man låta utföra ett arbete som till sin karaktär är sådant att arbetstagarens lön kan fastställas utgående från kvaliteten hos det utförda arbetet eller dess mängd.

För prestationslönearbete betalas till arbetstagaren minst den periodlön som betalas i motsvarande arbete.

12.2 Avtal om prissättning

Avtal om prissättningen av prestationslönearbete ska ingås lokalt, såvitt möjligt redan innan arbetet inleds. Avtalet om prissättningen av prestationslönearbete gäller för en viss tid eller tills vidare då avtalet är uppsägningsbart. Avtalet som ingåtts om prissättningen av prestationslönearbete ska hållas till ifrågavarande arbetstagares påseende på arbetsplatsen.

Om man inte kan enas om prissättningen, utförs arbetet med periodlön. Meningsskiljaktigheter om prissättningen behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

12.3 Ändring av prissättning

Grunderna för prissättningen kan på arbetsgivarens eller arbetstagarnas initiativ bedömas på nytt genom lokala förhandlingar. Ifall det uppkommer grundade anledningar, ska enhetspriset korrigeras. Det justerade enhetspriset tillämpas från och med den tidpunkt vid vilken avtalet ingås.

Under den tid förhandlingar om hur prissättningen ska ändras förs och arbetsresultatet bibehålls, betalas till arbetstagaren lön enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst.

12.4 Ackords- och arvodesarbete som övertidsarbete

Om ackords- eller premiearbete ska utföras som övertidsarbete eller på någon annan dag än på en vardag, ska för det betalas den förhöjda lön som förutsätts i 17 §.

13 § Löneutbetalning

13.1 Löneperiod

En lönebetalningsperiod omfattar två arbetsveckor enligt kollektivavtalet.

En ofullständig lönebetalningsperiod är en löneperiod under vilken ett kollektivavtalsenligt driftstopp (6.4.1) infaller eller under vilken självständighetsdagen eller en kyrklig högtid infaller på någon annan vardag än lördag och antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheter för arbetstagaren enligt arbetsskiftssystemet eller arbetstidsschemat multiplicerat med 8 underskrider 80.

13.2 Periodlön

Arbetstagarens lön betalas som periodlön som är lön för den ordinarie arbetstiden i tidarbete under lönebetalningsperioden. 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.

Timlönen beräknas utifrån periodlönen genom att periodlönen divideras med 82 i oavbrutet skiftarbete (atf 37) och med 80 i övriga arbetstidsformer.

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

13.3 Lönedag

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

Ifall lönebetalningsdagen infaller på första maj, självständighetsdagen eller en kyrklig högtidsdag betalas lönen på föregående vardag.

Det är möjligt att lokalt avtala annat om lönebetalningsdagen.

13.4 Ändringar i lönegrunderna

Permanent ändringar av lönegrunder beaktas i periodlönen fr.o.m. början av nästa fulla lönebetalningsperiod. Ändringen är permanent när den varar i minst en full lönebetalningsperiod.

Övriga ändringar i lönegrunderna beaktas per timme.

13.5 Tillägg och ersättningar

Beloppen som inte ingår i periodlönen, såsom skifts- och bastutillägg, förhöjningar för söndagsarbete och grund- och förhöjningsdelar av övertidsersättningar, betalas utgående från lönebokföringen per timme.

13.6 Prestationslönearbete

13.6.1 Lönebetalning vid prestationslönearbete

Till en arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas periodlön som baserar sig på tidsarbete eller annat arbete. Till denna lön läggs till eller från den avdras skillnaden mellan förtjänsten enligt den ackordsprissättning som i premielönearbete baserar sig på den arbetsrelaterade eller timvisa lönebokföringen och periodlönen under motsvarande tidsperiod.

13.6.2 Separat ersättning för ofullständig löneperiod i prestationslönearbete

För en ofullständig lönebetalningsperiod betalas till en arbetstagare med prestationslön i annat än oavbrutet skiftarbete en genomsnittlig andel av tillägg och premier enligt 15 § i detta avtal för de timmar som beräknas genom att av 80 timmar subtraheras det sammanlagda antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheter under lönebetalningsperioden multiplicerat med talet 8.

TILL.

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.

En särskild ersättning betalas inte om den dag som orsakar den ofullständiga lönebetalningsperioden infaller under semestern.

Exempel:

Arbetstiden i atf 15 på 72 timmar under den lönebetalningsperiod under vilken midsommaren infaller

* 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 under lönebetalningsperioden:

* periodlön	800 euro
* förtjänsten i premiearbete minskad med periodlönen för motsvarande period 480 – 10 x 40	80 euro
* särskild ersättning (8 x 1 euro)	8 euro
Sammanlagt	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 arbetsskiftssystemet tillkommer arbetstagaren multiplicerat med 8 underskrider 80.

Ifall arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön under lönebetalningsperioden, betalas till arbetstagaren emellertid ingen periodlön eller en del av den.

13.8 Lönebetalning vid anställningsförhållandets början

Under den lönebetalningsperiod då arbetstagarens anställningsförhållande inleds betalas lön enligt utförda arbetstimmar och från början av den andra lönebetalningsperioden tillämpas bestämmelserna om periodlön.

När anställningsförhållandet inleds under lönebetalningsperiodens första vecka betalas till en ny arbetstagare på lönebetalningsdagen under följande vecka ett löneförskott för den ordinarie arbetstiden under den första veckan. Löneförskottet avdras på följande lönebetalningsdag.

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande inleds under lönebetalningsperiodens andra vecka, betalas lön på lönebetalningsdagen under följande lönebetalningsperiod.

14 § Avlöning vid förflyttning till annat arbete

1. Om en arbetstagare som får tidlön 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 tidlön 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. Ifall en arbetstagare som arbetar under hot av yrkessjukdom av hälsoskäl tillfälligt förflyttas till andra uppgifter sänks inte hans eller hennes förtjänst (jämte standardtillägg) under den ordinarie arbetstiden på grund av detta.
4. Ifall en arbetstagare som fyllt 50 år och vars anställningsförhållande på samma företag inom ramarna för detta avtal har fortgått minst 20 år, har förlorat sin arbetsförmåga till den del att han eller hon inte längre kan utföra sin tidigare uppgift, rekommenderar förbunden att arbetsgivaren förflyttar arbetstagaren till en uppgift i vilken hans eller hennes tidigare genomsnittliga timförtjänst inte minskas under en tid på 1,5 år efter förflyttningen, varefter hans eller hennes periodlön inte minskar.

15 § Genomsnittlig timförtjänst

15.1 Hur medeltiminkomsten bildas

Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas genom att ett genomsnittligt tillägg adderas till periodlönens gällande timlön.

TILL.

När till arbetstagaren betalas genomsnittlig timförtjänst, betalas inga skifttillägg eller övriga lönedelar som ingår i det genomsnittliga tillägget.

15.2 Beräkning av det genomsnittliga tillägget

Det genomsnittliga tillägget beräknas genom att man adderar de tillägg som man utöver periodlönen betalat till arbetstagaren under de lönebetalningsperioder som ingår i det föregående kvartalet. Totalsumman av tillägg divideras med antalet utförda arbetstimmar under samma tidsperiod.

Tillägg är miljö-, bastu- och skiftarbetsillägg samt de delar som utan förhöjningsdelar för overtids- och söndagsarbete och för arbete under ett driftstopp överskrider periodlönen som betalas för prestationslönearbete.

TILL.

Till det genomsnittliga tillägget räknas också bl.a.

- tillägg för arbetshandledning,
- ersättningar för naturaförmåner och
- tillfälliga förändringar av timlönen som under lönebetalningsperioden.

Till det genomsnittliga tillägget räknas inte bl.a.

- förhöjningsdelar för overtidsarbete, arbete under ett driftstopp eller söndagsarbete,
- ersättningar som betalas för ledighet per vecka,

- uttrycknings- och beredskapspenningar,
- ersättningar för arbetsredskap,
- tilläggsersättningar i enlighet med 30 § punkt 6,
- särskilda ersättningar under en ofullständig lönebetalningsperiod,
- lön som betalas för annan tid än arbetstiden, såsom semesterlön, semesterpremie, skiftledighetspenning, lön för sjuktid och tjänsteårsersättning och inte heller
- arvoden för initiativ, skrivning och möten.

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

Om för en arbetstagare inte kan fastställas ett genomsnittligt tillägg enligt föregående kvartal, används det genomsnittliga tillägget för föregående fulla lönebetalningsperiod eller det genomsnittliga tillägget för en motsvarande arbetstagargrupp under föregående kvartal.

Ifall man under kvartalet har arbetat in flera än två överskridande skiftledigheter, korrigeras det genomsnittliga tillägget genom att de timmar som har arbetats in avdras från divisorn.

15.3 Tillämpning av det genomsnittliga tillägget

Det genomsnittliga tillägget används efter att kvartalet gått ut från början av den andra, eller om löneberäkningen så kräver, från början av den tredje lönebetalningsperioden fram till början av nästa kvartals andra lönebetalningsperiod.

16 § Rationalisering

1. Man ska inte motsätta sig de arbets- och tidsstudier på arbetsplatser som innebär inte bara förbättrat arbetsresultat utan också förbättrade förtjänster för arbetstagarna. Eventuella ändringar i arbetsarrangemang till följd av det ovan nämnda får dock inte medföra psykisk eller fysisk överansträngning för arbetstagaren och inte heller minska deras normala förtjänster.
2. Avtalsparterna anser det ändamålsenligt att när förändringar i arbetsmetoder som baserar sig på arbets- och tidsstudier eller övriga rationaliseringssätt verkställs ska de behandlas på det sätt som samarbetsförfarandet/rationaliseringsbestämmelserna i kollektivavtalet förutsätter. Arbetstagarnas förtroendemän ska beredas möjlighet att sätta sig in i det sätt på vilket arbets- och tidsstudier utförs samt i resultaten av arbetsstudierna, liksom också i de reformer som har verkställts utgående från dem.

TILL. Rationaliseringssamarbete inom pappersindustrin

Målet med rationaliseringen är förbättrad produktivitet. Dessutom är målet för rationaliseringsverksamheten förbättrade arbetsförhållanden, förbättrade förtjänster och övriga arbetsvillkor för arbetstagarna, stabil fortsättning av produktion och anställningsförhållandets kontinuitet. Förbunden anser det viktigt att företagen fäster särskild uppmärksamhet vid en aktiv arbetskraftspolitik och med de medel den ger i mån av möjlighet ser till att anställningsförhållandena fortgår så att

rationaliseringsåtgärderna inte leder till permittering eller uppsägning av arbetstagare.

Man avtalar om hur rationaliseringen inverkar på lönesättningen med iakttagande av bestämmelserna om förhandlingsordning och lönesättning i kollektivavtalet.

Gemensamma utvecklings- och undersökningsprojekt som baserar sig på arbets- och tidsstudier och gäller för olika företag liksom också system för klassificering av arbeten ska utredas mellan förbunden innan de införs och avtal om åtgärdernas ska ingås. Dessutom är det anledning att beakta 7 § i rationaliseringsavtalet och dess tillämpningsanvisningar.

Tidsbestämda planer

Företagets rationaliseringsverksamhet liksom också den övriga företagsverksamheten ska vara planerlig. Avtalsparterna förutsätter att företagen utarbetar en tidsbestämd plan över sin rationaliseringsverksamhet. Av planen ska framgå rationaliseringsobjekten på företaget samt den planerade tidtabellen för deras genomförande, hur de inverkar på personalen samt personalens behov av omskolning.

Enligt 6 § i samarbetslagen omfattas de tidsbestämda planerna emellertid av samarbetsförfarandet.

Enligt 8 § i samarbetslagen kan arbetsgivaren och personalrepresentanterna sinsemellan lokalt avtala om hur de tidsbestämda rationaliseringsplanerna ska behandlas i syfte att uppfylla den förhandlingsplikt som föreskrivs i samarbetslagen. Om man inte har ingått ett dylikt avtal ska samarbetsförfarandet i fråga om de tidsbestämda planerna genomföras enligt samarbetslagen.

Samarbetsförfarandet ska genomföras innan arbetsgivaren avgör ärenden som hänför sig till innehållet av de tidsbestämda planerna. Ifall den tidsbestämda rationaliseringsplanen gäller sådana avdelningar vars förtroendemän inte har deltagit i samarbetsförfarandet, ska de och den förtroendeman som representerar arbetstagarna på företaget enligt rationaliseringsavtalet också ha tillgång till den tidsbestämda planen.

De tidsbestämda planerna är inte alltid några slutliga och precisa planer som innehåller lösningar till samtliga delhändelser i anknytning till rationaliseringar. På grund av sådana skäl kan det samarbetsförfarande som avses i samarbetslagen även komma i fråga efter att man gjort upp de tidsbestämda planerna. Innan de väsentliga förändringarna av arbetsuppgifter, arbetsmetoder, arbetsarrangemang eller förflyttningar till andra uppgifter som inverkar på personalens ställning slutgiltigt avgörs, ska man i ett samarbetsförfarande gå igenom grunderna för åtgärden, dess inverkningar och alternativ. Det är möjligt att de tidsbestämda planerna från början utarbetas att vara så slutgiltiga att arbetsgivaren kan fatta det slutgiltiga beslutet omedelbart efter att den tidsbestämda planen har behandlats.

Enligt 11 § i samarbetslagen ska arbetsgivaren före räkenskapsårets början förete personalrepresentanterna en personalplan som man gjort upp för minst ett år och som baserar sig på produktions- och verksamhetsutsikterna. I planen ska utredas de förändringar som förväntas ske i antalet anställda och deras kvalifikationer. En dylik lagenlig personalplan kan bli rätt så likadan som den tidsbestämda planen för rationaliseringsverksamheten. Enligt antydan i tillämpningsanvisningarna kan den tidsbestämda planen innehålla bl.a. en förteckning över de planerade rationaliseringarna för en så lång tid som man vid behandlingstidpunkten har kännedom om planerna samt en uppskattning om verkningarna i fråga om personal. För att undvika överlappande arbete är det anledning att beakta den ovan förklarade bestämmelsen i samarbetslagen redan när man sätter ihop en tidsbestämd plan för rationaliseringsverksamhet.

