

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

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

KOLLEKTIV- AVTAL FÖR KARTONG- OCH PAP- PERSFÖR- ÄDLINGS- BRANSCHEN

1.2.2017-31.1.2018

PAHVIN- ja PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET RF

PAPPERSFÖRBUNDET RF

Innehåll

Underteckningsprotokoll om förnyande av kollektivavtalet för kartong- och pappersförädlingsbranschen.....	5
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	13
1 § AVTALET S TILLÄMPNINGSOMRÅDE, BINDANDE VERKAN OCH SKYLDIGHET ATT IAKTTA AVTALET	13
2 § AVTAL MELLAN CENTRALFÖRBUNDEN	14
3 § ORGANISATIONSFRIHET.....	14
4 § ARBETSFREDSFÖRPLIKTELSE.....	14
5 § INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT INSTRUKTION I ARBETET	14
II ARBETSTID	15
6 § FASTSTÄLLANDE AV ORDINARIE ARBETSTID	15
7 § ORGANISERING AV ARBETSTIDEN	17
8 § VILO- OCH MÅLTIDSPAUSER.....	18
9 § FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN	18
10 § ÖVERTIDSARBETE.....	22
11 § UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE	25
III LÖNEBESTÄMMELSER.....	25
12 § ARBETSLÖNER	25
13 § PERIODLÖN	26
14 § ACKORDSARBETE	28
15 § GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST	28
16 § ORGANISATION AV ARBETET OCH FÖRFLYTTNING TILL ETT ANNAT ARBETE.....	29
IV SEPARATA TILLÄGG.....	30
17 § TILLÄGG FÖR SKIFTARBETE, KVÄLLS- OCH NATTARBETE SAMT LÖRDAGSTILLÄGG ..	30
18 § MILJÖTILLÄGG.....	31
19 § TJÄNSTEÅRSTILLÄGG.....	31
V SOCIALA BESTÄMMELSER	32
20 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID	32
21 § NÄR BARN INSJUKNAR	36
22 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	38
23 § ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR.....	41
24 § SEMESTER	41
25 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING.....	45
26 § ARBETARSKYDD.....	45
VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING	46
27 § FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE	46
28 § BRUK AV ANSLAGSTAVLOR.....	48
29 § ATT ARRANGERA MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN.....	48
30 § UPPBÄRANDE AV MEDLEMSAVGIFTER FÖR FACKFÖRENINGAR.....	49
VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	49
31 § ORDNINGSBESTÄMMELSER	49
32 § FÖRHANDLINGSORDNING.....	50
33 § TILLVÄGAGÅNGSSÄTT VID LOKALA AVTAL	50
34 § AVTALET S GILTIGHET	50

BILAGA 1	52
Protokoll om intermittert treskiftsarbete (ATF 35) i kartong- och pappersförädlingsbranschen 8.10.2014 ..	52
BILAGA 2	57
ANVISNINGAR FÖR YRKESNIVÅGRUPPERING.....	57
BILAGA 3	60
TT-FFC ALLMÄNT AVTAL 4.6.1997.....	60
BILAGA 4	79
SEMESTERLÖNEAVTAL 21.3.2005	79
BILAGA 5	82
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 10.5.2001 (TT-FFC)	82

Underteckningsprotokoll om förnyande av kollektivavtalet för kartong- och pappersförädlingsbranschen

Datum 16.6.2016

Plats Allmänna Industriförbundet rf, Helsingfors

Närvarande Pekka Tsupari,	Allmänna industriförbundet rf
Ilkka Raikamo	Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry
Petri Vanhala,	Pappersförbundet rf
Timo Byman	”
Juhani Siira	”

1. Förnyande av kollektivavtalet

Man konstaterade att förbunden i dag har förnyat och undertecknat Kollektivavtalet för kartong- och pappersförädlingsindustrin enligt det förhandlingsresultat som nåddes den 24 maj 2016 mellan förbunden, eftersom arbetsmarknadens centralorganisationer undertecknade konkurrenskraftsavtalet den 14 juni 2016.

2. Kollektivavtalets giltighet

Det förnyade kollektivavtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Bestämmelserna i det här kollektivavtalet är i kraft medan förhandlingar förs om ett nytt kollektivavtal och fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

3. Lönejusteringar

Under avtalsperioden 1.2.2017–31.1.2018 görs inga ändringar som rör löner eller andra arbetsvillkor med kostnadseffekter i kollektivavtalet.

4. Förlängning av arbetstiden fr.o.m. 1.2.2017

Förlängningen av den årliga arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras genomförs genom att:

a) ändra 9 § 5 och 6 punkten i kollektivavtalet så att de lyder på följande sätt:

5. Ledighetens omfattning (ATF 15, 16, 25, 26)

Arbetstagaren intjänar ledighet baserat på utförda arbetsskift/arbetsdagar under skatteåret (=en tidsperiod som motsvarar löneperioderna inom ett kalenderår) enligt följande:

Minsta antalet arbets- skift/arbetsdagar	Antal lediga dagar
	1
40	2
60	3
80	4
101	5
121	6
141	7
161	8
181	9
201	10

6. Ledighetens omfattning (ATF 17, 27)

Arbetstagaren intjänar ledighet baserat på utförda arbetsskift/arbetsdagar under skatteåret (=en tidsperiod som motsvarar löneperioderna inom ett kalenderår) enligt följande:

Minsta antalet arbets- skift/arbetsdagar	Antal lediga dagar
18	1
37	2
55	3
73	4
92	5
110	6
129	7
147	8
165	9
184	10
202	11

b) i protokollet om intermittent treskiftsarbete ATF 35 ändra det andra och fjärde stycket i punkt 2 och punkt 4.1. så att de lyder på följande sätt:

2. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan genom ett lokalt avtal också ordnas som genomsnittlig arbetstid per vecka. När man tillämpar genomsnittlig arbetstid ska den ordinarie arbetstiden per vecka vara i genomsnitt 35,9 timmar och arbetstiden ska jämnas ut under en utjämningsperiod på högst 52 veckor. Den ovan nämnda genomsnittliga arbetstiden per vecka realiseras när arbetstagaren har rätt till 30 semesterdagar.

Beroende på när söckenhelgerna infaller varierar den genomsnittliga arbetstiden per vecka varje kalenderår och år 2017 är den i genomsnitt 36,2 timmar.

4.1 Systemet för hur skiftledighet tjänas in

När systemet för hur skiftledigheter tjänas in används tjänar arbetstagaren in skiftledigheter i intermittent treskiftsarbete för de ordinarie arbetsskift han eller hon utför under intjäningsperioden enligt följande:

Minst	14	arbetsskift/arbetsdagar	=1	skiftledighet
"	27	"	=2	skiftledigheter
"	41	"	=3	"
"	55	"	=4	"
"	69	"	=5	"
"	82	"	=6	"
"	96	"	=7	"
"	110	"	=8	"
"	124	"	=9	"
"	137	"	=10	"
"	151	"	=11	"
"	165	"	=12	"
"	178	"	=13	"
"	192	"	=14	"
"	199	"	=14,5	"

5. Främjande av lokala avtal

I anslutning till främjandet av lokala avtal enligt konkurrenskraftsavtalet läggs följande avtalsbestämmelse om lokala avtal till i kollektivavtalet:

X § Tillvägagångssätt vid lokala avtal

Om frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man lokalt ingå avvikande avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar.

Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om en annan uppsägningstid.

Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla.

I anslutning till främjandet av lokala avtal införs dessutom följande skrivelser om en arbetstidsbank och en s.k. överlevnadsklausul i kollektivavtalets underteckningsprotokoll:

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas eller lånas samt kombineras långsiktigt.

Syftet med arbetstidsbanken är att stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft samt iaktta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Ett företag kan införa ett system med en arbetstidsbank under förutsättning att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen skriftligen kommer överens om införandet och detaljerna. Om det endast finns en förtroendeman på arbetsplatsen, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses ovan.

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

Det rekommenderas att bland annat följande skrivs in i avtalet om införande av en arbetstidsbank:

- vem avtalet gäller
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av
- den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka
- gränserna för sparad och lånad arbetstid inom vilka den ordinarie arbetstiden under en lägre tidsperiod kan variera
- lönegrunden, enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
- längden på arbetstidsutjämningsperioden
- hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken
- principerna för hur den ordinarie arbetstiden per dag och/eller per vecka ordnas
- anmälnings- och tillvägagångssätt för ordnandet av arbetstiden
- Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för en ledighet som varar en arbetsdag eller längre.

Man kan fritt avtala om gränserna för att spara i och låna från arbetstidsbanken. Då man avtalar om en utjämningsperiod som är längre än ett år får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen.

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Om det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar dras av från slutlönen.

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om tids- eller penningsaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas eller dras de av på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt.

Utnyttjande av lokala avtal när företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter

För att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna när företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter är det motiverat att de lokala parterna strävar efter att som en del av saneringsåtgärderna utnyttja det lokala avtalsförfarande som avses i kollektivavtalet och härvid de anpassningar av arbetsvillkoren som kollektivavtalet möjliggör.

6. Ersättningar för resekostnader

Ersättningar för resekostnader som ska anses som skattefria och grunderna för dessa fastställs under avtalsperioden i enlighet med skattestyrelsens beslut om dessa.

7. Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Parterna förbinder sig att förverkliga principen om kontinuerliga förhandlingar. Med iakttagande av fortgående förhandlingsförfarande kan förbunden inleda nödvändiga utvecklings- och ändringsprojekt och vid behov genom gemensamma avtal göra ändringar i kollektivavtalet.

8. Utvecklingen av kollektivavtalsbestämmelserna skrivs in i kollektivavtalet

Avtalsparternas arbetsgrupp för uppdatering och utveckling av bestämmelserna i kollektivavtalet har upprättat ett protokoll daterat 9.4.2014 och det nya kollektivavtalet uppdateras enligt skrivelserna i det.

9. Ersättande arbete

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

Förfaringssätten vad gäller ersättande arbete görs upp och avtalas med huvudförtroendemannen före de tas i bruk.

Förfaringssätten vad gäller ersättande arbete ska iaktta följande principer:

- De medicinska grunderna för ersättande arbete görs alltid av företagsläkaren
- För arbete som utförs som ersättande arbete betalas lön enligt arbetstagarens egentliga arbete. Ifall lönen är bättre för det ersättande arbetet, betalas lön enligt uppgiften. Under utbildning eller tjänst som utbildare betalas lön enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Ersättande arbete eller utbildning räknas inte som tid som arbetsoförmögen.
- Ersättande arbete är en tillfällig lösning som baserar sig på arbetstagarens beslut och som arbetstagaren vid behov kan avbryta
- När det ersättande arbetet upphört har arbetstagaren rätt att återgå till sitt tidigare arbete

10. Omställningsskydd

Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd

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

Samarbets- och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingarna ska arbetsgivaren för personalrepresentanterna förete en verksamhetsplan för främjande av sysselsättning om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Om innehållet i planen förhandlas med arbetstagarnas representanter. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatsökandet, utbildningen och anlitandet av arbetskraftsservice. I planen beaktas de gällande normerna för hur man går tillväga vid nedskärning av arbetskraft.

Om samarbetsförhandlingarna berör uppsägning av under 10 arbetstagare, ska man i samarbetsförfarandet presentera de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökande, utbildning och anlitande av arbetskraftsservice.

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

Arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfaranden på små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med arbetskraftsmyndigheten nå överenskommelser om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Arbetstagarnas företrädare reserveras möjlighet att delta i samarbetet.

Sysselsättningsprogram och dess förverkligande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har skyldighet att underrätta om rätten till sysselsättningsprogram.

Arbetsgivaren meddelar arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år.

Anmälningssplikten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet arbetsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet fortgått i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke ge arbetskraftsmyndigheten uppgifter som berör arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet.

Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte avtalat annat vid uppsägningen är arbetstagaren berättigad till att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust delta i utarbetande av sysselsättningsprogram, i arbetssökande och arbetsintervju antingen på eget eller på arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsträning, i inläring och praktik i arbetet eller i arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsprogrammet. Beroende på hur länge anställningen fortgått är ledighetens längd följande:

Längden på sysselsättningsledigheten fastställs enligt längden på uppsägningstiden enligt följande:

- 1) sammanlagt högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är en månad längre men högst fyra månader;
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden överskrider fyra månader;
- 4) högst 30 dagar om tjänstemannens anställningsförhållande har fortgått minst 15 år.

Innan arbetstagaren tar ut sysselsättningsledigheten eller en del av den ska han eller hon i så god tid som möjligt meddela arbetsgivaren om detta och om grunden för ledigheten samt på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för varje ledighet.

Användningen av sysselsättningsledighet får inte föranleda betydande olägenhet för arbetsgivaren.

11. Arbetsfredsförpliktelse och tillsynsskyldighet

Samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot det kollektivavtal som avses i detta protokoll i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar och som berörs av detta protokoll undviker att vidta dylika stridsåtgärder och inte annars heller bryter mot bestämmelserna i detta protokoll eller de nämnda kollektivavtalen.

12. Protokoll och protokolljustering

Detta protokoll har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

13. Underskrifter

Allmänna industriförbundet rf Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Pekka Tsupari

Ilkka Raikamo

Pappersförbundet rf

Petri Vanhala

Timo Byman

Juhani Siira

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

1.2.2017–31.1.2018

PAHVIN- ja PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET RF

PAPPERSFÖRBUNDET RF

PAHVIN- ja PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET RF
PAPPERSFÖRBUNDET RF

KOLLEKTIVAVTAL

1.2.2017–31.1.2018

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE, BINDANDE VERKAN OCH SKYLDIGHET
ATT IAKTTA AVTALET

Tillämpningsområde

1. Detta kollektivavtal tillämpas i anställningsförhållanden mellan produktionsanläggningar vid företag som är medlemmar i Allmänna Industriförbundet rf:s medlemsförbund Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry och arbetstagarna vid dessa anläggningar.

Bindande verkan

2. Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

Skyldighet att iaktta avtalet

3. De som är bundna vid kollektivavtalet är skyldiga att noggrant iaktta detta avtal och de föreningar som är bundna till detta avtal är skyldiga att se till att de föreningar som lyder under dem liksom de arbetsgivare och arbetstagare som hör till föreningarna inte bryter mot bestämmelserna i avtalet.

Hyrd arbetskraft

4. Vid användning av sådan hyrd arbetskraft som möjliggörs av kap. 8 i centralorganisationernas allmänna avtal, tillämpas på dessa arbetstagare som arbetar i företagen minst de bestämmelser som finns i detta kollektivavtal, om man inte kommer överens om annat lokalt.

2 § AVTAL MELLAN CENTRALFÖRBUNDEN

Som en del av kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan EK och FFC:

- Allmänt avtal 4.6.1997 jämte ändringarna 10.5.2001 (Bilaga 3)
- Semesterlöneavtalet 21.3.2005 (Bilaga 4)
- Avtal om uppsägningskydd 10.5.2001 (Bilaga 5)

3 § ORGANISATIONSFRIHET

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

4 § ARBETSFREDSFÖRPLIKTELSE

Förbjudna stridsåtgärder

1. 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 tillägg till det, eller massuppsägning i samma syfte, är förbjudet.

Tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar de stridsåtgärder som avses i föregående stycke, och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

5 § INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT INSTRUKTION I ARBETET

Direktionsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.

Ny arbetstagare

2. Arbetsgivaren ska se till att en ny arbetstagare får introduktion och handledning i sina arbetsuppgifter. I samband med handledningen i arbetet ska man även utreda möjliga miljökonsekvenser i anknytning till arbetet och ge instruktioner för att förebygga miljöskador.

En ny arbetstagare ska ges information om huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens mottagningstider på arbetsplatsen samt om hur de kan komma i kontakt med dem.

Tillägg för instruktion i arbetet

3. Instruktion i arbete ska arrangeras med tanke på lokala förhållanden. Faktorer som påverkar arrangemangen är företagets storlek, organisation och arbetsuppgifterna.

För en ny arbetstagare hör även orientering på arbetsplatsen till instruktion i arbete.

Verkställande av instruktion i arbete

4. Arbetsgivaren ansvarar för verkställandet av instruktion i arbete. I praktiken sker instruktionen i samarbete mellan arbetsledningen och äldre arbetstagare. Beroende på situationen kan även ett alternativ i form av ett noggrant instruktionsprogram som gjorts upp per yrke komma i fråga.

En person som fått lämplig utbildning kan även utses till instruktör. Arbetsinstruktören ska vara en person som innehar hög yrkesskicklighet, är bekant med den handleddas yrke och även passar som instruktör.

Tillägg för instruktion

5. Ifall arbetstagaren enligt avtal vid sidan om sitt eget arbete fungerar som arbetsinstruktör, betalas åt honom eller henne ett särskilt tillägg för instruktion. Tilläggets storlek är tio (10) procent av instruktörens genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas utgående från yrkesnivån hos de handledda enligt följande:

Yrkesnivå	Tillägg betalas för
1	16 timmar
2	40 timmar
3	64 timmar
4	80 timmar
5	96 timmar
6	120 timmar

Ifall det inte på förhand är känt hur länge instruktionen som krävs kommer att vara om det inte finns något detaljerat program, kan antalet timmar som berättigar till tillägg för instruktion vara större eller mindre än vad som nämnts ovan.

II ARBETSTID

6 § FASTSTÄLLANDE AV ORDINARIE ARBETSTID

1. Beträffande arbetstid iakttas gällande lagstiftning.

I organiseringen av den ordinarie arbetstiden anser förbunden det viktigt att man i samråd mellan arbetsgivaren och arbetstagarna på arbetsplatserna utnyttjar de kollektivavtalsenliga möjligheterna att organisera den ordinarie arbetstiden.

2. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Genom lokala avtal kan man även ordna den ordinarie arbetstiden per vecka så att den i genomsnitt uppgår till 40 timmar i dagarbete och i tvåskiftarbete under en tidsperiod på högst 52 veckor förutsatt att man på förhand har utarbetat ett schema för utjämning av arbetstiden för arbetet för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till genomsnittet.

3. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan tillfälligt förlängas till 9 timmar under förutsättning att antalet timmar per vecka under en tidsperiod på 3 veckor utjämnas till i medeltal 40 timmar. Man ska komma överens om arrangemangen senast på arbetsdagen som föregår den första förlängda arbetsdagen.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom ett lokalt avtal förlängas till högst 10 timmar medan arbetstiden per vecka inte får överskrida 50 timmar, förutsatt att man på förhand har utarbetat ett schema för utjämning av arbetstiden för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till genomsnittet. Arbetstiden ska då inom en tidsperiod på högst 26 veckor utjämnas till i medeltal 40 timmar per vecka.

4. I treskiftarbete iaktas bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet för pappersindustrin.

5. Det är möjligt att ändra arbetstidsform eller arbetsskift med en anmälningsperiod på minst sju dagar. Information om ändringen ska personligen företas av arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

6. I intermittert treskiftarbete ATF 35 följs protokollet (bilaga 1) som förbundet undertecknat 8.10.2014.

I kontinuerligt treskiftarbete ATF 37 och intermittert treskiftarbete ATF 36 följs bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet för pappersindustrin.

Protokollsanteckning

Förbunden konstaterar att de vid tillfälliga förändringar måste agera flexibelt och beakta båda parternas behov och omständigheter.