Omskolning

Rationalisering och utvecklande teknologi i produktionslivet förutsätter omskolningsverksamhet inom företagen. På företagen ska fästas mer och mer uppmärksamhet vid omskolningen när rationaliserings- och saneringsprojekt genomförs. Därvid ska omskolningen riktas till både de som tar till uppgifter som innehåller ny teknologi och de som förflyttas till nya uppgifter.

Omskolningen gör det möjligt att arbetstagarna anpassar sig bättre till de förändringar som rationaliseringen medför i organisationen och uppgifterna. Förbunden anser det viktigt att framhäva omskolning av arbetstagare när företagets rationaliseringsverksamhet planeras och i praktiken genomförs. För att kunna nå det bästa möjliga resultatet som tillfredsställer samtliga parter rekommenderar förbunden att man strävar efter att i första hand rikta omskolningen på sådana yrken som bäst säkrar en bibehållning och vidare utveckling av lönenivån.

Projektsamarbete

Förbunden konstaterar att det på ett företag förekommer behov av projektsamarbete förutom vid det egentliga rationaliseringsobjektet men också utanför rationaliseringsverksamheten. Förbunden anser att man genom lokala avtal kan och ska tillsätta projektgrupper även för andra än rationaliseringsfrågor om man anser att detta är till ömsesidig nytta. Förbunden vill dock betona att projektgruppen i första hand ska vara en expertgrupp som behandlar produktionsrelaterade, tekniska, utbildningsrelaterade och sociala frågor och som genomför den i allmänhet tekniskt, tidsmässigt och produktionsrelaterat begränsade uppgiftshelheten av engångskaraktär som man gett till den. För den tid uppgiften varar tillsätts en egen projektorganisation jämte uppdrag.

Projektgruppens verksamhetsbefogenhet kan i vissa fall, om parterna tidsmässigt särskilt kommer överens om det, även gälla tills vidare. Projektgruppens arbete ersätter inte förhandlingsordningen i kollektivavtalet och dess ställningstagande binder inte heller parterna i den kollektivavtalsenliga förhandlingsordningen. I projektgruppen ska vara jämlikt representerade de personalgrupper som projektet gäller.

Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att delta i projektgruppens arbete och få information om projektet till den del det gäller frågor inom deras verksamhetsområde.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM ERSÄTTNINGAR

17 § Övertidsersättningar och förhöjd lön

17.1 Dygnsövertid

Arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn är övertidsarbete per dygn.

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

TILL.

Ifall en arbetstagare som arbetar i arbetstidsform 35, 36 och 37 är tvungen att fortsätta arbetet omedelbart efter att hans eller hennes ordinarie arbetsskift har upphört, anses det utförda arbetet som övertidsarbete per dygn även om dygnet hinner växla.

17.2 Veckoövertid

17.2.1 Huvudregel

Övertidsarbete per vecka är arbete som utan att överskrida arbetstiden per dygn överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka, och man har inte avtalat om att flytta den lediga dagen enligt punkt 6.9.2.

17.2.2 Regel om ledigt dygn

I arbetstidsformerna 17, 27 och 37 är övertidsarbete per dygn det arbete som utförts under det ordinarie lediga dygnet, ifall arbetstagaren omedelbart fortsätter arbetet i sitt tidigare arbetsskift.

Med ledigt dygn avses i arbetstidsform 37 dygn mellan arbetsdagar enligt arbetsskiftsystemet och dygn mellan arbetsdagar och skiftledigheter enligt kollektivavtalet. Lediga dygn är dock inte de dagar som under en ledighetsperiod på 14 dygn infaller mellan skiftledigheter.

17.2.3 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.

17.2.4 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 det till följd av övergången uppstår extra vilodagar, ska arbetstagaren beredas möjlighet att arbeta så att förtjänsten för den ordinarie arbetstiden inte minskar.

Regeln om lönebetalningsperioden vid övergång tillämpas inte om arbetstagaren byter arbetsskift i samband med en sådan ändring av arbetsskiftssystem som är nödvändig för att arbetstiden i atf 37 ska kunna förkortas.

17.2.5 Regel om ofullständig löneperiod

När arbetstagarens arbetstidsform eller arbetsskift ändras under en ofullständig löneperiod är övertidsarbete per vecka det arbete som överskrider timantalet som beräknats utgående från antalet ordinarie arbetsskift och skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet eller arbetstidsschemat i början av löneperioden.

17.2.6 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 sådant övertidsarbete per vecka som utförts i arbetstidsformerna 17, 27 och 37 och som baserar sig på regeln om ledigt dygn betalas dock lön förhöjd med 100 %.

17.3 Övertidsersättning efter 8 veckoövertidstimmar

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

17.4 Nattövertid

För övertidsarbete som i skiftarbete utförs mellan kl. 22.00 och 06.00 och i dagarbete mellan kl. 22.00 och 07.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

TILL.

Om den ordinarie arbetstiden har avtalats att börja kl. 06.00, betalas lön förhöjd med 100 % fram till det nämnda klockslaget.

17.5 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 ledighet per vecka som avses i 27 § i arbetstidslagen, ersätts tiden använd för arbetet enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen.

TILL.

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

Arbetstagaren har inte rätt att få den ersättning som avses i denna punkt om han eller hon under vilken dag som helst under veckan eller av vilken orsak som helst (t.ex. semester, sjukdom eller annan ledig dag) har varit frånvarande från arbetet så att det mellan arbetsskiften ligger 24 timmar i oavbrutet skiftarbete och 35 timmar i övriga arbetstidsformer.

17.6 Arbete på påskaftonen

I arbetstidsformerna 15, 16, 25, 26, 35 och 36 ersätts arbete som utförs på påskafton t.o.m. kl. 14.00 på samma sätt som övertidsarbete per vecka.

I arbetstidsformerna 17, 27 och 37 ingår morgonskiftet på påskafton enligt arbetstidsschemat i periodlönen.

17.7 Driftstoppersättning

För arbete som utförs under de driftstopp under midsommar och jul som avses i punkt 6.4.1 betalas lön förhöjd med 200 %. I denna lön ingår ersättningar för söndags- och övertidsarbete.

På samma sätt ersätts arbete som utförs

- på självständighetsdagen som infaller på söndag,
- under tiden mellan kl. 14.00 på nyårsafton och i skiftarbete kl. 06.00 och i dagararbete kl. 07.00 morgonen följande vardag,
- under tiden mellan kl. 14.00 på påskafton och i skiftarbete kl. 06.00 och i dagararbete kl. 07.00 tisdagen efter påsk och
- under tiden mellan kl. 22.00 på nyårsafton och i skiftarbete kl. 06.00 och i dagararbete kl. 7.00 morgonen efter pingsten.

Till en dagarbetare betalas ersättning för driftstopp även för arbete som utförs på söndagen omedelbart efter driftstoppet på grund av jul.

18 § Bastutillägg

Under tiden mellan kl. 06.00 på lördag och helgdagsafton och kl. 06.00 på söndag och helgdag betalas arbetstagaren i ett särskilt tillägg för varje arbetstimme ett bastutillägg som utgör 23,05 % av den genomsnittliga timförtjänsten inom pappersindustrin under det fjärde kvartalet. (Kolumnerna 5 och 6 i lönestatistiken för pappersindustrin sammanräknade).

Om afton och lördag följer på varandra betalas bastutillägget endast för den första av dessa dagar. På bastutillägget betalas alla de förhöjningar för driftstopp och övertidsarbete som förutsätts i kollektivavtalet.

Anm. 1. Bastutillägget som fastställs utgående från det fjärde kvartalet tillämpas från början av följande fjärde kvartal.

19 § Tjänsteårsersättning

19.1 Tjänsteårsersättningens storlek

Till arbetstagaren betalas en ersättning för tjänsteår som fastställs utgående från hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst och anställningsförhållandets längd.

Ersättningen för tjänsteår fastställs utgående från det anställningsförhållande som utan avbrott fortgått fram till den sista dagen under statistikkvartalet 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 andra kvartalet 2020 (30.3.2020).

Övergångsbestämmelse:

Om arbetstagarens anställning har varat i minst ett år per 10.2.2020, utbetalas ersättning för tjänsteår till arbetstagaren enligt den tabell som gäller 9.2.2020 tills anställningen har varat i minst 3 år.

TILL.

Vid beräkning av anställningsförhållandets varaktighet beaktas alla anställningsförhållanden hos samma medlemsföretag i Skogsindustrin rf eller andra företag i samma koncern i fall där kollektivavtalet för pappers- och trämassaindustrin tillämpas, förutsatt att anställningsförhållande 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.

Också tiden under en lagenlig moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet eller fullgörande av värnplikt räknas ingå i anställningsförhållandets längd.

I anställningsförhållandets längd räknas däremot inte ingå den tid under vilken arbetstagaren är vårdledig eller studieledig eller om anställningsförhållandet i övrig är vilande.

19.2 Rätt till tjänsteårsersättningen och hur den betalas

Arbetstagaren är berättigad till ersättning för tjänsteår alltid när han eller hon på den dag då ersättning betalas står i anställningsförhållande till företaget. Ersättning för tjänsteår betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten som tillämpas vid lönebetalning på den andra lönebetalningsdagen efter statistikkvartalets utgång.

TILL.

Till en vårdledig arbetstagare betalas 1/3 av ersättningen för tjänsteår för varje månad som under kvartalet före den dag på vilken ersättning för tjänsteår betalas berättigar till semester.

För det kvartal under vilket arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller han eller hon börjar fullgöra sin värnplikt betalas 1/3 av ersättningen för tjänsteår för varje månad som berättigar till semester.

Till en arbetstagare som fullgör sin värnplikt eller militärtjänst betalas ingen ersättning för tjänsteår.

Ersättningen för tjänsteår beaktas inte i förtjänsten under semesterkvalifikationsåret.

När arbetsoförmågan 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.

19.3 Byte av tjänsteårsersättning mot ledighet

19.3.1 Personer som delvis förlorat sin arbetsförmåga

De ersättningar för tjänsteår som betalas under beskattningsåret kan bytas mot en oavbruten ledighet på högst fyra veckor under den tid som med tanke på produktionen är ändamålsenlig. En sådan skyldighet har en arbetstagare som fyllt 50 år, vars anställningsförhållande i samma företags tjänst och inom ramen för kollektivavtalet för pappersindustrin har fortgått minst 20 år och han eller hon har förlorat sin arbetsförmåga till den delen att han eller hon inte längre kan utföra sin

tidigare uppgift och han eller hon har förflyttats till andra uppgifter enligt 14 § punkt 4.

19.3.2 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 tjänsteårsersättning mot ledighet under beskattningsåret. Meddelandet binder arbetstagaren.

Längden på den ledighet som byts ut bestäms så att en tjänsteårsersättning som betalas per kvartal berättigar till en veckas sammanhängande 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 till arbetstagaren lön för arbetsdagar och skiftledigheter enligt arbetstidsschemat och arbetsskiftena likställs med tid i arbete när semester och skiftledigheter intjänas.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan ledigheten tas ut, ersätts den ledighet som inte tagits ut enligt gällande genomsnittliga timförtjänst. Som koefficient används koefficienten i punkt 19.1.

Om arbetstagaren börjar arbeta deltid tas ledigheten ut innan övergången till deltidsarbete, om inget annat överenskommes.

Arbetstagare som har rätt att byta tjänsteårsersättningen mot ledighet på basis av punkt 19.3.1 har inte den rättighet som föreskrivs i denna bestämmelse.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan utan att begränsas av denna bestämmelse komma överens om annat i fråga om byte av tjänsteårsersättning mot ledighet och uttag av ledighet.

20 § Skifttillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

20.1 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 6.00.

Om skiftet på basis av en lokalt avtalad praxis inleds eller upphör vid en annan tidpunkt än den som nämns ovan, betalas skifttillägg för 8 timmar.

Tillägget för kvällsskift är 7,14 procent och för nattskift 12,81 procent av pappersindustrins genomsnittliga timförtjänst 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 skifttillägg som det som betalas till arbetstagaren som arbetar i det aktuella skiftet.

TILL.

För de timmar som i treskiftsarbete utförs efter kvällsskiftet (övertidsarbete) betalas ett tillägg för nattskift förhöjt på det sätt som förutsätts i punkt 20.3. I tvåskiftsarbete betalas för timmar som utförs efter ett kvällsskift (övertidsarbete) ett tillägg för kvällsskift med förhöjning enligt punkt 20.3.

20.2 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 6.00 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.

20.3 Förhöjning av tilläggen

På ovan nämnda tillägg betalas förhöjning för övertids- och söndagsarbete samt de tillägg som förutsätts i punkt 17.7 i kollektivavtalet.

21 § Utryckningspenning

1. När en arbetstagare utan något förhandsmeddelande kallas till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att arbetstagaren redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen, betalas till honom eller henne, oberoende av hur länge uppgiften tar, utöver den egentliga lönen en särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) när kallelsen till utryckningsarbete har getts under en sådan vilopaus under arbetstagarens arbetstid per dygn som inte ska anses ingå i arbetstiden, utryckningspenning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för en timme;
- 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 en kortare arbetstid än en timme betalas lön för en timme.

TILL.

En arbetstagare som har lämnat arbetsplatsen efter att den ordinarie arbetstidens slut, men ännu inte har lämnat fabriksområdet, har rätt att få utryckningspenning.

3. På utryckningspenningen betalas ingen förhöjning för söndags- eller övertidsarbete.

22 § Tillägg för extremt tungt och extremt smutsigt arbete

Lokalt kan avtalas om att för arbeten som utförs under särskilt tunga, smutsiga eller svåra förhållanden betalas förhöjd lön.