7 § ORGANISERING AV ARBETSTIDEN

Hur arbetstiden förläggs

1. Inom ramen för lag och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten då den ordinarie arbetstiden börjar och upphör samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. Tillfälliga avvikelser av praktiska skäl ska föregås av förhandlingar med huvudförtroendemannen.
2. Om inget annat föranleds av arbetsreglementet eller lokala avtal ska arbetstiden i dagarbete förläggas mellan kl. 7.00 och kl. 16.00.
3. Ifall man inte lokalt kommer överens om annat inleds arbetsveckan i dagarbete på måndag kl. 7.00 och i skiftarbete på måndagen kl. 6.00
4. Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 26 § arbetstidslagen eller genom lokala överenskommelser som baserar sig på ovan nämnda lag.

Lediga dagar

5. I intermittenta arbetstidsformer har arbetstagaren utöver söndagen även en annan ledig dag per vecka. Som sådan fastställs en fast veckodag, som i första hand ska vara en lördag.

Arbetstid under söckenhelgsveckor

6. Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är åtta (8) timmar, med undantag av påsklördag, midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter. Likaså är lördagen i nyårsdagsveckan, trettondagsveckan, första maj-veckan, Kristi himmelsfärdsveckan, självständighetsdagsveckan samt lördagen efter jul och påsk en ledig dag i ett sådant arbete där lördagen i regel är en ledig dag enligt arbetsskiftsförteckningen.

Ovan nämnda lediga dagar minskar inte på periodlönen. Lönen för självständighetsdagen som betalas utgående från lagen ingår i periodlönen.

Granskning av arbetstiden

7. Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda passerkontrollsystem eller andra motsvarande apparater. Arrangemangen får inte medföra en onödig tidsförlust åt arbetstagarna.

Exceptionella situationer

8. Man kan av tvingande produktionstekniska skäl inom lagens ramar avvika från bestämmelserna ovan i punkt 2 och 3 i 6 § och punkt 1–6 i

denna paragraf. Sådana skäl är till exempel oundvikliga reparationer, avsaknad av råvara eller annan jämförbar force majeure riktad gentemot produktionen.

8 § VILO- OCH MÅLTIDSPAUSER

Måltidspaus i dagarbete

1. I ordinarie dagarbete har arbetstagaren en måltidspaus på en timme då han eller hon fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Man kan lokalt avtala om en halvtimmes matpaus.

2. På lördagar och helgdagsaftnar kan man i dagarbete avvika från punkt 1 och 2 ovan även arbeta utan matpaus. I detta fall ska arbetstagaren dock ges en minst 20 minuter lång vilopaus som ingår i arbetstiden. En måltidspaus hålls inte heller, avvika från punkt 1 och 2, ifall man enligt 7 § andra punkten i kollektivavtalet lokalt avtalat om att i dagarbete inleds arbetsdagen kl. 6 och avslutas kl. 14 på lördagar och helgdagsaftnar. Istället för måltidspausen får arbetstagaren antingen två 10 minuter långa pauser eller en 20 minuter lång paus som ingår i arbetstiden.

Måltider i skiftarbete

3. I skiftarbete reserveras en möjlighet för arbetstagaren att inta en måltid vid en tidpunkt som passar med tanke på arbetet. Ifall skiftarbetet binder arbetstagaren så att inga pauser för intagandet av måltid uppkommer, arrangerar arbetsgivaren på annat sätt en 20 minuter lång paus för måltid som ingår i arbetstiden. I detta fall har arbetstagaren rätt att under måltiden lämna arbetsplatsen för att inta en måltid vid en för detta ändamål reserverad plats i arbetsplatsens omedelbara närhet. Avtalsbestämmelsen ändrar inte lokalt avtalade längre måltidspauser.

Rekreationspaus

4. Arbetstagaren har under arbetsskiftet rätt till en 10 minuter lång rekreationspaus som ingår i arbetstiden, såvitt arbetets fortbestånd eller produktionstekniska orsaker inte skapar förhinder. Med denna avtalsbestämmelse försämras inte ikraftvarande förmåner.

Måltidspaus före övertidsarbete

5. Om arbetstagaren ombeds till övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört, tillåts honom eller henne en måltidspaus på 15 minuter, som räknas som arbetstid.

9 § FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN

1. Arbetstidsförkortning berör arbetstagare som arbetar i följande arbetsformsformer:

- * Dagarbete (ATF 15 och ATF 16)
- * Intermittent tvåskiftsarbete (ATF 25 och ATF 26)
- * Fortlöpande ettskiftsarbete (ATF 17)
- * Fortlöpande tvåskiftsarbete (ATF 27)

2. Arbetstagarens årliga arbetstid förkortas på basis av arbetstagarens arbetstidsform genom att ge ledigt enligt de metoder som nämns i punkt 5–7 senare i denna paragraf.

3. Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka enligt avtalet eller praxis underskrider 40 timmar, är han eller hon inte berättigad till ledigheter enligt denna paragraf.

4. Ifall en arbetstagare på basis av lokala avtal eller lokal praxis får en semester som är längre än 30 vardagar eller regelbundet återkommande årliga extra lediga dagar, avdras dessa extra lediga dagar och semesterdagar från den ledighet som intjänats på basis av denna paragraf.

Ledighetens omfattning (ATF 15, 16, 25, 26)

5. Arbetstagaren intjänar ledighet baserat på utförda arbetsskift/arbetsdagar under skatteåret (=en tidsperiod som motsvarar löneperioderna inom ett kalenderår) enligt följande:

Minsta antalet arbetsskift/arbetsdagar	antal lediga dagar
20	1
40	2
60	3
80	4
101	5
121	6
141	7
161	8
181	9
201	10

Ledighetens omfattning (ATF 17, 27)

6. Arbetstagaren intjänar ledighet baserat på utförda arbetsskift/arbetsdagar under skatteåret (=en tidsperiod som motsvarar löneperioderna inom ett kalenderår) enligt följande:

Minsta antalet arbetsskift/arbetsdagar	antal lediga dagar
18	1
37	2
55	3
73	4
92	5
110	6
129	7
147	8
165	9
184	10
202	11

I kontinuerligt treskiftsarbete följs bestämmelserna om skiftledighet i kollektivavtalet för pappersindustrin.

Tid som kan likställas med ordinarie arbetsskift/arbetsdagar

7. Likställda med ordinarie arbetsskift/arbetsdagar är

- arbetsskift/arbetsdagar som berättigar till avlönad ledighet enligt 21 och 23 § i kollektivavtalet
- arbetsskift/arbetsdagar som infaller under Pappersförbundets styrelsemöten, förbundsfullmäktiges möten och förbundsmöten.
- arbetsskift som infaller under utbildning som beordrats och bekostats av arbetsgivaren i sin helhet samt de arbetsskift/arbetsdagar som infaller under sådan utbildning som avses i 7 kap. i det allmänna avtalet mellan EK och FFC, dock högst sammanlagt 20 arbetsskift/arbetsdagar per skatteår (=intjäningsperiod).
- arbetsskift/arbetsdagar för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid

Ledigheter vid sjukdomsfall

8. Även sådana arbetsskift/arbetsdagar för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid likställs med ordinarie arbetsskift/arbetsdagar. Ledigheter som antecknats i arbetsskiftssystemet åtgår under den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

9. En sjuk arbetstagare får inte beordras på sådan ledighet som avses i denna paragraf, om det inte är fråga om en ledighet som samtidigt ges åt hela produktionsavdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet. I detta fall används ledigheten oberoende av arbetstagarens sjukdom.

10. När arbetstagaren insjuknar efter att tidpunkten för ledigheten anmälts används även ledigheten under sjukdomen.

Skiftledighet och faderskapsledighet

11. Skiftledigheter varken används eller intjänas under faderskapsledigheten, utan förflyttas till en senare tidpunkt.

Hur ledigheten ges

12. Ledigheten ges under en period som motsvarar skatteåret. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dock komma överens om att perioden förlängs så att ledighet ges till slutet av nästa maj.

13. Tidpunkten för ledigheten som ges utgående från arbetsdagarna i arbetstidsschemat bestäms av arbetsgivaren som iakttar en anmälningstid på minst två veckor.

14. Ledighet ges minst ett arbetsskift i sänder samt ledighet som intjänats utöver ett fullt arbetsskift (halv ledig dag) utan avbrott, om man inte kommer överens om annat lokalt.

15. När den egentliga perioden då ledighet ges eller den period som man kommit överens om med arbetstagaren enligt punkt 12 ovan kommer till sitt slut, ersätts den ledighet som inte getts med en dagpenning för lediga dagar, som betalas på nästa lönedag som följer på den avslutade egentliga eller överenskomna perioden då ledighet ges.

Att hålla ledigt efter perioden då ledighet ges

16. Ifall man med arbetstagaren kommit överens om att enligt punkt 12 i denna paragraf hålla ledigheten efter den egentliga perioden då ledighet ges, likställs den vid intjäning av ny ledighet med ordinarie arbetsskift/arbetsdagar.

Ersättning som betalas under ledigheten

17. Ersättning som betalas under ledigheten ingår i periodlönen. Därtill betalas en andel som räknats ut enligt 15 § i kollektivavtalet och som består av de genomsnittliga tilläggen och premierna. För en skiftledighet som infaller på söndag eller söckenhelg betalas därtill förhöjningsdelen för söndagsarbete.

18. Ifall ledigheten i denna paragraf i sådana situationer som avses ovan i punkt 15 eller nedan i punkt 20 ersätts med pengar, används som beräkningsgrund den genomsnittliga timförtjänsten enligt 15 § i kollektivavtalet.

Överskridande ledigheter

19. Överskridande skiftledigheter kan arbetas in inom samma period som de getts, dock senast före utgången av maj månad som följer på perioden.

20. De överskridande ledigheterna kan på arbetstagarens begäran även avdras från lönen. I det här fallet är avdragets omfattning för varje ledig dag åtta (8) timmars lön, uträknat från den genomsnittliga timförtjänsten.

Ledighet och anställningsförhållandets upphörande

21. När arbetstagarens anställningsförhållande upphör ska den ledighet som inte tagits ut ersättas med pengar för lediga dagar. På samma sätt dras den ersättning som betalats för överskridande lediga dagar av från slutlönen.

10 § ÖVERTIDSARBETE

Att låta utföra övertidsarbete och maximala omfattningen av det

1. Man får låta utföra övertidsarbete med arbetstagarens samtycke i enlighet med 18 § i arbetstidslagen.

2. Maximal omfattningen enligt 19 § i arbetstidslagen för övertidsarbete är högst 138 timmar övertidsarbete under en period av åtta löneperioder, dock högst 250 timmar per ett sådant skatteår som kollektivavtalet avser. Den maximala omfattningen för extra övertidsarbete som kan avtalas om lokalt är 80 timmar per skatteår.

Lokalt kan avtalas om en granskningsperiod för övertids- och extra övertidsarbete som omfattar ett skatteår.

Övertidsarbete per dygn

3. Begreppet övertidsarbete per dygn

Arbete, som reguljärt utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden är övertidsarbete per dygn.

4. Ersättning för övertidsarbete per dygn

För övertid per dygn och för nödarbete som utförs utöver den ordinarie dygnsarbetstiden betalas för de första två timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsarbete per vecka

5. Begreppet övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka är arbete som under veckans gång överskrider det ordinarie antal arbetstimmar under den ifrågavarande veckan enligt arbetstidsschemat. Därtill förutsätts att inget avtalats om förflyttning av lediga dagar vad gäller den ifrågavarande veckan. Som övertidsarbete per vecka räknas inte det övertidsarbete per dygn som utförs under samma arbetsvecka.

Anmärkning:

Med övertidsarbete per vecka avses såväl övertidsarbete per vecka enligt arbetstidslagen som så kallat kollektivavtalsenligt övertidsarbete.

6. Ersättning som betalas för övertidsarbete per vecka

För övertid per vecka betalas för de första åtta (8) timmarna lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsersättning efter 8 övertidstimmar per vecka

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

Arbete under en vardag före det ordinarie arbetsskiftet inleds

8. Om arbetstagaren på basis av en kallelse som getts på förhand kallas till arbete före hans eller hennes arbetsskift enligt arbetstidsschemat skulle inledas, betalas åt arbetstagaren för dessa arbetstimmar en lön förhöjd med 100 procent upp till det att hans eller hennes arbetsskift enligt arbetstidsschemat inleds. För den ordinarie arbetstiden under arbetsskiftet enligt arbetstidsschemat betalas enkel lön.

Nattövertidsarbete

9. För övertidsarbete som utförs mellan klockan 22.00 och 6.00 betalas lön förhöjd med 100 procent.

Byte av grunddelen av lönen som betalas under övertidsarbetet till ledighet

10. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om att grunddelen av lönen som betalas för övertidsarbetet byts ut till motsvarande ledig tid som ges under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Den förhöjda delen av lönen som betalas under övertidsarbetet ersätts i pengar enligt det som sagts ovan i denna paragraf.

Arbete på söndagar och högtider

11. För arbete som har utförts på en söndag betalas en lön förhöjd med 100 procent.

12. För arbete som utförs under följande helgdagar samt under en självständighetsdag som infaller på en söndag betalas lön förhöjd med 200 procent, i vilken ingår ersättningar för söndagsarbete och övertidsarbete.

	Ersättnings-%
Påsk	
Långfredagen kl. 6.00	200
Påskafton	200
Påskdagen	200
Annandag påsk	200
Första maj	
Valborgsmässoafton fr.o.m. kl. 14	200
Första maj	200
Midsommar	
Midsommarafton kl. 6.00	200
Midsommardagen	200
Söndagen efter midsommardagen	200
Jul	
Julafton kl. 6.00	200
Juldagen	200
Annandag jul	200
Nyår	
Nyårsafton fr.o.m. kl. 14	200
Nyårsdagen	200

Förbunden rekommenderar att kvällsskiftet under valborgsmässoafton och nyårsafton är skiftlediga, ifall inte annat föranleds av produktionsorsaker.

13. Ifall arbetstagaren måste arbeta under alla veckans dagar och därmed även på sin ledighet per vecka enligt 31 § i arbetstidslagen, ersätts tiden använd för arbetet enligt 32 § 2 mom. i arbetstidslagen.

11 § UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE

Ifall arbetstagaren kallas till utryckningsbetonat arbete utanför sin egentliga arbetstid betalas förutom lön för den arbetstid som då utförs som utryckningspenning även lön för 2 timmar utan övertidsersättning. För arbetstiden betalas lön förhöjd med 100 procent. För kortare arbetstid än en timme betalas lön för en timme.

III LÖNEBESTÄMMELSER

12 § ARBETSLÖNER

Placering av arbetet i yrkesnivåer

1. Lönen som betalas för arbetet fastställs utgående från den yrkesskicklighet som arbetet kräver, arbetsmiljön och arbetets belastning. Utgående från ovan nämnda faktorer placeras arbetena i yrkesnivå 1–6 med iakttagande av de anvisningar som finns i bilaga 2 till kollektivavtalet. Man kan genom lokala avtal komma överens om att ta i bruk även andra lönesystem.

2. När en arbetstagare regelbundet utför arbete som tillhör två eller fler olika yrkesnivåer, betalas åt honom eller henne som minimilön en lön som räknas ut som medeltalet av de normlöner som betalas för de ifrågakörande arbetena enligt yrkesnivå. Ifall det arbete som är mer krävande och därmed högre avlönat av de arbeten som arbetstagaren utför utgör minst en tredjedel av arbetstagarens ordinarie arbetstid, fastställs grundlönen utgående från normtimlönen för denna mer krävande yrkesnivå.

Normlöner

3.1 De gällande normtimlönerna 1.1.2016–31.1.2018 är

Yrkesnivå	1	970	cent/timme
	2	1011	
	3	1049	
	4	1095	
	5	1153	
	6	1219	

Personlig lön

4. Med beaktande av arbetstagarens yrkesskicklighet och arbetsprestation kan en personlig lön som överskrider normtimlönen betalas åt honom eller henne.

13 § PERIODLÖN

Lönebetalningsperiod

1. Lönebetalningsperioden är två arbetsveckor enligt kollektivavtalet.

Lönedag

2. Lönedagen är fredagen i den senare veckan i lönebetalningsperioden, om man inte lokalt kommer överens om annat. Då betalas periodlönen under den föregående lönebetalningsperioden och andra lönepotter. Om lönedagen infaller på en helgdag betalas lönen närmast föregående vardag.

Periodlön

3. Periodlönen är tidlön för arbetstagarens ordinarie arbetstid.

Utformande av periodlönen

4. I periodlönen ingår:
Som grund för periodlönen för en arbetstagare som arbetar på tidlön används totaltimlön, som multipliceras med timkoefficienten 80. Periodlönen består av timlönen för arbetstagarens ordinarie arbetstid samt de miljötilllägg och andra möjliga personliga tillägg som betalas för varje timme.
5. I periodlönen ingår inte:
 - Lön för overtidsarbete
 - Grunddelen av lönen för söndagsarbete, om det inte är fråga om arbete utfört under ordinarie arbetstid
 - Tillägg för skiftarbete
 - Andra tillägg som lagen eller kollektivavtalet förutsätter att betalas separat (till exempel lördagstillägg och tjänsteårstillägg)
6. Periodlönen ändras inte fastän den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat under en lönebetalningsperiod är under 80 timmar.

Påverkan på periodlönen av ändringar i grunderna för lönesättningen

7. Permanenta ändringar i lönegrunderna verkställs för periodlönens del fr.o.m. börjar av nästa fulla lönebetalningsperiod. Tills dess beaktas de ifrågavarande ändringarna på basis av beräkningen av timmar.

Löneutbetalning när anställningen inleds

8. Under lönebetalningsperioden då arbetstagarens anställningsförhållande inleds betalas lön enligt utförda arbetstimmar. Bestämmelserna om periodlönen tillämpas från och med början av den andra lönebetalningsperioden.

9. När en ny arbetstagares anställningsförhållande inleds under lönebetalningsperiodens första vecka betalas åt honom eller henne på lönedagen följande vecka ett löneförskott för den ordinarie arbetstiden under den första veckan. Detta löneförskott dras av följande lönedag.

10. När en ny arbetstagares anställningsförhållande inleds i lönebetalningsperiodens andra vecka, betalas lönen på nästa lönebetalningsperiods lönedag.

Löneutbetalning när anställningen upphör

11. Lönen betalas till banken även i samband med slutlönen på företagets normala lönedag, ifall man inte kommer överens om annat vad gäller lönebetalningen.

Oavlönad frånvaro

12. Oavlönad frånvaro dras av från periodlönen. Summan som ska dras av räknas ut genom att multiplicera antalet frånvarotimmar med arbetstagarens timlön.

Arbetstagare som utför prestationslönearbete

13. Lönen för arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas enligt bestämmelserna i denna paragraf.

14. Under lönebetalningsperioder som inte blir fullständiga på grund av söckenhelger betalas åt arbetstagare som utför prestationslönearbete en s.k. ersättning för ofullständiga lönebetalningsperioder, som fås genom att multiplicera arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst med skillnaden mellan talet 80 och antalet ordinarie arbetstimmar under den ofullständiga lönebetalningsperioden. Ersättningen åt en arbetstagare som utför prestationslönearbete betalas utgående från prestationslönedelen, med förutsättningen att man under den ifrågavarande ofullständiga lönebetalningsperioden betalas periodlön åt arbetstagaren.

14 § ACKORDSARBETE

Prissättningsregel för ackordsarbete

1. Ifall arbetets karaktär tillåter det och ifall det tekniskt är möjligt ska arbetet, såvitt möjligt, utföras som ackordsarbete för att öka produktionen och arbetstagarnas förtjänst. Ackordsarbetet ska prissättas så att arbetstagarens inkomst med normalt ackordarbetstempo är 15 % högre än normlönen och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen stiger.