Anm. 1. I arbeten där man lokalt har avtalat om att för särskilt smutsigt eller särskilt tungt arbete betalas tillägg, betalas detta tillägg till alla som utför detta arbete oberoende av till vilken grupp arbetstagaren hör.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

23.1 Ersättning för resekostnader

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

23.1.1 Arbetsresans början och slut

Arbetsresan och resedygnet börjar när arbetstagaren beger sig till kommanderingsplatsen 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.

23.1.2 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.

23.2 Lön för restid

Ersättningen som betalas för den ordinarie arbetstiden som åtgått till resor ingår i periodlönen för en arbetstagare som utför tidarbete och till en arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas en ersättning enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst. 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.

23.3 Rätt till dagpenning

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

23.4 Användning av egen bil

Om man före en resa har avtalat om att en arbetstagare använder egen bil för en arbetsresa, betalas för detta och för transport av andra personer eller gods på arbetsgivarens order ersättning enligt skatteförvaltningens gällande beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar.

23.5 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 skatteförvaltningens gällande beslut. Måltidsersättningen betalas dubbelt om arbetet jämte resorna fortgår i minst 10 timmar.

23.6 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 sjuktid. En arbetstagare har inte rätt till sjukhusdagpenning om han eller hon med stöd av en försäkring som bekostas av arbetsgivaren får ersättning för den vårdavgift som sjukhuset uppbär.

23.7 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 det inte har ordnats inkvarteringsmöjligheter för arbetstagaren, ersätter arbetsgivaren inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen enligt en utredning som arbetsgivaren godkänner.

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.

23.8 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.

Utrikes dagtraktamente

Dagtraktamentets storlek och grunderna för det fastställs enligt skatteförvaltningens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

24 § Övriga ersättningar

24.1 Ersättning för arbetsredskap

Till de arbetstagare som efter ett förhandsavtal med arbetsgivaren i huvudsak är tvungna att använda sitt eget arbetsredskap betalas ersättning för arbetsredskap. Ersättningen betalas per kvartal och beloppet på den är 30 gånger timlönen för periodlönen eller en annan lokalt avtalad ersättning.

TILL.

Ersättning för arbetsredskap betalas också för semester och sjukledighet med lön.

24.2 Ersättning för arbetskläder

Till de arbetstagare i ett anställningsförhållande som fortgår tills vidare till vars förfogande arbetsgivaren inte ställer någon arbetsklädsel, betalas årligen en ersättning för arbetsklädsel. Ersättningen är för arbetstagarna på maskin-, el-, mätar- och bilreparationsavdelningar samt för arbetstagarna på avdelningar med byggnads- och utomhusarbeten 55,50 euro och för övriga arbetstagare 36,16 euro.

Ersättningen betalas i samband med den första lönebetalningen för september månad eller vid en annan lokalt avtalad tidpunkt.

24.3 Samhälleliga förtroendeuppdrag

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren det inkomstbortfall som arbetstagaren förorsakas på grund av skötseln av ett sådant kommunalt förtroendeuppdrag under arbetstiden för vilket kommunen eller kommunalförbundet enligt 82 § är skyldig att betala ersättning för inkomstbortfall.

TILL. Kommunala förtroendeuppdrag

Ersättning för inkomstbortfall betalas endast för den tid som åtgått till ovan nämnda organens ordinarie möten. En arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige kan delta i ett gruppmöte (i allmänhet på en timme) som hålls omedelbart före kommunfullmäktigemötet utan att förtjänsten minskar på grund av det. Arbetstagaren ska återvända till arbetsplatsen omedelbart efter mötet. Det är emellertid möjligt att lokalt avtala om att arbetstagaren inte behöver komma till arbetsplatsen om den resterande arbetstiden före eller efter mötet blir särskilt kort, utan att förtjänsten minskar på grund av det. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart efter att ha fått uppgiften meddela arbetsgivaren mötestidpunkten.

Arbetstagaren ska med tanke på ersättningsarrangemangen bidra till att den ersättning som betalas till den kommunala arbetsgivaren så flexibelt och snabbt som möjligt kan skötas genom att lämna ett intyg över mötets längd och deltagande samt genom att underteckna en fullmakt med vilken arbetsgivaren befullmäktigas att lyfta den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar. Nödvändiga åtgärder ska planeras lokalt med iakttagande av kommunens arvodesstadga och betalningssätt.

Ersättning betalas på samma grunder även för deltagande i beskattningsrättens nämnds möten.

24.4 50- och 60-årsdagar

En arbetstagare i ett anställningsförhållande tills vidare har rätt att få ledighet med lön under de arbetsskift som infaller på arbetstagarens 50- och 60-årsdag.

TILL.

I treskiftsarbete är de nattsift som infaller under samma kalenderdygn som helgdagen lediga.

24.5 Nära anhörigs begravningsdag eller egen bröllopsdag

Arbetstagaren har rätt att få ledighet med lön under det arbetsskift som infaller på en nära anhörigs begravningsdag och arbetstagarens egen bröllopsdag.

TILL.

Som nära anhörig betraktas maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, föräldrar och far- eller morföräldrar, syskon, liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

24.6 Insjuknande barn

När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar är modern eller fadern berättigad till frånvaro med lön för en kort tillfällig ledighet som är nödvändig för att barnet ska kunna vårdas eller vården arrangeras.

Förutsättningen för frånvaron är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det insjuknade barnets moder eller fader är ensamförsörjare.

För frånvarotiden betalas lön också om den ena av makarna i förvärvsarbete på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller deltagande i utbildning bor på en annan ort eller på grund av fullgörande av värnplikt eller deltagande i repetitionsövningar eller på grund av ett annat liknande tillfälligt hinder inte kan vårda barnet och annan vård inte kan ordnas.

Om frånvaron ska lämnas en utredning enligt punkt 25.2.1.

TILL.

Vid tillämpning av det 3:e stycket i denna punkt jämföras studier med förvärvsarbetet.

Modern eller fadern ska i första hand sträva efter att ordna vården. Vid frånvarofall kan en utredning krävas av vårdnadshavaren över frånvarons nödvändighet. Detta innebär att vårdnadshavaren ska lämna uppgift om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften.

Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag betalas lön för barnets insjuknandedag fram till arbetsskiftets slut. På frånvarodagen efter insjuknandedagen tillämpas bestämmelserna om karenstid i punkt 25.1.2. Endast den ena föräldern är berättigad till frånvaro till följd av samma insjuknande.

Med kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd fastställs separat från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens karaktär.

Frånvaro med lön anses som likställd med arbetad tid vid fastställande av semesterns längd.

Ifall barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete och föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. I detta fall motsvarar längden på frånvaron med lön den tid som åtgår till arbetsresan fram och tillbaka.

Om barnet insjuknar iaktas bestämmelserna om sjukfrånvaro med egen anmälan i punkt 25.2.3.

Arbetsgivaren har vid behov rätt att avkräva arbetstagaren en redogörelse av frånvaron enligt punkt 25.2.1.

De företagsspecifika anvisningarna om anmälan om egen sjukdom gäller också anmälan om barnets sjukdom.

24.7 Uppbåd

Arbetstagaren får ledighet med lön under det arbetsskift som infaller på uppbådsdagen eller uttagningsdagen samt är berättigad till frånvaro med lön för tiden för en läkarundersökning i anknytning till uppbådet.

24.8 Reservövningar

Arbetsgivaren betalar lön för den tid som åtgår till repetitionsövningar så att arbetstagaren tillsammans med reservistlönen får fulla löneförmåner.

TILL.

Skiftledigheter förbrukas under repetitionsövningarna. Arbetstagaren får normal lön samt statens reservistlön för skiftledighetsperioderna.

24.9 Lön under frånvarotid och anmälan av frånvaro

Lön för frånvarotid som avses i denna paragraf betalas så som föreskrivs om lön för sjuktid i punkt 25.7.1.

TILL.

Betalningen förutsätter att frånvaron sammanfaller med arbetstagarens ordinarie arbetsskift.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren sin frånvaro utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om den och ordna frånvaron utan onödig förlust av arbetstiden.

24.10 Vård av svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom eller ett sådant svårt handikapp som avses i statsrådets 10 kap. 2 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (statsrådets beslut 1335/04) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

VSOCIALA BESTÄMMELSER

25 § Sjukdom, olycksfall, moderskapsledighet och läkarundersökningar

25.1 Lön för sjukdomstid

25.1.1 Rätt till lön för sjukdomstid

En arbetstagare som till följd av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta har rätt till lön för sjuktid på det sätt som föreskrivs i denna punkt.

25.1.2 Anställningsförhållandet har pågått mindre än 6 månader

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått under 6 månader betalas lön från början av den andra av sådana sjukdagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag eller skiftledighet om arbetstagaren hade varit i arbetet högst tills arbetstagarens rätt till sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar. Lön för sjuktid betalas också för väntedagen (karensdag) om arbetsförmågan till följd av sjukdom har varat under hela väntetiden enligt sjukförsäkringslagen.

Lön för sjuktid betalas emellertid inte om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar från den dag för vilken man senast betalade den dagpenning som avses i sjukförsäkringslagen.

TILL.

När sjukdomen börjar mitt under ett arbetsskift, betalas lön fram till slutet av arbetsskiftet och följande arbetsdag eller skiftledighet är väntedag.

En arbetstagare som till följd av ett olycksfall i arbetet är förhindrad att arbeta har rätt till lön för sjuktid för en tidsperiod på högst 35 dagar.

25.1.3 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 arbetsförmåga.

På motsvarande sätt omfattar tidsperioden:

- 42 dagar efter att anställningsförhållandet fortgått minst fem år och
- 56 dagar efter att anställningsförhållandet fortgått minst tio år.

TILL.

Till den som insjuknat mitt under ett arbetsskift betalas lön fram till slutet av arbetsskiftet och perioden på 35, 42 eller 56 dygn inleds följande dag.

Om sjukdomen upphör under skiftledigheter och arbetsgivaren insjuknar på nytt efter att han eller hon tydligt har återhämtat sig inleds en ny lönebetalningsperiod för sjuktid. Lön betalas även när det

är fråga om ett återfall av samma sjukdom som avses i sjukförsäkringslagen.

25.2 Utredning över sjukdom

25.2.1 Uppvisande av läkarintyg

Betalning av lön för sjuktid förutsätter att arbetstagaren på begäran företer ett läkarintyg över sin sjukdom eller hälsovårdsmyndighetens beslut om sin frånvaro.

TILL.

Lokalt kan avtalas om att ett intyg av företagshälsovårdaren utgör en tillräcklig grund för betalning av lön för sjuktid.

25.2.2 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.

25.2.3 Sjukfrånvaro genom egen anmälan

Avvikande från det som föreskrivs ovan i punkt 1 har arbetstagaren rätt att med egen anmälan vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och få lön för sjuktid under en tidsperiod på högst tre dygn.

Till den del som en längre frånvaro på grund av sjukdom överskrider tre dagar ska man ge en utredning enligt punkt 1.

Sjukfrånvaro med egen anmälan är möjligt med iakttagande av följande principer:

- sjukfrånvaron meddelas chefen omedelbart muntligen, och vid återgång till arbetet undertecknar arbetstagaren en utredning om orsaken till sin frånvaro,
- vid behov har arbetsgivaren rätt att beordra arbetstagaren till företagsläkaren för undersökning,
- förfarande i strid mot de principer som konstateras i denna bestämmelse kan leda till att arbetstagaren förlorar sin rätt att på egen anmälan vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom.

TILL.

Sjukfrånvaro med egen anmälan förutsätter att man på arbetsplatsen möjliggör ett samtal om återgången till arbetet i syfte att utreda huruvida frånvaro beror på arbetet.

25.3 Lön under moderskaps- och faderskapsledighet

Efter att anställningsförhållandet fortgått minst sex månader betalas till en moderskapsledig arbetstagare lön för 35 arbetsdagar och om anställningsförhållandet fortgått minst 5 år för 45 arbetsdagar.

I oavbrutet skiftarbete (atf 37) betalas lön oberoende av arbetsskiftet enligt följande:

Anställningsförhållande minst 6 mån.
lön för 30 arbetsdagar enligt gtf
lön för 5 skiftledigheter enligt gtf
söndagsförhöjning för 5 arbetsdagar enligt gtf

Anställningsförhållande minst 5 år:
lön för 38 arbetsdagar enligt gtf
lön för 7 skiftledigheter enligt gtf
söndagsförhöjning för 6 arbetsdagar enligt gtf

Lön för moderskapsledighet betalas på de 4 första lönebetalningsdagarna fr.o.m. moderskapsledighetens början så att man på varje lönebetalningsdag betalar en fjärdedel av den sammanlagda lönesumman.

Vid adoption av ett barn under 7 år betalas lön på ovan nämnda sätt åt den ena adoptivföräldern som stannar hemma. En förutsättning för betalning av lön är att arbetstagaren har rätt att få föräldrapenning och att arbetstagaren iakttar bestämmelserna om hur den kan lyftas.

Efter att anställningsförhållandet fortgått sex månader betalas till en faderskapsledig arbetstagare lön för de sex första arbetsdagarna under faderskapspenningens perioden. Lön för faderskapsledighet betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

I övrigt tillämpas på betalning av den lön som föreskrivs under denna punkt bestämmelserna i punkt 25.7.

25.4 Läkareundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet enligt punkt 25.7 för tiden för en läkarundersökning och en av läkare ordinerad laboratorie- eller röntgenundersökning i anslutning till läkarundersökningen som genomförs i syfte att diagnosticera en sjukdom, ifall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

Inkomstbortfallet ersätts också i följande fall:

- För tiden för en sådan läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

- För arbetsförmåga i högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.
- Arbetstagaren har intagits på sjukhus för observation eller undersökning till följd av sjukdomssymptom.
- För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet 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 arbetsförmåga till följd av en behandlingsåtgärd som en cancersjukdom förutsätter.

Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för tiden för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att till arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

En förutsättning för betalning av ersättning är att läkarundersökningen och den eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstiden.

Ifall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden som åtgår till en läkarundersökning, betalas ingen 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.