Avtal om prissättningen

2. Om prissättningen av ackordsarbete avtalas lokalt. Ifall man inte på arbetsplatsen kan komma överens om prissättningen, utförs arbetet på tidigare grunder och ärendet överförs till förbunden för avgörande.

Granskning av prissättningen

3. Om det sker förändringar i arbets- eller produktionsmetoderna, i arbetsarrangemangen, arbetsredskapen, råvarornas kvalitet eller andra faktorer som påverkar ackordprissättningen, kan ackordspriserna justeras till att motsvara förändringarna. Lokala förhandlingar ska föras om granskningen av ackordspriserna. Om man inte på arbetsplatsen kan nå enhällighet om de nya ackordspriserna, ska ärendet överföras till förbunden för avgörande, i vilket fall arbetet fortsätter på tidigare grunder.

4. På ackordsdelarna av ovan nämnda arbeten betalas övertids- och söndagsersättning.

15 § GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST

Utformande av den genomsnittliga timförtjänsten

1. Den genomsnittliga timförtjänsten fås genom att till timlönen för den gällande periodlönen lägga till en del som motsvarar de genomsnittliga tilläggen och premierna. För denna del används benämningen GTF-tillägg.

2. GTF-tillägget fås genom att räkna ihop alla tillägg som betalats under kvartalet. Summan av tilläggen divideras med antalet utförda arbetstimmar under samma tidsperiod.

3. En ny arbetstagares GTF-tillägg beräknas utgående från den närmast föregående lönebetalningsperiod under vilken man tillförlitligt kan beräkna GTF-tillägget enligt punkt 1 i denna paragraf, istället för att använda sig av ett kvartal.

Lönepotter som hör till GTF-tillägget och som blir utanför

4. Till GTF-tillägget hör:

- Lördags- och helgaftonsstillägg
- Miljöstillägg
- Tillägg för instruktion i arbetet
- Delar för ackords- och premiearbete (som betalas i tillägg till periodlönen)
- Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

5. Till GTF-tillägget hör inte:

- Den förhöjda delen av övertidsarbete
- Den förhöjda delen av söndagsarbete
- Ersättning för veckovila
- Utryckningspenning (11 § i kollektivavtalet)
- Ersättning för beredskap
- Lön under ledig tid (till exempel semesterlön)
- Arvoden som betalas åt huvudförtroendeman / vice huvudförtroendeman samt åt arbetarskyddsfullmäktig (27 § i kollektivavtalet)
- Tjänsteårstillägg (19 § i kollektivavtalet)

Tider då GTF-tillägget används

6. Det föregående kvartalets GTF-tillägg används efter kvartalet från och med den andra lönebetalningsperioden ända till nästa kvartals andra lönebetalningsperiod.

Exempel:

GTF-tillägget som räknats ut under det första kvartalet används från och med början av II kvartalets andra lönebetalningsperiod t.o.m. slutet på III kvartalets första lönebetalningsperiod. (I detta fall fungerar II kvartalets första lönebetalningsperiod som beräkningstid.)

16 § ORGANISATION AV ARBETET OCH FÖRFLYTTNING TILL ETT ANNAT ARBETE

1. Arbetstagaren är skyldig att utföra det arbete som arbetsgivaren använt honom eller henne, och arbetsgivaren har rätt att förflytta arbetstagaren till ett annat arbete enligt gällande behov.
2. Ifall en arbetstagare på tidlön tillfälligt förflyttas till ett annat arbete med antingen lägre eller högre lön, betalas till honom eller henne under uppgiftsförflyttningen den timlön som avtalats för det tidigare arbetet.

Ifall en arbetstagare som förflyttats till ett timavlönat arbete med högre lön omedelbart kan uppnå den normala arbetsprestation som förutsätts i det ifrågavarande arbetet vad gäller arbetsresultaten och kvaliteten, betalas åt honom eller henne lön enligt detta nya arbete genast i och med uppgiftsförflyttningen.

3. Om en dylik förflyttning på grund av organiseringen av arbetet, avsaknad av råvaror eller arbetskraft, en söndrig maskin eller av någon annan orsak varar längre än två veckor, betalas åt arbetstagaren fr.o.m. början av den första lönebetalningsperioden därefter lön enligt det tillfälliga arbetet. Efter att orsaken till förflyttningen som nämnts ovan inte längre förekommer, ska arbetstagaren i mån av möjlighet flyttas tillbaka till sitt föregående arbete.

4. Ifall en ackordsarbetstagare av en annan orsak än avsaknad av tillräckligt mycket ackordsarbete, utan att det är arbetstagarens eget fel, förflyttas till ett annat arbete, och en annan arbetstagare på grund av förflyttningen utför hans eller hennes arbete, betalas åt honom eller henne den inkomst som han eller hon senast förtjänat i sitt arbete, dock för högst 14 dagar efter anmälan om förflyttningen gjorts.

5. Ifall en arbetstagare som fyllt 50 år, vars anställningsförhållande i samma företag inom ramarna för detta avtal har fortgått i minst 20 år, har förlorat sin arbetsförmåga till den del att han eller hon inte längre kan utföra sin tidigare uppgift, rekommenderar förbundet 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.

IV SEPARATA TILLÄGG

17 § TILLÄGG FÖR SKIFTARBETE, KVÄLLS- OCH NATTARBETE SAMT LÖRDAGSTILLÄGG

Tillägg för skiftarbete

1.1 De gällande tilläggen för skiftarbete 1.1.2016–31.1.2018 är

Tillägg för kvällsskift	146 cent/timme
Tillägg för nattskift	244 cent/timme

Tillägg för kvälls- och nattarbete

2. När arbetstagarens ordinarie arbetstid undantagsvis är placerad mellan kl. 16 och 22 utan att arbetet för det är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete, anses arbetet som utförs under den nämnda tidsperioden vara kvällsarbete och för arbetstimmar under den nämnda tidsperioden betalas ett tillägg som motsvarar tillägget för kvällsskift. Under samma förutsätt-

ning anses arbete som utförs mellan kl 22 och 6 vara nattarbete, och ett tillägg som motsvarar tillägget för nattskift betalas för arbetstimmar under denna tidsperiod.

Lördags- och helgaftonsstillägg

3. För ordinarie arbetstimmar utförda under lördagsdygnet och under helgaftonens arbetsdygn betalas arbetstagaren ett separat tillägg vars storlek 1.1.2016–31.1.2018 är 321 cent per timme.

Tillägget betalas endast för det första dygnet när helg- och lördagsarbete följer på varandra.

De helgaftnar som avses i denna punkt är trettondagsafton, skärtorsdag, valborgsmässoafton, onsdagen före Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, allhelgonafton, dagen före självständighetsdagen, julafton och nyårsafton.

Skiftarbetstillägg, lördagstillägg samt kvälls- och nattarbetstillägg under övertidsarbete och/eller söndagsarbete

4. När arbetet är övertids- och/eller söndagsarbete betalas en övertids- och/eller söndagsförhöjning på de tillägg som nämns ovan i punkt 1, 2 och 3.

18 § MILJÖTILLÄGG

I ytterst smutsiga eller ytterst tunga arbeten betalas åt arbetstagaren enligt villkor som bestäms mer noggrant lokalt ett arbetsspecifikt tillägg, vars storlek per timme är 5–10 procent utgående från arbetet som den ifrågasvarande arbetstagaren utför. På ovan nämnda tillägg betalas övertids- och söndagsförhöjning.

19 § TJÄNSTEÅRSTILLÄGG

Fastställande av tjänsteårstillägget

1. För utförda arbetstimmar betalas arbetstagaren ett separat tjänsteårstillägg som fastställs enligt anställningsförhållandets oavbrutna längd och som fr.o.m. **1.3.2014** är följande:

Anställningsförhållandets längd Tilläggets omfattning

3 år eller längre	25 cent per timme
6 år eller längre	28 cent per timme
9 år eller längre	36 cent per timme
12 år eller längre	43 cent per timme
15 år eller längre	50 cent per timme
18 år eller längre	60 cent per timme
21 år eller längre	72 cent per timme

Arbetstagarens tjänsteårstillägg enligt tjänsteårsnivån betalas från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter att det bestämda året nåtts.

Tid som räknas till anställningsförhållandets längd

2. När man fastställer det antal år som berättigar till tjänsteårstillägg medräknas lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet samt värnplikt under den tid anställningsförhållandet fortgår.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

20 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID

Om anställningsförhållandet fortgått mindre än sex månader

1. Om anställningsförhållandet fortgått mindre än en månad

I anställningsförhållanden som fortgått mindre än en (1) månad betalas åt arbetstagaren från och med början av arbetsförmågan som lön för sjukdomstid 50 procent av lönen till den tidpunkt då rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inleds (=självrisktid).

2. Om anställningsförhållandet fortgått mer än en månad, men mindre än sex månader

I anställningsförhållanden som fortgått mer än en (1) månad med mindre än sex (6) månader betalas åt arbetstagaren från och med början av arbetsförmågan som lön för sjukdomstid full lön till den tidpunkt då rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inleds (=självrisktid).

Om anställningsförhållandet fortgått minst sex månader

3. Arbetstagare betalas från och med början av arbetsförmågan lön för sjukdomstid som fastställs enligt anställningsförhållandets oavbrutna längd enligt följande:

Anställningsförhållandets oavbrutna längd före arbetsförmågan började	Tidsperiodens längd
Minst sex (6) månader men mindre än fem (5) år	35 dagar
Minst fem (5) år men mindre än tio (10) år	42 dagar
Minst tio (10) år	56 dagar

Protokollsanteckning

Parterna konstaterar att i anställningsförhållanden som har fortgått i minst sex (6) månader ska arbetstagaren då denne återvänder till arbetet tydligt ha tillfrisknat och vara arbetsförmögen för att en ny tidsperiod som fastställs enligt anställningsförhållandets längd ska börja vad gäller betalning av lön för sjukdomstid.

Särskild regel gällande olycksfall på arbetsplatsen

4. Ifall arbetsförmågan orsakats av en arbetsolycka på arbetsplatsen betalas lön för sjukdomstid under en tidsperiod på 35 arbetsdagar även åt arbetstagare som avses ovan i punkt 1 och 2.

Återfall i samma sjukdom i anställningsförhållande som fortgått mindre än 6 månader

5. Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag då till honom eller henne senast betalats lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, behandlas det som en enhetlig sjukdom. I det här fallet fortsätter man betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf, dock högst till slutet av den tidsperiod som avses ovan i punkt 1 - 4. När samma sjukdom återkommer kan ersättningsperioden också bestå av flera perioder av arbetsförmåga; lön för sjukdomstid betalas även i detta fall högst till slutet av den tidsperiod som nämnts ovan. I oklara fall sker fastställandet av huruvida det handlar om samma eller en annan sjukdom genom att iaktta tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

Sjukfrånvaro genom egen anmälan

6. En arbetstagare har rätt att på egen anmälan vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och få lön för sjukdomstid under en tidsperiod på högst tre dygn. För en längre frånvaro på grund av sjukdom ska en utredning enligt detta avtal ges för den del som överskrider tre dagar. Samtidigt tas i bruk samtal vid återgång till arbetet, i vilket utreds om huruvida frånvaron beror på arbetet.

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

- man meddelar omedelbart sin chef muntligen om sjukfrånvaron, och vid återgång till arbetet undertecknar man en utredning över orsaken till frånvaron,
- vid behov har arbetsgivaren rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av företagsläkaren,
- förfarande i strid mot de principer som konstaterats i denna bestämmelse kan leda till att arbetstagaren förlorar sin rätt att på egen anmälan vara frånvarande från arbete på grund av sjukdom.

Läkarintyg

7. Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg över sin arbetsförmåga eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin sjukdom.

8. Ifall arbetsgivaren anvisar en läkare som arbetstagaren ska undersökas av, betalar arbetsgivaren de direkta kostnader som förorsakas av den ifrågakvarande läkarundersökningen. Detsamma gäller specialundersökningar som en läkare anvisad av arbetsgivaren rekommenderar.

Avslag på lön för sjukdomstid

9. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

Beräkningsgrund för lön för sjukdomstid

10. Arbetstagare som arbetar på tidlön

Som betalningsgrund för lönen för sjukdomstid för en arbetstagare som arbetar på tidlön ligger periodlörens timlön, utöver vilket arbetstagaren även betalas de skiftarbetstillägg som finns i arbetsskiftssystemet.

11. Arbetstagare som arbetar på prestationslön

Som beräkningsgrund för lönen för sjukdomstid för arbetstagare som arbetar på prestationslön används den genomsnittliga timförtjänsten enligt 15 § i kollektivavtalet.

Lön för moderskapsledighet

12. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått utan avbrott i minst sex (6) månader före förlossningen, betalas under moderskapsledigheten lön för en 35 arbetsdagar lång tidsperiod med början från den första dagen i moderskapsledigheten. Ifall anställningsförhållande fortgått minst fem (5) år före förlossningen, betalas lön för 45 arbetsdagar. Lönen för moderskapsledigheten betalas enligt samma beräkningsgrunder som för lön för sjukdomstid, antecknade ovan i punkt 9 och 10.

Lön för faderskapsledighet

13. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått utan avbrott i minst sex (6) månader före förlossningen, betalas under faderskapsledigheten lön för de sex första arbetsdagarna. Lönen för faderskapsledighet betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Sammanjämkning av lön för sjukdomstid och moderskaps- och faderskapsledighet samt lagstadgade dagpenningar

14. Från lönen för sjukdomstid, moderskaps- eller faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag- eller moderskapspenning på grund av samma arbetsoförmåga eller förlossning för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning, som till exempel arbets- eller olycksfallspension, utgående från lag, anställningsförhållandet eller annars utgående från avtal som ingåtts med arbetsgivaren. Avdragsrätten omfattar dock inte fall där ersättningen betalas via en frivillig försäkring som arbetstagaren själv helt eller delvis har bekostat.

15. För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjukdomstid, moderskapsledighet eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning, moderskapspenning eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt den föregående punkten tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av honom eller henne, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

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

21 § NÄR BARN INSJUKNAR

Allmänna förutsättningar för att betala ersättning

1. Principerna om lön för sjukdomstid i 20 § i kollektivavtalet iakttas då man betalar en ersättning åt modern eller fadern till ett barn under 10 år som plötsligt insjuknat för att ordna vård eller för att vårda barnet under en nödvändig, kort, tillfällig frånvaro. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning över frånvaron företes i enlighet med bestämmelserna i 20 § 7 punkten i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.
2. Ersättning betalas också ifall den ena av makarna på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller utbildning bor på annan ort eller på grund av liknande hinder tillfälligt inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas i enlighet med den här paragrafen. Vid tillämpningen av den här punkten jämföras studier med förvärvsarbete.
3. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern. Arbetsgivaren har vid behov rätt att få en utredning över att endast den ena föräldern har utnyttjat den frånvarorätt som avses i denna paragraf.

Utredning över barns sjukdom och frånvaro som den orsakat

4. En förutsättning för betalning av ersättningen är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom.
5. Fadern eller modern ska i första hand försöka ordna med vård. Vid frånvarofall kan en utredning vid behov krävas av vårdnadshavaren över frånvarons nödvändighet, vilket innebär information om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften.

Barns insjuknande mitt under en arbetsdag

6. Om övriga förutsättningar i avtalet existerar, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar.

Frånvarons längd

7. Med i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximal frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning.

Intjänande av semester

8. När semesterns längd fastställs ska avlönad frånvaro räknas som likställd med arbetade dagar.

Ensamförsörjare som avses i avtalsbestämmelserna

9. Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

Båda föräldrarna anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete

10. Ifall barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. I det här fallet är den avlönade frånvaron den tid som arbetsresan fram och tillbaka räcker.

Svårt sjukt barn

11. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (30.12.2004; 1335/2004), har rätt att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård, rehabilitering eller hemvård i anknytning till rehabiliteringen, såsom även för deltagande kurs i anpassningsträning eller rehabilitering eller annan därmed på lagen baserad rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (21.12.2004/1224). Man måste på förhand komma överens om frånvaron med arbetsgivaren.

22 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR

A. Lagstadgade läkarundersökningar

1. Grund

Punkt A i 22 § i kollektivavtalet tillämpas när hälsoundersökning eller ingrepp som görs under anställningsförhållandet baserar sig på

- Statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt angående fackpersonalens och sakkunnigas utbildning (27.12.2001/1484) och på godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- Lagen om unga arbetstagare (19.11.1993/998)
- Strålsäkerhetslagen (27.3.1991/592)

Punkt A i 22 § i kollektivavtalet tillämpas även på sådana läkarundersökningar som avses i lagen om smittsamma sjukdomar (27.7.1986/583), som beror på att arbetstagaren flyttats inom samma företag till en arbetsuppgift som förutsätter den ifrågavarande läkarundersökningen.

2. Arbetsgivarens ersättningskyldighet

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som förorsakats av ovan i punkt 1 nämnda läkarundersökningar för en tid som motsvarar arbetstagarens förlorade ordinarie arbetstimmar. Inkomstbortfall på grund av förlust av ordinarie arbetstid ersätts också för resetiden som krävs för att kunna gå på ifrågavarande läkarundersökningar.

Om arbetstagaren skickas till en granskning eller undersökning enligt reglerna i punkt 1 och han eller hon baserat på dessa beordras till en efterundersökning, betalar arbetsgivaren även alla nödvändiga resekostnader samt under de förutsättningar som nämns i kollektivavtalet även dagtraktamente.

Ifall undersökningen äger rum på arbetstagarens lediga tid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt 11 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

B Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfall är:

3. Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter 3–7)

3.1 Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.

3.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 3.1 förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

3.3 Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.

3.4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.

3.5 I fall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

3.6 Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

4. Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfall ersätts i dessa fall:

4.1 Ny eller återkommande sjukdom

4.1.1 För tid för en läkargranskning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

4.1.2 Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkares undersökningsåtgärder.

4.1.3 När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

4.2 Tidigare konstaterad sjukdom

4.2.1 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.

4.2.2 När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att söka läkarvård.

4.2.3 För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

4.2.4 För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

4.2.5 För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

5. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om den anställda inte har möjlighet att genomgå laboratorie- och röntgenundersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

6. Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få ett sådant intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

7. Plötslig tandsjukdom

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

C. Beräkning

Inkomstbortfallet som avses i denna paragraf ersätts med iakttagande av principerna för betalning av lön för sjukdomstid (20 § punkt 9–10 och 12–14 i kollektivavtalet). Dagtraktamentet som avses ovan i punkt 2 i denna paragraf betalas enligt bestämmelserna om ersättning av resekostnader i kollektivavtalet.

23 § ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

Värnpliktsuppbåd

1. Ifall uppbådet i samband med värnplikten infaller på en arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen, är arbetstagaren den ifrågavarande dagen berättigad till en avlönad ledig dag.

Reservövningar

2. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för den tid som åtgår till reservövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlönen som staten betalar till honom eller henne medräknas.

50- eller 60-årsdag

3. En arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst tre (3) månader har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen.

I treskiftsarbete är förutom bemärkelsedagen avlönad ledighet de nattskift som infaller under samma kalenderdygn enligt arbetsskiftsförteckningen.

En nära anhörigs begravningsdag, vigselfdagen

4. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet som motsvarar ordinarie arbetstid på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag.

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

Som sambor anses personer som bor tillsammans i ett gemensamt hushåll utan att ha ingått äktenskap.

24 § SEMESTER

Allmänt 1. Arbetstagarens rätt till semester fastställs i enlighet med gällande lag. Semesterlöneavtalet mellan EK och FFC iakttas som en del av detta kollektivavtal (Bilaga 4).