25.5 Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren det inkomstbortfall som under anställningsförhållandet orsakas arbetstagaren på grund av en hälsokontroll eller en undersökning och resor i anknytning till den för en tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmar, när det är fråga 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 de undersökningar som avses i ovan nämnda lagrum eller som i en sådan undersökning förordnas eftergranskning betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. För en undersökning eller efterkontroll som utförs på en annan ort betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.

För tiden för en kontroll som utförs under arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

25.6 Tandsjukdomar

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för den tid som vårdåtgärden varar enligt punkt 25.7, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett intyg som utfärdas av tandläkaren.

25.7 Betalning av lön för sjukdomstid och samordning av dagpenningar

25.7.1 Betalning av lön för sjukdomstid

Lön för sjuktid betalas som periodlön utöver vilken betalas skiftarbetstillägg och bastutillägg enligt arbetstidsschemat.

Till en arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas utöver periodlönen en genomsnittlig andel som består av tillägg och premier.

TILL.

Till en arbetstagare som utfört tid- och prestationslönearbete betalas lön för sjuktid enligt den löneform i vilken den största delen av arbetstimmarna under den ordinarie arbetstiden under löneperioden har utförts.

Lön för sjuktid betalas förhöjd för en söndag eller söckenhelg enligt arbetstidsschemat och för en tidsperiod som avses i punkt 17.7 andra stycket och för tiden mellan kl. 22.00 torsdagen under midsommarveckan och kl. 06.00 på midsommarafton samt kl. 22.00 dagen före julafton och kl. 06.00 på julafton.

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

TILL.

Fackavdelningar och deras förtroendemän ska arbeta för att förhindra missbruk.

Missbruk av löneförmåner under sjuktid kan leda till hävning av arbetsavtal med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

25.7.2 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 emellertid inte rätt att avdra denna ersättning från lönen till den del den betalas till arbetstagaren på basis av en frivillig försäkring som arbetstagaren själv helt eller delvis har bekostat.

För den tid för vilken arbetsgivaren har betalat till arbetstagaren lön för sjuktid eller moderskapsledighet är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller moderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp som arbetsgivaren har betalat.

TILL.

Under en tidsperiod för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid betalas till arbetsgivaren dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och olycksfallsförsäkringslagen även för skiftledigheterna.

Om arbetstagaren själv är orsak till att dagpenning eller med den jämställd ersättning inte betalas, eller om den betalas till ett lägre belopp än det som han eller hon hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet den dagpenning eller en del av den som till följd av arbetstagarens försummelse har blivit obetald.

26 § Semester

26.1 Semesterlagen

Beträffande arbetstagarens semester iakttas den gällande lagstiftningen och detta kollektivavtal.

TILL.

Vid beräkning av förtjänst enligt punkt 26.5 omfattar semesterkvalifikationsåret de lönebetalningsperioder (II, III, IV och I statistikkvartal) som motsvarar tiden mellan 1.4. och 31.3.

Vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst enligt punkt 26.5 för en löneperiod som både innehåller arbete och semester divideras periodlönen i relation till antalet arbetsskift enligt arbetstidsschemat och antalet de skiftledigheter som ingår i semestern.

Arbetstagaren har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet har fortgått minst ett år, har rätt att få 2,5 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

TILL.

Enligt 24 § i semesterlagen får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke bestämma om att semestern eller en del av den inleds på arbetstagarens lediga dag, ifall detta skulle leda till att antalet semesterdagar minskar. Denna bestämmelse ska tolkas så att semestern inte får inledas på arbetstagarens lediga dag om detta skulle innebära minskning av antalet lediga dagar som ingår i semester eller som hänför sig till den.

Ifall arbetstagarens semester inleds eller upphör mitt under fyra nattskift ska arbetstagaren inte kallas till arbetet för att utföra ett ofullständigt nattskift och periodlönen betalas till fullt belopp. Semestern förbrukas inte i arbetstidsformerna 37, 17 och 27 under ett kollektivavtalsenligt driftstopp.

26.2 Dagar likställda med arbetade dagar

Vid beräkning av semesterns längd är dagar likställda med arbetade dagar utöver de arbetsdagar som föreskrivs i semesterlagen också:

- arbetsdagar som använts för högst en månad långa fackföreningskurser,
- skiftledigheter som avses i 6 § i detta avtal,
- arbetsskift som infaller under tiden för deltagande i Elbranschernas fackförbunds styrelsemöte eller fullmäktigemöte eller i FFC:s fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete 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.

26.3 Semester i oavbrutet skiftarbete

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

Varje grupp i skiftet får en enhetlig ledighet på 26 dygn under tiden mellan 18.5 och 16.9. I ledighetsperioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften genomförs semesterrotationen inom högst 106 dygn. Den kvarstående delen av semestern ges under följande skiftledighetsperiod på 14 dygn eller under två skiftledighetsperioder på 6 dygn.

En arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommaren ledighet på 26 dygn och höstens två skiftledighetsperioder på 6 dygn. De kvarstående semesterdagarna ges under följande skiftledighetsperiod på 6 dygn så att skiftledighet och semesterdagar inte förbrukas samtidigt (=markeringsledighet).

När arbetsskiftssystemet fastställs som en kort rotation i enlighet med punkt 6.8.3 får varje grupp i skiftet en enhetlig ledighet på 24 dygn under tiden mellan 18.5 och 16.9. I ledighetsperioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften genomförs semesterrotationen inom högst 104 dygn. Den kvarstående delen av semestern ges under följande fyra ledighetsperioder.

En arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra skiftledighetsperioder. De kvarstående semesterdagarna ges under följande ledighetsperioder så att skiftledighet och semesterdagar inte förbrukas samtidigt (=markeringsledighet).

TILL.

En arbetstagare som har rätt att få 30 semesterdagar har därmed 8– 12 semesterdagar under höstens ledighetsperiod på 14 dygn. Resten av ledigheten på 14 dygn som ingår i perioden är skiftledighetsdagar enligt arbetsskiftssystemet.

Ifall det finns skiftledigheter som på grund av ovan nämnda arrangemang inte ges, förfars i fråga om dessa skiftledigheter enligt punkt 6.8.8.

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

Därmed får varje skift en oavbruten ledighet på 22 dygn under tiden mellan 26.5 och 4.9 i vilken ingår semesterdagar enligt semesterlagen.

Den kvarstående delen av semestern ges under följande skiftledighetsperiod på 14 dygn eller under följande tre skiftledighetsperioder på 6 dygn. En arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 22 dygn och höstens 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).

Ifall det finns skiftledigheter som på grund av ovan nämnda arrangemang inte ges, förfars i fråga om dessa skiftledigheter enligt punkt 6.8.8.

Exempel:

I oavbrutet skiftarbete förverkligas de semestrar som infaller under hösten på följande sätt (6. skift under sommartiden):

Antalet 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/semesterdag					
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	V	-
	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
	M	-	N	K	-
	M	S	N	-	K
	M	S	-	N	K
Markeringsledighetsperiod	M	-	S	N	K
	-	M	V	N	K
	K	M	V	N	-
	K	M	V	-	N
	K	M	-	-	N
	K	-	M	V	N
	-	K	M	V	N
	N	K	M	V	-
	N	K	M	-	-
	N	K	-	M	V
	N	-	K	M	V
	-	N	K	M	V
	S	N	K	M	-
	V	N	K	-	M
	S	N	-	K	M
	S	-	N	K	M
	-	-	N	K	M

26.3.3 Semesterns placering för arbetstagare med rätt till 24 semesterdagar

Till en arbetstagare som är berättigad till en semester på 24 semesterdagar har sammanlagt 2–8 semesterdagar i samband med den semesterdel som infaller under hösten. Eftersom det i de ovan nämnda ledighetsperioderna i allmänhet ingår flera vardagar än det finns kvarstående semesterdagar enligt semesterlagen, är arbetstagaren skyldig att komma till arbetet för början eller slutet av ledighetsperioden. Antalet arbetsdagar är detsamma som antalet skiftledigheter som ingår i ledighetsperiodens början eller slut.

26.3.4 Semester i samband med produktionsstopp

Till följd av ett driftstopp av produktionsrelaterade skäl kan semestern ges enhetligt. Då kan högst sex semesterdagar av semestern infalla utanför perioden mellan 26.5 och 4.9.

TILL.

Med det som nämns om semesterns enhetlighet avses 24 semesterdagar.

För de arbetstagare som inte får semester eller semesterlön för en lika lång tid som avbrottet i arbetena varar, strävar man efter att ordna arbete såvida de före semestern inleds uppger sig önska det.

Ett driftstopp som verkställs av produktions-skäl kan genom lokala avtal arrangeras så att den semester som ges under sommartiden delas itu. I detta fall omfattar den andra oavbrutna semesterdelen för arbetstagaren minst 12 semesterdagar.

26.3.5 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.

I dessa fall betalas lön för sjuktid enligt skiftledigheterna i arbetstidsschemat. Därvid förbrukas inte skiftledigheter.

TILL.

Dessa skiftledigheter enligt arbetstidsschemat räknas som likställda med ordinarie arbetsskift när skiftledigheter intjänas. För den semester som flyttats på motsvarande sätt intjänas inte skiftledigheter när semestern tas ut under samma beskattningsår.

Om arbetstagaren insjuknar före markeringsledigheten under hösten kan semestern flyttas att ingå i skiftledighetsperioderna under innevarande beskattningsår så att flyttningen inte inverkar på antalet semesterdagar för arbetstagaren.

26.4 Semesterpremie

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

Beräkningsgrunden för semesterpremie är den genomsnittliga timförtjänst som gäller efter kvartal I i början av den tredje lönebetalningsperioden 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 §).

TILL.

När arbetstagaren inom samma företag övergår från ett annat kollektivavtals tillämpningsområde till att omfattas av pappersindustrins avtal, betalas till arbetstagaren semesterpremie (13 x gtf/varje månad som berättigar till semester) för de månader under vilka på arbetstagaren har tillämpats detta avtal.

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.

26.5 Lönebetalning under semesterperioden

Periodlön betalas på de normala lönebetalningsdagarna under semestertiden. Som koefficient för periodlönen används koefficienten för den löneperiod under vilken semestern inleddes.

När arbetstagarens semester inleds vid skiftet av lönebetalningsperioder används som koefficient koefficienten för den utgångna lönebetalningsperioden.

TILL.

Ifall en löneförhöjning träder i kraft under arbetstagarens semester, höjs de periodlöner som betalas under semestern på följande sätt.

Beräkning av semesterlön

Vid företag som ansluter sig till arbetsgivarförbundet mitt i ett kvalifikationsår träder beräkningssättet nedan i kraft från början av följande kvalifikationsår.

Semesterlön och semesterersättning

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är den genomsnittliga timförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera den i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänsten med den i nedanstående tabell ingående koefficienten, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Antalet semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5

4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten 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 förbunds möte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommissions 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.

26.6 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 punkt 26.5 och periodlönerna under semestern.

Utgjämningsposten för semesterlönen fastställs genom att dra av en kalkylerad summa som motsvarar periodlönerna under semestern från semesterlönen som beräknats enligt punkt 26.5. Summan som ska dras av beräknas genom att multiplicera antalet semesterdagar med 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 innan alla semesterdagarna från det avslutade semesterkvalifikationsåret har hållits, dras från semesterersättningen av den betalda utjämningsposten och de periodlöner som betalats under semestern.

26.7 Semesterersättning när ett anställningsförhållande upphör

Semesterersättning i samband med att anställningen upphör betalas i enlighet med den semesterlön som beräknats enligt punkt 26.5. Dessutom betalas som semesterpremie (före semestern) för varje månad som enligt semesterlagen berättigar till semester 13 timmars lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten (15 §).

27 § Arbetarskydd

1. För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla möjliga och nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa.
2. I arbetarskyddssamarbete iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet. Dessutom iakttas som en del av detta kollektivavtal avtalet om arbetarskyddscentralen jämte bilagor (28.5.1985).
3. Arbetsgivaren ska arrangera de hälsokontroller som avses i lagen om företagshälsovård (1383/2001) när det med beaktande av arbetstagarens ändrade arbetsförhållanden och medicinska kunskap finns en grundad anledning till att misstänka att arbetet medför hälsorisker för arbetstagaren.

Den centrala arbetarskyddskommissionen, då en sådan har tillsatts, eller arbetarskyddskommissionen ska i första hand behandla ärendet och göra framställan om dessa.

4. Arbetsgivaren ger arbetarskyddsfullmäktig och arbetsavdelningen information om de kemiska ämnen som används på arbetsplatsen genom ett säkerhetsdatablad enligt statsrådets förordning 1202/2001. Lokalt kan avtalas om det system med hjälp av vilket uppgifterna enligt säkerhetsdatabladet som leverantören av det kemiska ämnet ger och övriga arbetarskyddsmässiga krav i anknytning till användningen ska ges till kännedom på användningsplatserna.

De använda kemiska ämnen och deras säkerhetsdatablad ska granskas årligen.

TILL. FÖRTECKNING ÖVER KEMIKALIER SOM ANVÄNDS

Nödvändiga säkerhetsdatablad om kemiska ämnen samlas i arbetsavdelningsspecifika mappar som ska hållas tillgängliga för alla som använder ämnena.

För varje påfyllnings- och doseringsplats ska göras upp anvisningar där man på en rad kan läsa vilka inverkningar det kemiska ämnet kan ha på människan och vilken skyddsutrustning som behövs vid användningen av ämnet.

Arbetsgivaren är inom ramen för sin linjeorganisation ansvarig för användningen av kemiska ämnen, för att förpackningsmarkeringarna behålls synliga och att tomma förpackningar kasseras, för en behövlig skyddsutrustning samt för instruktion i säker användning av ämnena.

Dessutom ska bestämmelserna om varningsskyltar och anvisningstavlor i arbetarskyddslagen beaktas. Beträffande undervisning av arbetstagare hänvisas särskilt till bestämmelserna i 14 § 1 mom., 50 § 1 mom. och 46 § i arbetarskyddslagen.