Semesterkvalifikationsåret börjar den 1 april och slutar den 31 mars följande år, och omfattar båda dessa dagar. Om anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst ett år före semesterkvalifikationsårets utgång omfattar semesterrätten 2,5 vardagar per månad och den fulla semester-rätten följaktligen 30 vardagar per semesterkvalifikationsår.

I ett anställningsförhållande som fortgått kortare tid än ett år omfattar semesterlönen 2 vardagar per månad, dvs. 24 vardagar per semesterkvalifikationsår.

Beviljande av semester

2. Semester ges mellan 15.5. och 15.9.
 Oberoende av bestämmelserna i semesterlagen om delning av semestern får arbetsgivaren separat bevilja den del av semestern som överskrider fyra veckor utanför semesterperioden.

3. Om arbetet avbryts under semestern betalas inte lön åt sådana arbetstagare som inte har rätt till semester under driftstoppet, och inte heller åt de som har rätt till semester för en längre tid än vad de har rätt till på basis av semesterlagen.

Semesterförmåner

4. Arbetstagaren betalas i samband med inledandet av semestern periodlön, semesterpremie och en utjämningspott.

Exempel på tidpunkten för betalning av lön under semestern då semestern infaller 13.7–8.8

betalningsdag	löneposter som ska betalas	
12.6	periodlön (PL) + semesterlönens utjämningspott (SLU)	
26.6	periodlön	
10.7	periodlön + semesterpremie (SP)	
24.7	periodlön	
7.8	periodlön	

		13.7		8.8
		semes-		se-
		mes-		mestern
		tern		slutar
		börjar		
----- ----- ----- ----- -----				
12.6	26.6	10.7	24.7	7.8
PL	PL	PL	PL	PL
SLU		SP		

Periodlön under semestern

5. Periodlönen betalas under semestern enligt kollektivavtalet.

Semesterpremie vid början av semestern

6. Beräkningsgrunden för semesterpremien som ska betalas före semestern är den genomsnittliga timförtjänsten under första kvartalet förhöjd med 3,4 procent.

Om ovan nämnda genomsnittliga timförtjänst för det första kvartalet inte är tillgänglig, tillämpas den genomsnittliga timförtjänst som gäller vid betalningstidpunkten.

Beräkningsformel för semesterpremie:

13 timmar x antal kalendermånader som berättigar till semester x genomsnittlig timförtjänst under I kvartalet förhöjd med 3,4 procent.

Maximibeloppet för semesterpremien är 156 x den förhöjda genomsnittliga timförtjänsten för I kvartalet.

Åt månadsavlönade arbetstagare betalas semesterpremie enligt denna punkt.

När anställningsförhållandet avslutas betalas åt arbetstagaren den semesterpremie som intjänats upp till uppsägningen, under förutsättning att anställningsförhållandet oavbrutet fortgått minst tre (3) månader. I beräkningen av den semesterpremie som ska betalas när anställningsförhållandet upphör används den genomsnittliga timförtjänst som gäller vid betalningstidpunkten.

Semesterlörens utjämningspott

7. Arbetstagaren betalas en utjämningspott för semesterlören i samband med den första löneutbetalningen i juni, om man inte lokalt har avtalat annat om tidpunkten för utbetalningen.

Semesterlörens utjämningspott fastställs genom att dra av en kalkylerad summa som motsvarar periodlönerna under semestern från semesterlören enligt semesterlöneavtalet.

Summan som ska dras av beräknas genom att multiplicera antalet semesterdagar med 6,67 och multiplicera produkten av detta med timlönen räknad enligt periodlönen som gäller i början av löneperioden före arbetstagarens utjämningspott ska betalas.

Exempel på uträkning av utjämningspotten:
Antagen information:

- timlön 9,00 euro
- arbetstagaren har rätt till en semester på 30 dagar
- genomsnittlig timförtjänst enligt semesterlöneavtalet 10,00 euro
- semesterlön enligt semesterlöneavtalet $222,4 \times 10,00 = 2224,00$ euro
- kalkylerad periodlön $30 \times 6,67 \times 9,00 = 1800,90$ euro

Utgjämningspotten för semesterlönen fås genom att dra av den kalkylerade periodlönen från semesterlönen enligt semesterlöneavtalet.

Beloppet på semesterlönens utjämningspott blir då $2224,00$ euro – $1800,90$ euro dvs. $423,10$ euro.

$$\begin{aligned}\text{Utgjämningspott} &= \text{semesterlön} - (\text{semesterdagar} \times 6,67 \times \text{timlönen}) \\ &= 2224,00 - (30 \times 6,67 \times 9,00) \\ &= 2224,00 - 1800,90 \\ &= 423,10 \text{ euro}\end{aligned}$$

Semesterlönens utjämningspott för en deltidsanställd arbetstagare

8. Från en deltidsanställds lön dras en del av semesterlönens negativa utjämningspott av som fastställs utgående från förhållandet mellan deltidsarbetet och heltidsarbete. Minskningen sker den följande lönedagen efter avslutad semester.

Semesterlönens utjämningspott blir ett negativt tal eftersom en deltidsanställd arbetstagners semesterlön enligt semesterlöneavtalet beror på förhållandet mellan deltidsarbetets genomsnittliga arbetstid per vecka och heltidsarbetet.

Semesterlönens negativa utjämningspott för en deltidsanställd fås genom att dra av den kalkylerade periodlönen från semesterlönen enligt semesterlöneavtalet. Delen som ska dras av från lönen fås genom att ställa ovan nämnda belopp i förhållande till förhållandet mellan deltidsarbetet och heltidsarbete.

Exempel:

Antagen information:

- en deltidsanställd arbetar 50 % av arbetstiden för heltidsarbete
- timlön 9,00 euro
- arbetstagaren har rätt till en semester på 30 dagar
- genomsnittlig timförtjänst enligt semesterlöneavtalet 10,00 euro
- semesterlön enligt semesterlöneavtalet $(222,4 \times 50 \%) \times 10,00 = 111,2 \times 10,00 = 1112,00$ euro
- kalkylerad periodlön $30 \times 6,67 \times 9,00 = 1800,90$ euro
-

Utjämningspotten för semesterlönen fås genom att dra av den kalkylerade periodlönen från semesterlönen enligt semesterlöneavtalet.

Beloppet på semesterlönens utjämningspott blir då 1112,00 euro – 1800,90 euro dvs. -688,90 euro.

Beloppet som ska dras av från lönen är i detta fall 50 procent av ovan uträknade negativa utjämningspott, dvs. 344,45 euro.

$$\begin{aligned} \text{utjämningspott} &= (\text{semesterlön} - (\text{semesterdagar} \times 6,67 \times \text{timlönen})) \times \\ &(\text{deltidsarbetets timmar} / \text{heltidsarbetets timmar}) \\ &= (1112,00 - (30 \times 6,67 \times 9,00)) \times 0,5 \\ &= (1112,00 - 1800,90) \times 0,5 \\ &= -688,90 \times 0,5 \\ &= -344,45 \text{ euro} \end{aligned}$$

25 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

26 § ARBETARSKYDD

1. För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla möjliga och nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa.

2. Arbetsgivaren ger åt arbetarskyddsfullmäktigen samt åt de ifrågavarande arbetsavdelningarna information om kemiska agenser som används på arbetsplatsen enligt statsrådets förordning (9.8.2001/715) genom ett skyddsinformationsblad enligt 5 §.

3. Förbunden anser det viktigt att informationen som nämns ovan i punkt 1 om kemiska agenser förutom andra krav på arbetarskyddet även företes arbetstagarna vid de punkter där de används. Lokalt kan avtalas om andra förfaringssätt.

4. Man granskar årligen att ett uppdaterat skyddsinformationsblad om kemiska agenser som används på arbetsplatsen alltid är tillgängligt på arbetsplatsen.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING

27 § FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

Rätt att utnämna en förtroendemän

1. En lokal fackavdelning till Pappersförbundet har rätt att utnämna en huvudförtroendemän vald bland arbetstagarna i industrianläggningen. Därtill, ifall det finns flera arbetsavdelningar i industrianläggningen, och ifall arbetstagarna anser det nödvändigt, kan de bland sig utnämna förtroendemän för de olika arbetsavdelningarna, vilkas uppgift är att se till att detta avtal iaktas. Om valet ska skriftligen meddelas arbetsgivaren.

Iakttagande av det allmänna avtalet

2. Vad gäller förtroendemännen iaktas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan EK och FFC (Bilaga 5).

Ersättning för inkomstbortfall

3. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som huvudförtroendemannen eller förtroendemannen förlorar medan han eller hon under sin arbetstid för lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren. Vad gäller ordinarie arbetstid ingår ersättningen för inkomstbortfallet i hans eller hennes periodlön. För uppdrag som utförts efter den ordinarie arbetstiden betalas övertidsersättning.

Konstaterande av representativitet

4. Om inte annat har avtalats eller avtalas lokalt fastställs huvudförtroendemannens och arbetsskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet och storleken på arvudet enligt antalet arbetstagare varje år den 1 januari. Eventuella förändringar både i mängden befrielse från arbetet och i arvudets storlek genomförs från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den 1 januari.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens arvode

5. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får ett extra arvode per lönebetalningsperiod för skötseln av sina uppgifter enligt följande:

Antal representerade arbetstagare	Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens arvode euro/lönebetalningsperiod 1.1.2016–31.1.2018
5–20 arbetstagare	132 euro
21–70 arbetstagare	171 euro
över 70 arbetstagare	198 euro

Åt huvudförtroendemannen betalas arvudet även under semestern.

När huvudförtroendemannen och/eller arbetarskyddsfullmäktigen är på semester eller annars är förhindrade sammanlagt under en tidsperiod på minst 2 veckor, betalas ersättningen istället åt den vicehuvudförtroendeman och/eller vicearbetarskyddsfullmäktig som fackavdelningen anvisat, med förutsättningen att denne då sköter den uppgift som ligger som grund för ersättningen.