Samarbete vid företagshälsovård

Planenligt genomförande av företagshälsovård på arbetsplatserna förutsätter att man företagsspecifikt gör upp en verksamhetsplan i vilken behandlas de frågor som avses i 8 § i lagen om företagshälsovård.

Hit hör:

- tidpunkt vid vilken företagshälsovård inleds
- sätt på vilket hälsovården ordnas
- antalet utbildade personer inom hälsovården och deras kvalitet
- lagstadgade verksamhetsformer
- frivillig annan förebyggande verksamhet
- sjukvårdsverksamhet
- deltagande av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården i arbetarskyddssamarbetet som sakkunniga
- företagshälsovårdens lokaler

Utöver behandlingen av verksamhetsplan ska ovan nämnda frågor behandlas i arbetarskyddskommissionen eller, om en sådan inte finns, med arbetarskyddsfullmäktig, när igångsättning, väsentlig förändring eller utvidgning eller avslutande av verksamhet så förutsätter. Frågan behandlas under de förutsättningar som arbetarskyddsavtalet sätter.

Enligt 13 kap. 4 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen ska arbetarskyddskommissionen, eller om en sådan inte finns, arbetarskyddsfullmäktig beredas möjlighet att ge utlåtande om företagshälsovårdens ersättningsansökan. En del av ersättningsansökan utgör en verksamhetsberättelse som utarbetas utgående från den mall som folkpensionsanstalten har gjort upp för detta ändamål. De individualiserade löneuppgifterna som eventuellt framgår av ersättningsansökan är uppgifter som inte ska företes arbetarskyddskommissionen eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ellag och säkerhetsbestämmelser

Beträffande frågor kring elsäkerhet har man i kollektivavtalsförhandlingarna konstaterat att det är nödvändigt att iaktta säkerhetsanvisningarna om elarbeten. Därför uppmanar förbunden till att vid elarbeten fästa särskild uppmärksamhet vid iakttagande av ellagen och säkerhetsföreskrifterna i anknytning till den. Beträffande arbetarsäkerhetsfrågor ska i övrigt iakttas de tillämpningsanvisningar som centralorganisationerna senare ger.

28 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

VI BESTÄMMELSER OM FÖRHANDLINGSORDNING

29 § 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 om ett ärende som avses i denna punkt ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts.

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 ärendena hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande. 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, även 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. Anmälan ska innehålla uppgifter om förhandlingsdagen och ärendet som ska förhandlas. 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 Elbranschernas fackförbund rf 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

30 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

30.1 Allmänt avtal

Utöver det allmänna avtalet ska man i fråga om förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige iaktta det som föreskrivs nedan i denna paragraf.

30.2 Förtroendeman

30.2.1 Uppgifter och verksamhetsområde

Som förbindelseman mellan Elbranschernas fackförbunds lokala fackavdelning och arbetstagaren fungerar elarbetarnas förtroendeman på arbetsplatsen eller, när han eller hon är förhindrad, viceförtroendemannen.

Förtroendemannen har som uppgift att företräda elarbetarna, fackavdelningen och Elbranschernas fackförbund i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Elbranschens förtroendeman representerar elarbetarna i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är även att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Arbetsgivaren ställer till förtroendemannens förfogande en plats där behövliga dokument för förtroendemannans uppgifter kan förvaras samt bereder enligt överenskommelse möjlighet att använda företagets normala kontorsredskap och annan utrustning.

Om samma person väljs både till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig fastställs hans eller hennes rätt till befrielse från arbetet och till tilläggsersättning genom att man adderar de befrielser från arbete som baserar sig på antalet arbetstagare enligt punkterna 30.3.3 och 30.4.2 i kollektivavtalet och tilläggsersättningarna enligt punkterna 30.6.1 och 30.6.2.

30.3 Arbetsavdelningens förtroendeman

30.3.1 Verksamhetsområde och uppgifter

På fackavdelningens framställan ska lokalt avtalas om vilka arbetsavdelningar en förtroendeman ska väljas till. En avdelningsförtroendeman har som uppgift att övervaka att kollektivavtalet iakttas.

TILL.

Vid avtal om arbetsavdelningar ska man ta i hänsyn till bl.a. att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömning ska beaktas bl.a. antalet arbetstagare på arbetsavdelningen och förtroendemansens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Om ett avtal inte kan nås, kan ärendet hänskjutas till förbunden för avgörande.

30.3.2 Uppgifter som ska ges förtroendemannen

Förtroendemannen är enligt det allmänna avtalet berättigad till att få uppgifter om företagets organisation och utvecklingen i den samt om arbetskraften och förändringarna som sker i den. Förtroendemannen ska redan i planeringsskedet informeras om tekniska och övriga förändringar speciellt när förändringarna riktas till elarbetarna och deras arbetsuppgifter.

Dessutom har förtroendemannen rätt att med jämna mellanrum få information om företagets arbetskraft inom elbranschen och om arbetstagarnas förtjänstnivå samt dess struktur och utveckling.

Förtroendemannen har rätt att för skötseln av sitt uppdrag få information om de underleverantörer inom elbranschen som är verksamma på företaget och om den arbetskraft som är anställd hos underleverantörerna på arbetsplatsen.

30.3.3 Befrielse från arbetet

För skötseln av sina förtroendeuppgifter är förtroendemannen berättigad till att avbryta sitt arbete eller med arbetsgivarens samtycke eller när han eller hon i övrigt arbetar på uppdrag av arbetsgivaren avlägsna sig från arbetsplatsen.

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.

En fackavdelnings förtroendeman har rätt att under sin egen tid sköta de löpande ärenden som berör fackavdelningen på arbetsplatsen, ifall det inte stör arbetet på fabriken.

30.3.4 Förtroendemannens ersättare

För förtroendemannen och för arbetsavdelningens förtroendeman kan väljas en ersättare.

30.4 Arbetarskyddsfullmäktig

30.4.1 Uppgifter och verksamhetsområde

Arbetarskyddsfullmäktig fungerar som förbindelseman mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i arbetarskyddsfrågor. Han eller hon har som uppgift att framställa arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant arbetstagarnas klagan och önskemål om arbetarskydd samt från arbetstagarnas sida leda förhandlingar om dessa ärenden med arbetsgivaren.

30.4.2 Befrielse från arbetet

Arbetarskyddsfullmäktig får utan hinder avlägsna sig från arbetsplatsen samt befrielse från sitt ordinarie arbete för en rimlig tid för skötseln av sina uppgifter. Han eller hon ska emellertid meddela den närmaste chefen sin avgång.

TILL.

Befrielsen från arbetet per vecka för arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt följande:

Antalet arbetstagare	Timmar/vecka
450	total befrielse
350–449	24
250–349	20
150–249	16
100–149	12
färre än 100	8

Om arbetarskyddsfullmäktig har en sådan uppgift att han eller hon inte kan avlägsna sig utan att riskera produktionens ostörda gång, ska arbetsgivaren se till att det finns en ersättare som kan ta över hans eller hennes uppgifter.

30.4.3 Övergång till dagarbete

Arbetarskyddsfullmäktig förflyttas till dagarbete för skötseln av uppgifterna.

30.4.4 Vice fullmäktig

När fullmäktig är förhindrad ska vicefullmäktig vikariera för honom eller henne. Medan vicefullmäktig vikarierar för fullmäktig förbrukas inte skiftledigheter utan de skjuts fram till att ges vid en senare tidpunkt.

30.5 Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen det inkomstbortfall som orsakas förtroendemannen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivaren under arbetstiden eller då han eller hon i övrigt arbetar på uppdrag av arbetsgivaren.

30.6 Tilläggsersättningar

30.6.1 Tilläggsersättning för elbranschens förtroendeman

Elbranschens förtroendemän och förtroendemän på el- mätar- eller automationsavdelning betalas en tilläggsersättning per löneperiod på basis av antalet arbetstagare de representerar och den genomsnittliga timförtjänsten för vederbörande förtroendeman enligt följande:

Antalet arbetstagare	Tilläggsersättning under lönebetalningsperioden i timmar
75–	15
50 - 74	10
25 - 49	5
10 - 24	3

30.6.2 Tilläggsersättning för arbetarskyddsfullmäktig

Till arbetarskyddsfullmäktig betalas tilläggsersättning per lönebetalningsperiod utgående från antalet arbetstagare som han eller hon representerar och den genomsnittliga timförtjänsten enligt följande:

Antalet arbetstagare	Tilläggsersättning under lönebetalningsperioden i timmar
350–	17
250–349	13
150–249	9
100–149	7
färre än 100	5

Tilläggsersättning betalas till vicefullmäktig när han eller hon vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig i minst två veckor.

Lokalt kan avtalas om att en del av tilläggsersättningen för arbetarskyddsfullmäktig används för utveckling av arbetarskyddssamarbete.

30.6.3 Fördelning av tilläggsersättningen och betalning i vissa fall

Tilläggsersättning betalas alltid när arbetsgivaren är skyldig att betala lön till den som är berättigad till tilläggsersättning.

Till elbranschens förtroendemans ersättare betalas tilläggsersättning för en avdelningsförtroendeman för en lönebetalningsperiod på varje kvartals sista lönebetalningsdag under beskattningsåret.

Tilläggsersättningen för elbranschens förtroendeman betalas till viceförtroendemannen när arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön till

förtroendemannen. Till samma person betalas inte samtidigt både tilläggsersättning för förtroendeman och tilläggsersättning för viceförtroendeman.

30.7 Konstaterande av representativitet

Tilläggsersättningen för elbranschens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig fastställs per kalenderår enligt antalet arbetstagare den 1 januari och förändringar av tilläggsersättningen och befrielsen från arbetet genomförs från början av den tredje lönebetalningsperioden under beskattningsåret.

30.8 Meddelandeplikt

30.8.1 Fackavdelningens meddelandeplikt

Fackavdelningen ska skriftligen meddela arbetsgivaren valet av förtroendeman och viceförtroendeman. Att ersättaren vikarierar för förtroendemannen eller för en avdelningsförtroendeman ska meddelas separat varje gång. I anmälan ska anges den tidpunkt när vikariatet inleds och dess sannolika längd.

30.8.2 Arbetsgivarens meddelande om person som sköter anställningsfrågor

Arbetsgivaren ska meddela vem som på den avtalade arbetsavdelningen tar hand om anställningsfrågor och med vem arbetsavdelningens förtroendeman ska förhandla om frågor som berör arbetsavdelningen.

30.9 Deltagande i fackföreningsverksamhet

Förtroendemannen eller tjänstemannen på fackavdelningen har rätt att, när arbetets regelbundna gång det tillåter, delta i representationsuppgifterna för Elbranschernas fackförbund, dess lokala avdelning eller en annan organisation som underlyder FFC.

30.10 Anställningsskydd för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

När arbetsgivaren överväger hävning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs eller deras ersättares anställningsförhållande och senast när arbetstagaren bereds möjlighet att bli hörd om orsakerna till hävningen, meddela ärendet den fackavdelnings ordförande, viceordförande eller annan medlem i fackavdelningskommittén som arbetar på arbetsplatsen.

Ifall en fråga om hävning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande enligt bestämmelsen om tolkning av avtalet i 29 § i kollektivavtalet har förts till förbunden för behandling, ska förbunden utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan utreda bakgrunden för hävningen av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla meningsskiljaktigheterna gällande hävning av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal vid en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges till arbetsgivaren för kännedom.

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

1. Meddelanden och kungörelser från Elbranschernas fackförbund och dess lokala avdelningar får inom fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål.
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 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 närheten av arbetsplatsen. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
 - c) Den organisation som reserverat mötesutrymmet samt arrangören ansvarar för ordningen på mötet samt snyggheten i möteslokalen. Organisationernas förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
 - d) Mötesarrangören har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är part i kollektivavtalet och en underförening till ett sådant förbund samt representanter för vederbörande centralorganisationer.
3. Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren givit sin fullmakt härtill, per lönebetalningsperiod av arbetstagarens lön medlemsavgifterna till Elbranschernas fackförbund och överför dem till det bankkonto som fackförbundet uppgett. En fackavdelnings kassör erhåller kvartalsvis medlemsspecifika utredningar om de innehållna medlemsavgifterna. Arbetstagaren får vid utgången av året eller när hans eller hennes anställningsförhållande upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.
4. När anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren underteckna en anmälan om att avtalet om uppbärande av medlemsavgiften till fackföreningen avbryts. Anmälningarna om avbrytande av avtalet som lämnats till arbetsgivaren ska överlåtas till den person som fackavdelningen anvisar.

32 § Samarbete

1. Det allmänna avtalet iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Anm. 1. Vid tillämpning av utbildningsavtalet likställs med förtroendemän viceförtroendeman och de ersättare för arbetsavdelningarnas förtroendemän som avses i de branschspecifika tillämpningsanvisningarna i förtroendemannaavtalet samt medlemmar i en samarbetsdelegation enligt samarbetslagen och medlemmar i den utbildningskommitté som samarbetsdelegationen har tillsatt.

2. 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. Arbetstagaren har inte rätt att föra fordran om betalning av ersättning till den allmänna domstolen för behandling. Om arbetsdomstolen emellertid inte är behörig att behandla en fordran om betalning av ersättning enligt 62 § i samarbetslagen som baserar sig på detta avtal, kan fordran behandlas i den allmänna domstolen.

En fråga i anknytning till en bestämmelse i samarbetslagen som utgör en del av detta avtal kan inte föras till den allmänna domstolen för behandling i syfte att bestämma en påföljd enligt 67 § i samarbetslagen.

VIII BESTÄMMELSER OM AVTALETS GILTIGHET

33 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal träder i kraft 10.02.2020 och gäller t.o.m. 31.12.2021 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om man inte senast två månader innan avtalet löper ut säger upp det.
2. Om detta avtal i sin helhet eller till någon del sägs upp, ska den part som säger upp avtalet eller en del av det senast vid den första avtalsförhandlingen ge motparten ett ändringsförslag. Uppsägningen ska ske bevisligen. Avtalsparterna är skyldiga att efter att uppsägningen skett utan dröjsmål vidta förhandlingar om ett nytt avtal eller ett ändringsförslag.

Anm. 1. Ändringsförslag som gäller arbetstagarnas lönegrupper kan även ges 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 Hollmen

Kimmo Kurki

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Sauli Vääntti

Hannu Luukkonen

SYSTEM FÖR VÄRDERING AV SVÅRIGHETSGRAD INOM PAPPERSINDUSTRIN

System för utvärdering av svårighetsgrad enligt tillämpningsanvisningen i 10 § punkt 1 i kollektivavtalet:

Delfaktorerna vid utvärdering av uppgiftens svårighetsgrad är följande:

- A Kompetens och tillgänglighet
- B Ansvar
- C Belastning

Begrepp och definitioner som används vid utvärdering av svårighetsgrader

Nedan beskrivna begrepp och deras beskrivningar är endast avsedda för att underlätta utvärderingen av svårighetsgrad och till exempel begreppet nyckelområde kan betyda något annat i andra sammanhang. Det fabrikksspecifika tillvägagångssättet styr fastställandet av innehållet av dessa begrepp.

Nyckelområde:

Nyckelområdet består av kompetensområden inom en fabrikksspecifikt fastställd helhet. De tyngdpunkter för kunskaper och färdigheter som förutsätts på dessa områden är kännetecknande för nyckelområdet.

Kunskapsområde:

Kunskapsområdet 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 anknyta till både ett enda nyckelområde och till 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 utvärdering av svårighetsgrad fastställs kunnigheten enligt uppgiftshelheten.

A1 KUNNIGHET	
KUNNIGHET SOM UPPGIFTSHELHETEN KRÄVER	
1.	Uppgifterna utförs efter instruktionen i arbetet med iakttagande av de givna anvisningarna. Låga erfarenhetskrav.
2.	Uppgifterna förutsätter yrkesmässiga färdigheter och de utförs enligt allmänna anvisningar och yrkeserfarenhet.
3.	Uppgifterna förutsätter sådana yrkesmässiga färdigheter och kunnighet som man inhämtat genom erfarenhet på basis av vilka man självständigt kan göra tillämpningar i nya situationer.
4.	Uppgiftshelheten förutsätter omfattande yrkeskunnighet, som kan inhämtas genom fortsatt utbildning och lång erfarenhet. Självständiga val- och omdömessituationer förekommer ofta. Kräver större social kompetens.
5.	För att behärska den omfattande uppgiftshelheten förutsätts en noggrann helhetskännedom om nyckelkunskapsområdet på fabriken och att man praktiskt behärskar flera deluppgifter samt tillägnar sig nya yrkeskunskaper. Dessutom krävs social kompetens att styra arbetsgruppens arbete.

A 2 Användbarhet

- Efter att kunnighetsnivån har fastställts utreds uppgiftshelhetens övriga innehåll, såsom användbarhet, inom övriga nyckelområden
- I fastställandet av uppgiftshelhetens svårighetsgrad beaktas då den återkommande tillgängligheten inom andra nyckelområden.

Uppgiftshelhetens mångsidighet beaktas som en användbarhetsfaktor vid utvärdering av svårighetsgrad

A2 ANVÄNDBARHET	ANVÄNDBARHET INOM ÖVRIGA NYCKELOMRÅDEN		
	ANVÄNDBARHET INOM ETT NYCKELOMRÅDE	Uppgifterna förekommer endast inom ett nyckelområde A	Uppgifter finns inom två eller flera nyckelområden B
1. En etablerad uppgift inom ett kunskapsområde			
2. Uppgifterna inom nyckelområdet varierar inom ett kunskapsområde			
3. Uppgifterna inom nyckelområdet varierar inom flera kunskapsområden			
4. Uppgifterna inom nyckelområdet varierar omfattande inom flera kunskapsområden			
5. Uppgifterna inom nyckelområdet varierar inom samtliga kunskapsområden			

B Ansvar

- Med ansvarsfaktor utvärderas betydelsen och inverkningarna av utförandet av arbetet och de avgöranden som självständig skötsel av uppgiftshelheten förutsätter med tanke på arbetsgemenskapens eller organisationens verksamhet och verksamhetens framgångsrikhet.
- Med inverkningar utvärderas följderna och omfattningen av avgöranden och beslut (görande, efterverkan, redovisningsskyldighet osv.)

Obs.! Med hjälp av faktorn utvärderas inte de inverkningar, påföljder osv. som orsakas av verksamhet i strid mot anvisningar, försummelse av arbeten eller av motsvarande skäl.

B ANSVAR		POÄNG
1.	Ansvar för resultaten av en uppgiftshelhet	
2.	Ansvar för en uppgiftshelhet som är av betydelse för processens ostörda gång eller ett betonat säkerhetsansvar.	
3.	Ansvar för processens gång och upprätthållande av verksamhet, som är av stor betydelse med tanke på att de produktionsrelaterade kvantitativa och kvalitativa målen kan nås.	
4.	Ansvar för hanteringen av hela processen är stor både kvalitativt och kvantitativt och självständiga avgöranden är av avgörande betydelse vid störningar.	

C. Belastning

- Med belastning avses negativa faktorer på arbetsplatsen som beror på förhållandena. Hit hör till exempel buller- och belysningsstörningar, värmestörningar, riskfaktorer på grund av kemiska ämnen, smutsighet, fysisk belastning, arbetsställningar, begränsningar av rörelsefrihet, expositioner o.s.v.
- Med bestämning av belastningen avses en bedömning av sedvanliga belastningsfaktorer eller belastningsfaktorer som upprepas i arbetsmiljön.

C. BELASTNING		POÄNG
1.	I förhållanden förekommer olägenhetsfaktorer bara undantagsvis. Arbetet är fysiskt lätt.	
2.	Belastningen är typisk för pappersindustrin med fortsatta olägenheter.	
3.	Kravet på uppmärksamhet är betydligt eller den fysiska belastningen är stor.	
4.	Belastningen till följd av mental belastning är mycket stor.	

När ett lönesystem bildas ska följande faktorer beaktas:

- 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. Vid val av faktorer med hjälp av vilka arbetsprestation och kompetens mäts ska man beakta att arbetstagaren själv kan inverka på de valda faktorerna, att faktorerna är tydligt beskrivna och att de anknyter till det arbete som arbetstagaren utför eller till arbetsprestationen.
- För att det nya lönesystemet ska fungera krävs att arbetstagarnas mångkunnighet utvecklas. I detta syfte ska principerna för kartläggning av arbetstagarnas yrkesmässiga utvecklingsbehov behandlas tillsammans med förtroendemännen. Därefter utarbetas för arbetstagarna sådana utbildningsplaner som motsvarar företagets behov. Förbunden rekommenderar att utvecklingsbehoven kartläggs en gång per år och att man samtidigt i mån av möjlighet tillsammans med utbildningsarrangören planerar tidtabeller för utbildningar.

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.

TILL.

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

Skogsindustrin rf
Elbranschernas fackförbund rf

TVISTENÄMND

1 Tvistenämnd

De undertecknade förbunden avtalar om att man på den tvistenämnd som avses i 11 § punkt 2 i kollektivavtalet tillämpar bestämmelserna i detta protokoll.

2 Tvistenämndens behörighet

Tvistenämnden avgör de meningsskiljaktigheter som baserar sig på 11 § punkt 2 i kollektivavtalet med iakttagande av bestämmelserna i 10 § i kollektivavtalet.

3 Tvistenämndens sammansättning

Båda undertecknade förbunden utser en medlem till tvistenämnden och ett behövt antal ersättare för dem. Medlemmarna i tvistenämnden utses för två år. Även en person som i enlighet med lagen om skiljeförfarande kunde betraktas som jävig kan utses som medlem.

De undertecknade förbunden väljer en ordförande för en mandatperiod på två år. Ordföranden ska vara en opartisk person som är insatt i arbetsmarknadsförhållandena. Om förbunden inte kan avtala om ordföranden är det riksförlikningsmannen som utser ordföranden.

4 Lämnande av ärendet till tvistenämnden för avgörande och beslutsförhet

En avtalspart som vill föra ärendet till tvistenämnden för avgörande ska skriftligt meddela motparten detta samt lämna ett exemplar av anmälan till tvistenämndens ordförande inom 14 dagar efter att det har framkommit att organisationerna inte kan nå enighet i ärendet.

Tvistenämnden ska samlas på ordförandens kallelse för att behandla ärendet och att avgöra det utan onödiga dröjsmål, men dock senast inom fyra veckor efter att tvisten har förts till den för avgörande, om inte annat avtalas mellan de undertecknade förbunden.

Tvistenämnden är beslutför när ordföranden och de medlemmar som vardera organisationen har utsett är närvarande i tvistenämnden.

5 Kostnader för tvistenämnd

De undertecknade förbunden svarar båda till hälften för tvistenämndens kostnader.

6 Lagen som ska iakttas

Ifall inte annat föreskrivs i detta avtal, ska vid behandling av en tvist som förts till tvistenämnden till tillämpliga delar iakttas bestämmelserna i lagen om skiljeförfarande (967/1992).

7 Beslutets slutgiltighet

Tvistenämndens beslut är slutgiltigt och det är förbjudet att söka ändring i det.

8 Skogsindustrin rf:s och Elbranschernas fackförbund rf:s skyldigheter

De undertecknade förbunden binder sig att iakttä samtliga ovan nämnda bestämmelser samt även förplikta sina medlemmar att iakttä dem och beslut som baserar sig på dem.

Helsingfors den 30 maj 2008

Skogsindustrin rf

Jari Forss

Juha Sutela

Elbranschernas fackförbund rf

Martti Alakoski

Timo Punkki

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN MELLAN SKOGSINDUSTRIN RF OCH ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN

Kollektivavtalet för pappers- och trämassaindustrin förnyas i enlighet med villkoren i det kollektivavtal och dess underteckningsprotokoll som upphört att gälla 26.1.2020, om inte annat föranleds av detta underteckningsprotokoll och dess bilaga.

1 Avtalets giltighet

Kollektivavtalet upphörde att gälla 26.1.2020.

Det konstaterades att kollektivavtalet mellan förbunden och det tillhörande undertecknandeprotokollet gällde under tiden 10.2.2020–31.12.2021.

Bestämmelsen om främjande av sysselsättningen vid strukturförändringar i punkt 9 iakttas från och med ikraftträandet.

2 Lägsta periodlön och periodlöneavtal

Det konstaterades 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.

Utöver den allmänna förhöjningen finns för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt från den lönebetalningsperiod som inleds 30.03.2020 en pott som uppgår till 11 cent gånger antalet arbetstagare vid fabriken 31.01.2020.

Användningen av den lokala potten styrs av ett lokalt avtalat lönesystem. Med den lokala potten genomförs sådana löneförhöjningar som beror på till exempel utvecklingsbehoven av lönesystemet, de konstaterande ändringarna av uppgiftshelhetens svårighetsgrader, användbarheter eller kunskapsområden i lönesystemet eller utvecklingen eller ibruktagandet 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 lokalt samförstånd om löneförhöjningarna inte nås före 13.03.2020, höjs timlönerna för periodlönerna för arbetstagare i anställningsförhållande med en allmän förhöjning på 11 cent från början av den lönebetalningsperiod som inleds efter 30.03.2020.

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.

Utöver den allmänna förhöjningen finns för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt från den lönebetalningsperiod som inleds 01.03.2021 en pott som uppgår till 17 cent gånger antalet arbetstagare vid fabriken 31.12.2020.

Användningen av den lokala potten styrs av ett lokalt avtalat lönesystem. Med den lokala potten genomförs sådana löneförhöjningar som beror på till exempel utvecklingsbehoven av lönesystemet, de konstaterande ändringarna av uppgiftshelhetens svårighetsgrader, användbarheter eller kunskapsområden i lönesystemet eller utvecklingen eller ibruktagandet 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 lokalt samförstånd om löneförhöjningarna inte nås före 31-01-2021, höjs timlönerna för periodlönerna för arbetstagare i anställningsförhållande med en allmän förhöjning på 17 cent från början av den lönebetalningsperiod som inleds efter 01-03-2021.

3 Skogsindustrin rf:s och Elbranschernas fackförbund 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

Ett gemensamt mål för parterna är att kontinuerligt utveckla kollektivavtalet så att det når framgång i den internationella konkurrensen. Genom lokala uppgörelser kan man påverka produktiviteten, konkurrenskraften och sysselsättningen på arbetsplatserna.

Förbunden är överens om förutsättningarna för lokala avtal ska främjas. Inom branschen finns företag och affärsverksamhet av olika slag och i olika situationer vad gäller marknad, efterfrågan, konkurrens och ekonomi. Genom lokala avtal kan man beakta företagets och affärsverksamhetens specifika behov samt behov med anknytning till personalens välbefinnande.

I kollektivavtalet finns flera punkter om vilka lokala avvikande avtal kan ingås. Till exempel är det möjligt att främja ibrukttagandet av nya verksamhetssätt genom lokala avtal om anlåtande av utomstående arbetskraft. 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 förhinder för lokala avtal och behov av att utveckla kollektivavtalet.

Under avtalsperioden färdigställer förbunden anvisningar eller kollektivavtalsbestämmelser som främjar dessa ärenden.

5 Permittering

5.1

Skogsindustrin rf konstaterar att permitteringar tillgrips endast i yttersta undantagsfall.

TILL.

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

Om det uppstår en situation där permitteringar verkar oundvikliga, ska samarbetsförhandlingar inledas i god tid. 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 fabriken 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

Lokalt är det dessutom möjligt att, utan att kollektivavtalsbestämmelserna utgör några hinder för det, avtala om alternativ till permitteringen så att

- skiftledigheter ges med avvikelse från de tillämpade arbetstidsarrangemangen och från redan meddelade tidpunkter för skiftledighet, eller
- den del av semesterperioden som ges under semesterperioden ges i två sammanhängande semesteravsnitt varvid det ena semesteravsnittet som ges under semesterperioden ska omfatta minst 12 semesterdagar.

5.4

Förbunden anser det viktigt att de i god tid får tillräcklig information om planer på permitteringar och uppsägningar av företagets arbetskraft.

6 Iakttagande av kollektivavtal

De förbund som är parter i kollektivavtalet 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 tillsammans aktivt efter metoder för att förebygga uppkomsten av störningar i arbetsfreden och metoder genom vilka man i ett snabbt förfarande kan stoppa en störning i arbetsfreden som uppkommit.

7 Koncernsamarbete

Förfarande för avtalande om samarbete

Avtal

Om arbetsgivaren inte har ordnat samarbete 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. Målet är att personalens representanter baserat på den information de får kan skapa sig en allmän bild av koncernens situation och omedelbara framtid.

Information om beslut som tagits inom koncernen om väsentliga nedskärningar eller utökningar 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. Inom koncernerna grundas en kommitté på det sätt som avtalas om skilt i 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 vid 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 till följd 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 ibruktagandet 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 ända fram utgången av uppsägningstiden. I en sådan situation iakttas för arbetstagarens del den återanställningstid som föreskrivs i 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 såsom lokalt avtalats om lediga arbetsplatser i 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 arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av denna anledning kan det vara möjligt att som ersättande arbete ge honom eller henne 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 även utbildning som lämpar sig för arbetstagaren eller att arbetstagaren fungerar som utbildare komma i fråga.

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 arbetsförmögen.
- 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.

Arbetskyddskommissionen 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 Avskaffande av förteckningen över avtal som centralorganisationerna ingått

Den förteckning över avtal som centralorganisationerna ingått har slopats ur kollektivavtalet 1.10.2016–30.9.2017 och parterna har ingått ett allmänt avtal. Som en del av detta kollektivavtal iakttas fortsättningsvis det avtal om arbetskyddscentralen som centralförbunden undertecknade 28.5.1985.

Även bestämmelserna i semesterlöneavtalet som iakttas som en del av kollektivavtalet och som centralorganisationerna undertecknade 23.3.2005 har till tillämpliga delar överförts till kollektivavtalets bestämmelse om lönebetalning under semester.

Syftet med dessa ändringar är inte att ändra på innehållet i kollektivavtalet eller de tolkningar som gäller på basis av detta, och de påverkar heller inte de lokala avtalen eller den lokala praxisen.

Det allmänna avtalet upphäver inte den lokala praxisen, som kan iakttas utan att hindras av det allmänna avtalet. Avtalet påverkar inte på något sätt ställningen för den förtroendeman som Elbranschernas fackförbund rf har valt.

13 Inrättande av förbundens utbildningsarbetsgrupp

Förbunden har kommit överens om att inrätta en utbildningsarbetsgrupp som varje år beslutar om utbildningar enligt punkterna 7.2 och 7.3 och om måltidsersättningen enligt punkt 7.4 i det allmänna avtalet.

14 Arbetsgrupper

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

Helsingfors den 10 februari 2020

Skogsindustrin rf

Jyrki Hollmen

Kimmo Kurki

Elbranschernas fackförbund rf

Sauli Väntti

Hannu Luukkonen

ANVISNINGAR FÖR ARBETSTIDSBANK

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts lokalt för att jämka samman arbets- och fritid, och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas eller lånas ut samt kombineras långsiktigt.

Med arbetstidsbank stöds företagets produktivitet och konkurrenskraft samt iakttagandet av arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Att ansluta sig eller utträda ur systemet med arbetstidsbank baserar sig på en enskild arbetstagares frivillighet om det inte är fråga om arbetstidsarrangemang för en hel arbetsenhet som ett lokalt avtal begränsar.

Avtal om införande av arbetstidsbank

Om införande av arbetstidsbankssystem och detaljer ska avtalas lokalt genom ett skriftligt avtal om arbetstidsbank som ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Genom ett avtal om arbetstidsbank kan man avvika från

- bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 6 § punkterna 8–10 i kollektivavtalet så att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 52 veckor och
- bestämmelsen om ersättning som betalas för skiftledigheter i 6 § punkt 12.5.

Tidsmässiga och övriga begränsningar om beviljandet av de delar som sparats i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas.

I avtalet om arbetstidsbank ska avtalas åtminstone om

- dess tillämpningsområde,
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av,
- principerna enligt vilka delfaktorer överförs till arbetstidsbanken,
- högstgränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka,
- gränserna för att spara eller låna ut arbetstidssaldo,
- grunderna för fastställande av lön som betalas för bankledighet och
- hur frånvaro inverkar på arbetstidsbanken.

I avtalet kan antecknas de situationer i vilka saldot i arbetstidsbanken kan ersättas med en penningersättning.

Om tidpunkten då ledighet för ett arbetsskift eller en längre tid ges ska 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 att arrangera den ordinarie arbetstiden för en hel arbetsenhet.

Bankledighet är likställd med tid i arbete när semester intjänas och tid som kan likställas med arbete när skiftledigheter intjänas.

Uppsägning av anställningsförhållande

Saldon i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningsförhållandet upphör. Ifall sparad saldo dock finns i arbetstidsbanken då anställningsförhållandet upphör, betalas det i samband med slutlönen i enlighet med avtalet om arbetstidsbank. De utlånade saldon avdras från slutlönen.

Om arbetstagarens arbetsavtal på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren har sagts upp och arbetstagaren har befriats från sin arbetskyldighet under hela uppsägningstiden, ska den arbetstids- eller bankskuld som är i arbetstidsbanken när arbetstagaren sägs upp inte avdras från slutlönen.

Uppsägning av avtal om arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Ifall 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
Juha Sutela ”

Martti Alakoski Elbranschernas
Sauli Väntti fackförbund rf ”

Med detta protokoll avtalar undertecknade förbund om nödvändiga ändringar av och tillägg till kollektivavtalet för pappers- och trämassaindustrin 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.

Anm.

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 arbetsskift	Skiftledighet
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 jämföras 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 skiftschemat 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 (17.1, 2 och 7)

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 17.7 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 (20.1)

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 20.1 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 20.1 i kollektivavtalet med 3 och multiplicera tillägget för nattskift i samma punkt med 8.

Lön under moderskaps- och faderskapsledighet (25.3)

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. Lön för faderskapsledighet betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Semester (26.2 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 26.3.1 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 förfaringssätt 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

Elbranschernas fackförbund rf

Martti Alakoski

Sauli Väntti

ALLMÄNNA PRINCIPER FÖR UTVECKLING AV UNDERHÅLLSAKTIVITETER OCH MINSKNING AV ANLITANDE AV UTO MSTÅENDE ARBETSKRAFT VID UNDERHÅLL

För utveckling och effektivisering av anlitande av arbetskraft i underhållsuppgifter inom kollektivavtalets tillämpningsområde ska följande allmänna principer iakttas, om inte annat avtalas lokalt.

1. Syfte och mål

Syftena omfattar att

- förbättrad konkurrenskraft för produktionsanläggningar,
- ökad effektivitet för yrkesarbetskraft,
- ökad rörlighet mellan koncernernas finländska fabriksenheter
- främjande av anlitande av yrkesarbetskraft på företag inom branschen,
- utbildning för bevarande och ökande av arbetskunnigheten hos yrkesarbetskraften,
- tryggad förtjänstutveckling.

2. Arbetskraftsrörlighet

Arbetskraftsrörligheten främjas bl.a. av följande skäl och i följande situationer:

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

3. Arbets- och lönevillkor för rörlig arbetskraft

På en rörlig arbetstagare tillämpas kollektivavtalet för pappersindustrin och lokala avtal för den resultatenheter som skickar arbetstagaren inklusive bl.a. miljö tillägg.

Den rörliga arbetskraften anses inte som utomstående arbetskraft enligt kollektivavtalet.

4. Informering av förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Huvudförtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktige hålls 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 undertecknade arbetsmarknadsparterna är eniga om att inläring i arbete spelar en viktig roll i yrkesutbildningen. Därför strävar parterna efter att gemensamt inverka på att det uppstår tillräckligt många nödvändiga praktikantplatser och att frågor i anknytning till inläring i arbetet ordnas och avtalas så att de mål som man satt på utbildningen så bra som möjligt kan nås. 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 framgångsrik verksamhet är att man upplever det viktigt att i samarbete med yrkesläroanstalterna inom området stöda genomförandet av utbildning. Inläring i arbetet ska arrangeras så att praktikanterna får lämplig handledning och instruktion. Med tanke på yrkeskunnigheten är målet att perioderna för inläring i arbetet är tillräckligt långa. I början av studierna kan perioderna vara korta, men i och med att kunskaper och färdigheter ökas ska de vara så långa som möjligt. Då får studeranden möjlighet att lära sig helheter och ta ansvar för sina arbetsuppgifter.

2. Tillämpningsområde

Detta avtal gäller inläring i arbetet som en del av andra gradens yrkesutbildning inom pappersindustrin. Inläringen i arbetet organiseras utgående från avtalet mellan läroanstalten och företaget genom att beakta de ovan nämnda allmänna synpunkterna.

Inläringen i arbetet organiseras enligt lagen om yrkesutbildning så att en dylik studerande inte står i anställningsförhållande till företaget. Det är dock möjligt att ingå ett tidsbundet arbetsavtal med praktikanten för den tid under vilken hans eller hennes arbetsinsats, avvikande från det som nämns nedan i detta avtal, tillfälligt ersätter en ordinarie arbetstagares arbetsinsats. Lönen som tillämpas i detta fall ska avtalas lokalt.

3. Samarbete beträffande inläring i arbetet

Lokalt ska gemensamt konstateras, antingen före ordnande av inläring i arbetet eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete

- de former för inläring i arbetet som tillämpas på företaget och
- att de inte har som syfte att påverka anställningsförhållandet för den personal som är anställd på företaget.

4. Personalens anställningsskydd

Inget arbetsavtal sägs upp på grund de praktikanter som avses i detta avtal.

Bestämmelser om nedskärning av arbetskraft, skyldighet att erbjuda merarbete eller återanställning får inte utgöra hinder för erbjudandet av praktikantplatser.

5. Orientering

Ersättning som betalas för allmän orientering av praktikanter på arbetsplatsen ska avtalas lokalt.

6. Undervisningsplaner

Om de undervisningsplaner som myndigheterna gjort upp för pappersindustrin väsentligt förändras ska parterna förhandla om nödvändiga förändringar av detta avtal.

7. Lokala avtal

Det går att ingå lokala avtal som avviker från bestämmelserna i detta avtal.

8. Giltighet

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för branschen.

Helsingfors den 19 april 2000

SKOGSINDUSTRIN RF

Arto Tähtinen

Juha Sutela

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Lauri Lyly

Heimo Rinne

ELSÄKERHET

Närmare bestämmelser om att göra elapparaturen och en del av den spänningslös samt om arbeten inom elbranschen finns i elsäkerhetslagen och i de bestämmelser och avgöranden som utfärdats med stöd av den. Därutöver iakttas standarden SFS 6002 om säkerhet vid elarbete samt standarden SFS 5880 om säkerhet vid hissarbete.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN

I Allmänna bestämmelser

1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Detta avtal gäller uppsägning 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 (630/98).

Avtalet om uppsägningsskydd för pappers- och trämassaindustrin ändrar inte det som föreskrivs om permittering i punkt 5 i underteckningsprotokollet för kollektivavtalet för pappers- och trämassaindustrin.

TILLÄMPNINGSANVISNING ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen (55/01).
2. Arbetsavtal för en viss tid som ingås med stöd av 1 kap. 3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av 1 kap. 4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7 kap. 5, 7 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

Med stöd av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som genomförts med stöd av 7 kap.

3 och 4 § i arbetsavtalslagen de facto har berott på en orsak som beror på arbetstagaren eller som hänför sig till arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräckliga grunder för 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 § i arbetsavtalslagen.

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

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

2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

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

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

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

Som ett sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar de av arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdade bestämmelserna, grundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

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

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

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

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

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar

2. över ett år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

TILLÄMPNINGSANVISNING FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSTID

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

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

BERÄKNING AV BESTÄMD TID

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkning av bestämd tid i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller i kollektivavtalet. De beräkningsregler om beräkning av bestämd tid i lagen om beräknande av laga tid (150/30) iaktas när man räknar angivna tider i fasta anställningsförhållanden, till exempel vid beräkning av uppsägningstid m.m. Vid beräkning av tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas följande bestämmelser, om inte annat avtalas.

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

UPPSÄGNINGSTIDENS UTGÅNG OCH ARBETSAVTAL PÅ VISS TID

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

4 § UNDERLÅTENHET ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får avdra detta belopp från arbetstagarens slutlön med iakttagande av det som föreskrivs om begränsningar av arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

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

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

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

5 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING

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

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

6 § ANMÄLAN OM GRUNDEN FÖR UPPSÄGNING

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 anges ovan ska man vid uppsägning på grund av orsaker som beror på arbetstagaren iaktta bestämmelserna i detta kapitel.

8 § VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter det att arbetstagaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

9 § HÖRANDE AV ARBETSTAGARE

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde när han eller hon blir hörd.

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

10 § DOMSTOLSBEHANDLING

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

11 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

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

12 § ERSÄTTNINGENS BELOPP

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

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

Från ersättningen ska avdras den arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren så som föreskrivs 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 arbetslöshetsdagpenningens del 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 enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. 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 ingås, ska även från denna avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III Permittering**13 § PERMITTERING**

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

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

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

14 § FÖRHANDSUTREDNING

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

Någon förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren på grund av en annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller en bindande bestämmelse ska förete en motsvarande utredning eller annars förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

15 § ANMÄLAN OM PERMITTERING

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av varseltiden som fastställs enligt styckena 1–2 i 13 § ovan.

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

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

Anmälningsskyldigheten som avses i styckena 1–2 i 13 § ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller ifall hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12.2 § i arbetsavtalslagen.

AVVIKELSER FRÅN BESTÄMDA TIDER FÖR ANMÄLAN OM PERMITTERING

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

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

permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren ändå ge honom eller henne anmälan om permittering.

ARBETSGIVARENS ERSÄTTNINGSSKYLDIGHET I VISSA EXCEPTIONELLA FALL

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

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

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lönen för 14 dagar om på arbetstagarens permittering tillämpas tiden för permitteringsmeddelande på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

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

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

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

EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppkommer nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Flyttning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsanmälan kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan framskjutas till en senare tidpunkt. På basis av denna grund kan permitteringen endast flyttas en gång utan att en ny

permitteringsanmälan ges och högst till den omfattning som arbetet som uppkommit under tiden för permitteringsanmälan varar.

Exempel:

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

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

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permittering, ifall avsikten är att permitteringen fortsätter omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är anledning att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det anledning att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och man har genom det inte tagit ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

ANMÄLAN OM ATT ARBETE INLEDS

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

ÖVRIGT ARBETE UNDER PERMITTERINGSTID

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

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

BOSTAD UNDER PERMITTERINGSTID

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under den tid under vilken avbrottet i arbetet varar på grund av ett godtagbart skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren är dock berättigad till att från arbetstagaren uppbära vederlag för användning av lägenhet tidigast från början av den andra

kalendermånaden innan skyldigheten att betala lön upphör. Vederlaget per kvadrat får högst motsvara den mängd som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skäliga maximala boendekostnader per kvadrat på orten. Om uppbörden av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten inleds.

IV Särskilda bestämmelser

16 § TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT

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

I tvistemål som gäller turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 10 §.

TILLÄMPNINGSANVISNING

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna om anställningsskydd för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige. Därmed är bestämmelserna som gäller dem och bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen primära i förhållande till bestämmelsen i 16 § i detta avtal.

17 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING ELLER PERMITTERING TILL FÖRTROENDEMANNEN OCH ARBETSKRAFTSMYNDIGHET

Förtroendemannen 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 tio 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 har sagt upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av ett saneringsförfarande och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren under den återanställningstid som föreskrivs i arbetsavtalslagen från det att anställningsförhållandet har upphört 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 vilkens område 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. Arbetssökande meddelas arbetsgivaren och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

19 § PÅFÖLJDSSYSTEM

Utöver det som avtalas i 12 § 4:e stycket i avtalet kan arbetsgivaren inte heller dömas att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är överträdelse mot samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtenhet att iaktta förfarandebestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna ska beaktas när den ersättning som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet fastställs.

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

20 § BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE

Detta avtal träder i kraft 1.3.2003 och gäller tills vidare med en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors den 3 februari 2003

SKOGSINDUSTRIN rf

Arto Tähtinen

Juha Sutela

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Lauri Lyly

Heimo Rinne

ALLMÄNT AVTAL

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och de 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. Enskilda arbetstagares säkerhet och hälsa, icke-diskriminering och jämlikt bemötande är utgångspunkterna för avtalsbestämmelserna.

1.2 Arbetsledningsrätt

Arbetsgivare har rätt att anta och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen.

1.3 Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och vederbörande arbetsgivar- eller tjänstemannaförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

1.4 Tillämpningsområde

Detta avtal iakttas som en del av kollektivavtalet mellan Skogsindustrin rf och Elbranschernas fackförbund rf.

2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSERNA

2.1 Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. 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. Om nödvändiga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

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

Utvecklingsverksamhet förutsätter omskolningsverksamhet inom företagen. På företagen ska fästas mer och mer uppmärksamhet vid omskolningen när utvecklingsverksamhet och saneringsprojekt genomförs. Därvid ska omskolningen riktas till både de som tar till uppgifter som innehåller ny teknologi och de som förflyttas till nya uppgifter.

Omskolningen gör det möjligt att arbetstagarna anpassar sig bättre till de förändringar som utvecklingsverksamheten medför i organisationen och uppgifterna. Förbunden framhäver omskolning av arbetstagare när företagets utvecklingsverksamhet planeras och i praktiken genomförs. För att kunna nå det bästa möjliga resultatet som tillfredsställer samtliga parter rekommenderar förbunden att man strävar efter att i första hand rikta omskolningen på sådana yrken som bäst säkrar en bibehållning och vidare utveckling av lönenivån.

2.3 Projektsamarbete

Genom lokala avtal kan och ska man tillsätta projektgrupper även för andra än frågor kring utvecklingsverksamhet om man anser att detta är till ömsesidig nytta.

Projektgruppens arbete ersätter inte förhandlingsordningen i kollektivavtalet och dess ställningstagande binder inte heller parterna i den kollektivavtalsenliga förhandlingsordningen. I projektgruppen ska vara jämlikt representerade de personalgrupper som projektet gäller. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att delta i projektgruppens arbete och få information om projektet till den del det gäller frågor inom deras verksamhetsområde.

2.4 Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst 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 förverkligandet av ett utvecklingsprojekt kan lokalt avtalas om grundande av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsarbetet. 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 utomstående konsulter tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse 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 arbetsplatshäsovård.

2.6 Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och

arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, 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 inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet.

Med fackavdelning avses en registrerad fackförening i Elbranschernas fackförbund rf. Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.

Lokalt kan överenskommas att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska yrkesavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnandet av valet får dock inte störa arbetet. Om platser och tider för valet skall överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

3.1.2 Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet. Bestämmelser om förhandlingsordningen finns i 29 § i kollektivavtalet.

3.2 Bestämmelserna om arbetarskydd

För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla möjliga och nödvändiga åtgärder för att skydda 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

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. 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 arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vice fullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har hinder.

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 30.3.1 i kollektivavtalet beträffande valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet 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. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses 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.

Den centrala arbetarskyddskommissionen, då en sådan har tillsatts, eller arbetarskyddskommissionen ska i första hand behandla ärendet och göra framställan om dessa.

Planenligt genomförande av företagshälsovård på arbetsplatserna förutsätter att man företags specifikt gör upp en verksamhetsplan i vilken behandlas de frågor som avses i 8 § i lagen om företagshälsovård. Hit hör:

- tidpunkt vid vilken företagshälsovård inleds och sätt på vilket hälsovården ordnas
- antalet utbildade personer inom hälsovården och deras kvalitet
- lagstadgade verksamhetsformer
- frivillig annan förebyggande verksamhet
- sjukvårdsverksamhet
- deltagande av yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården i arbetarskyddssamarbetet som sakkunniga
- företagshälsovårdens lokaler

Utöver behandlingen av verksamhetsplan ska ovan nämnda frågor behandlas i arbetarskyddskommissionen eller, om en sådan inte finns, med arbetarskyddsfullmäktig, när igångsättning, väsentlig förändring eller utvidgning eller avslutande av verksamhet så förutsätter. Frågan behandlas under de förutsättningar som arbetarskyddsavtalet sätter.

Enligt 13 kap. 4 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen ska arbetarskyddskommissionen, eller om en sådan inte finns, arbetarskyddsfullmäktig beredas möjlighet att ge utlåtande om företagshälsovårdens ersättningsansökan. En del av ersättningsansökan utgör en verksamhetsberättelse som utarbetas utgående från den mall som folkpensionsanstalten har gjort upp för detta ändamål. De individualiserade löneuppgifterna som eventuellt framgår av ersättningsansökan är uppgifter som inte ska företas arbetarskyddskommissionen eller arbetarskyddsfullmäktig.

3.2.6 Skyddsinformationsblad om kemiska ämnen

Arbetsgivaren ger arbetarskyddsfullmäktig och arbetsavdelningen information om de kemiska ämnen som används på arbetsplatsen genom ett säkerhetsdatablad enligt statsrådets förordning 1202/2001. Lokalt kan avtalas om det system med hjälp av vilket uppgifterna enligt säkerhetsdatabladet som leverantören av det kemiska ämnet ger och övriga arbetarskyddsmässiga krav i anknytning till användningen finns tillgängliga för alla som använder ämnena.

De använda kemiska ämnena och deras säkerhetsdatablad ska granskas årligen.

Arbetsgivaren är inom ramen för sin linjeorganisation ansvarig för användningen av kemiska ämnen, för att förpackningsmarkeringarna behålls synliga och att tomma förpackningar kasseras, för en behövlig skyddsutrustning samt för instruktion i säker användning av ämnena.

Dessutom ska bestämmelserna om varningsskyltar och anvisningstavlor i arbetarskyddslagen 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 förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete.

Arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas en 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 förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig 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 förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin regelbundna arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan slags tilläggsersättning.

4.3 Ställning

4.3.1 Arbetsförhållandet

I sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren står förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud och övriga personalföreträdare i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

4.3.2 Överlåtelse av rörelse

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlätna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3.6 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3.3 Lokaler

Arbetsgivaren tillhandahåller en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för uppbevaring av det material som skötandet av uppgifterna förutsätter. Då arbetsplatsens storlek så kräver, anvisar arbetsgivaren ett sådant ändamålsenligt utrymme där man kan föra de diskussioner som är nödvändiga för utförandet av uppgifterna. För skötseln av uppdragen har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. redskap. Om de praktiska arrangemangen 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. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppgiften. Inte heller får han eller hon förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet. Om den till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska något annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall 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 förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans eller hennes 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 företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. I fall man i samråd med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige konstaterar, att det inte kan erbjudas arbete som motsvarar yrket eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från den här bestämmelsen.

Arbetsavdelningens förtroendeman kan sägas upp eller förtroendemannen permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bara när arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som i övrigt passar honom eller henne eller utbildade förtroendemannen till annat arbete på det 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 förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en förtroendemannakandidat 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 träder dock i kraft tidigast tre månader innan kandidatens mandatperiod som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inleds, och upphör i fråga om annan än den som har blivit vald när valresultatet konstateras.

Efterskydd

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

Ersättningar

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

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

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i det här avtalet vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

5.1 Uppgifter om lönestatistik och personal

Ifall man inte lokalt kommer överens om annat har förtroendemannen 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 ska ges till förtroendemannen.

Förtroendemannen 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. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

5.2 Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska kvartalsvis ge elbranschens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig förteckningar över nöd- och övertidsarbete i enlighet med bestämmelserna i punkt 7.3 i kollektivavtalet.

5.3 Uppgifternas konfidentiella natur

Förtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötande av sina uppgifter.

5.4 Författningar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagens skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

5.5 Uppgifter angående företaget

Bestämmelser om vilken information om företagens 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 personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren informerar om sin sekretesskyldighet ska han eller hon specificera vilka uppgifter sekretesskyldigheten gäller och hur länge sekretesstiden varar. 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 Elbranschernas fackförbund 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.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt 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

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom eller henne till utbildning som ansluter sig till hans eller hennes yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimlön, 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 läromaterialet i enlighet med kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser 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 anordnas gemensamt av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund, av centralförbundens eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

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. Medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktige kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

För deltagande i utbildning betalas ersättning enligt bestämmelserna 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 på utbildning som gäller deltagarsystem och lokala avtal. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp verkställandet av nämnda utbud av olika utbildningsalternativ.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller Elbranschernas fackförbund rf och som pågår en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för medverkan.

Arbetstagaren har också rätt att delta i en kurs som arrangeras av FFC och som pågår i mer än en månad utan att anställningsförhållandet avbryts.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

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

7.4 Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller Elbranschernas fackförbund rf:s kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, vice förtroendemannen, 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 måltidsersättning, om vars storlek överenskommit mellan förbunden som ersättning för måltidskostnaderna i fråga om de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan i denna punkt nämnda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande kurs.

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

Till en arbetstagare som på ett gemensamt avtalat sätt med arbetsgivaren eller på uppdrag av arbetsgivaren deltar i informationsmöten om skogsindustrins verksamhet som skolorna arrangerar betalas inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden till följd av detta.

8 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller fr.o.m. 16.11.2017 som en del av kollektivavtalet mellan Skogsindustrin rf och Elbranschernas fackförbund rf.

TOLKNINGAR OM DELTIDSARBETE INOM TILLÄMPNINGSSOMRÅDET FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR PAPPERS- OCH TRÄMASSAINDUSTRIN

Fastställande av lön

Lönen för deltidanställda betalas som månadslön, vars storlek bestäms enligt arbetstiden i arbetsavtalet.

Exempel på lönebildning

Den deltidanställda arbetar schemarotationsvis, främst i atf 37, eller deltidarbete 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. avslutad 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 17.2 i kollektivavtalet.

Lön för sjuktid

Längden av löneperioden för sjuktid för deltidsanställda bestäms enligt 25 § i kollektivavtalet. Löneperioden för sjuktid är högst lika lång som karenstiden i sjukförsäkringslagen, om anställningsförhållandet varat mindre än sex månader (kollektivavtalet 25.1.2). Om anställningsförhållandet varat sex månader eller längre, löper löneperioden för sjuktid från dagen för insjuknandet (kollektivavtalet 25.1.3).

Lön för sjuktiden utbetalas endast för sådana dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren, såvida 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 deltidsarbete arbetar så få dagar per månad att han/hon inte intjänar 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 deltidsarbete 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 och semesterersättning beräknas genom att harmonisera arbetstagarens 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 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.

TILL.

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 enligt 26 § 4. punkt i kollektivavtalet med fullt belopp (13 timmars lön för varje semesterberättigande månad), om den ordinarie dygnsarbetstiden är i genomsnitt minst 4 timmar. När arbetstagarens genomsnittliga arbetstid underskrider 4 timmar per dygn betalas för varje månad som berättigar till semester en ersättning som motsvarar den genomsnittliga arbetstiden per dygn enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Tjänsteårsersättning

Tjänsteårsersättning betalas alltid till arbetstagare med anställningsförhållande (19 § 2 i kollektivavtalet). Det saknar betydelse om utbetalningstidpunkten för tjänsteårsersättningen infaller vid en tidpunkt då den deltidsanställda inte arbetar.

I deltidsarbete ställs intjänandet i proportion till heltidsarbete och arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid enligt arbetsavtalet. Därmed tas den intjänade ledigheten ut på samma sätt som i en heltidsanställning.

Tjänsteårsersättning som beräknats enligt kollektivavtalet delas enligt förhållandet mellan arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid som deltidsanställd och arbetstiden för heltidsanställda, 40 timmar.