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbete

6. Åt huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnas med regelbunden befrielse från arbete för skötseln av sina uppgifter enligt följande:

Antal representerade arbetstagare	Omfattningen av befrielsen från arbete timmar/lönebetalningsperiod
10 – 20 arbetstagare	3 timmar
21 – 70 arbetstagare	5 timmar
över 70 arbetstagare	8 timmar

Omfattningen av befrielsen från arbete för arbetarskyddsfullmäktigen är dock minst enligt det allmänna avtalet mellan EK och FFC.

Förtroendemannen har rätt att på sin egen tid sköta ärenden som berör fackavdelningen på arbetsplatsen, ifall det inte stör arbetet i fabriken.

Förvaring av huvudförtroendemannens kontorsredskap och lokal

7. Arbetsgivaren ordnar en plats för huvudförtroendemannen för förvaring av de kontorsredskap och de dokument som förutsätts för skötseln av uppdraget. Då arbetsplatsens storlek förutsätter det, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen.

Förbundens tolkning gällande vad som kan räknas som normala kontorsredskap

8. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. redskap. Vad gäller punkt 4.2 i det allmänna avtalet mellan EK och FFC som är bifogat kollektivavtalet konstaterar förbunden som sin gemensamma tolkning att också ADB-utrustning och -program samt internetanslutning (e-post) som företaget använder ingår i de normala kontorsredskapen. Vid bedömningen kan även beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tidsmängd som används. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Förteckning över nöd- och övertidsarbete

9. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs rätt att bekanta sig med den förteckning över nöd- och övertidsarbete som gjorts upp enligt arbetstidslagen (9.8.1996/605) har bestämts i kapitel 5 i det allmänna avtalet mellan EK och FFC.

Uppgifter i samband med fackföreningsrepresentation

10. Man ska vid behov ordna möjlighet för huvudförtroendemannen eller en tjänsteman i fackavdelningen att delta i Pappersförbundets eller FFCs företrädaruppgifter. Huvudförtroendemannen ska meddela arbetsgivaren om saken i god tid.

28 § BRUK AV ANSLAGSTAVLOR

Meddelanden och kungörelser från Pappersförbundet och dess lokala fackavdelning får inom fabriksområdet fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål.

29 § ATT ARRANGERA MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN

Rätt till att arrangera möten

1. Registrerad underförening som hör till Pappersförbundet och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden - före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt enligt särskild överenskommelse även under tid som infaller under ledigheten per vecka - ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen.

Avtal med arbetsgivaren

2. Överenskommelse med arbetsgivaren ska såvitt möjligt ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses senare i punkt 3.

Mötesplats

3. Arbetsgivaren anvisar en mötesplats antingen på arbetsplatsen eller i ett utrymme som lämpar sig för syftet i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska uppmärksamhet fästas på att bestämmelserna om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygienen och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

Mötesarrangörernas ansvar

4. För ordnandet av mötet och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.

Fackförbundets representanter

5. Mötesarrangören har rätt att kalla representanter för Pappersförbundet och dess underföreningar samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

Besök av Pappersförbundets tjänstemän på arbetsplatser

6. Pappersförbundets tjänstemän har rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal efter att ha kommit överens om det med representanterna för den aktuella arbetsgivaren.

30 § UPPBÄRANDE AV MEDLEMSAVGIFTER FÖR FACKFÖRENINGAR

Ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Pappersförbundet per lönebetalningsperiod från arbetstagarens lön, och betalar dem till det bankkonto som Pappersförbundets fackavdelning på arbetsplatsen anvisat.

Arbetstagaren får vid behov vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

31 § ORDNINGSBESTÄMMELSER

Iakttagande av arbetsreglemente och andra bestämmelser

1. Arbetstagaren ska iaktta det arbetsreglemente som man kommit överens om på arbetsplatsen enligt lagen om samarbete inom företag samt andra bestämmelser och instruktioner som arbetsgivaren inom ramarna för sin befogenhet gett.

Frånvaro från arbete. Anmälningsskyldighet

2. Utan en fullgod orsak får arbetstagaren inte vara frånvarande från sitt arbete. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sin frånvaro, i mån av möjlighet redan innan arbetsskiftet inleds.

Hur arbetsredskap och produkter ska behandlas

3. Arbetstagaren ska väl och noggrant sköta de arbetsredskap och maskiner som arbetsgivaren anvisat för arbetet. Skyldigheten gäller även behandlingen av produkter i olika tillverkningskedan.

32 § FÖRHANDLINGSORDNING

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, ska man på arbetsplatsen genom förhandlingar försöka uppnå förlikning. Om de lokala parterna inte genom förhandlingar kan nå enighet i frågan, kan den på någondera lokala partens begäran hänvisas till förbunden för avgörande. I detta fall ska en promemoria över ärendet uppgöras, i vilken man kort beskriver meningsskiljaktigheten samt bägge sidors ståndpunkter jämte motiveringar. Efter att båda de lokala parterna undertecknat promemorian sänds ett exemplar av den till förbunden som är part i kollektivavtalet.

2. Om meningsskiljaktigheten inte heller kan lösas mellan förbunden, kan det föras vidare till arbetsdomstolen för avgörande.

33 § TILLVÄGAGÅNGSSÄTT VID LOKALA AVTAL

Om frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man lokalt ingå avvikande avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar.

Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om en annan uppsägningstid.

Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla.

34 § AVTALETS GILTIGHET

1. Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller t.o.m. 31.1.2018 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två (2) månader innan avtalet löper ut sagt upp det.

2. Bestämmelserna i det här kollektivavtalet är i kraft medan förhandlingar förs om ett nytt kollektivavtal och fram till att det nya kollektivavtalet har

ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

3. Den part som sagt upp kollektivavtalet måste senast i den första förhandlingen som förs för förnyande av avtalet framföra ett ändringsförslag till den andra avtalsparten.

Helsingfors den 16 juni 2016

PAHVIN- ja PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET RF
PAPPERSFÖRBUNDET RF

BILAGA 1

Protokoll om intermittent treskiftsarbete (ATF 35) i kartong- och pappersförädlingsbranschen 8.10.2014

Tid 8.10.2014 kl. 15.00

Plats Allmänna Industriförbundet rf, Helsingfors

Närvarande	Peter Fredman	Allmänna industriförbundet rf/ Kartong- och pappersförädlarnas förening rf
	Pekka Tsupari, Raimo Kilpiäinen,	” ”
	Petri Vanhala, Juhani Siira, Markku Häyrynen, Sami Laakso,	Pappersförbundet rf ” ” ”

Det konstaterades att förbundens styrelser har godkänt förhandlingsresultatet som nåddes den 5 september 2014 som ett protokoll om intermittent treskiftsarbete (ATF 35) i kartong- och pappersförädlingsbranschen och man beslöt att underteckna protokollet enligt förhandlingsresultatet.

1. Tillämpningsområde

Detta protokoll gäller intermittent treskiftsarbete (ATF 35) som utförs i tre skift fem dagar i veckan så att arbetet avbryts under veckoslutet.

I intermittent treskiftsarbete som utförs sex dagar i veckan (ATF 36) och kontinuerligt treskiftsarbete (ATF 37) tillämpas fortfarande bestämmelserna i gällande kollektivavtal för pappersindustrin.

2. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Lokalt kan man avtala om en ordinarie arbetstid per dygn på högst 12 timmar. Man kan lokalt också avtala om att den ordinarie arbetstiden per vecka är högst 48 timmar.

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan genom ett lokalt avtal också ordnas som genomsnittlig arbetstid per vecka. När man tillämpar genomsnittlig arbetstid ska den ordinarie arbetstiden per vecka vara i genomsnitt 35,4 timmar och arbetstiden ska jämnas ut under en utjämningsperiod på högst 52 veckor. Den ovan nämnda genomsnittliga arbetstiden per vecka realiseras när arbetstagaren har rätt till 30 semesterdagar.

När arbetstagaren har rätt till färre än 30 semesterdagar, förlängs den genomsnittliga arbetstiden per vecka på motsvarande sätt.

Beroende på hur söckenhelgerna infaller varierar den genomsnittliga arbetstiden per vecka från år till år: 2015 är den i genomsnitt 35,2 timmar, 2016 i genomsnitt 35,5 timmar och 2017 i genomsnitt 35,7 timmar.

3. Arbetstid under söckenhelgsveckor och lediga dagar

Arbetstiden varierar under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetet avbryts för söckenhelgen eller inte. Ett ordinarie arbetsskift kan förläggas till Kristi himmelfärdsdag och trettondagen då den infaller en annan vardag än lördag. Om ovan nämnda söckenhelger är arbetsdagar, ska arbetstagaren ges motsvarande ledig tid någon annan gång.

Lediga dagar påskdagen och lördagen den vecka då nyårsdagen, trettondagen, första maj och, självständighetsdagen infaller veckan samt lördagen efter påsk, Kristi himmelfärdsdag och jul, såvida inte annat förutsätts av produktionstekniska orsaker.

Annandag påsk är inte en arbetsdag, om inte annat avtalas lokalt.

Första maj är en ledig dag från och med kl. 14 på valborgsmässoafton.

Tiden mellan kl. 22.00 på midsommarveckans onsdag och kl. 6.00 på midsommarafton samt mellan kl. 22.00 på dagen före julafton och kl. 6.00 på julafton kan vara ordinarie arbetstid för vilken det betalas en förhöjning på 200 % utöver periodlönen. Under ovan nämnda tid kan man ge skiftledighet för vilken det betalas en enkel ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

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

4. Utjämning av arbetstiden

Arbetstiden i intermittert treskiftsarbetet jämnas ut genom att använda antingen ett system för intjänande av skiftledighet eller genomsnittlig arbetstid per vecka.

När genomsnittlig arbetstid per vecka används tillämpas inte systemet för intjänande av skiftledighet

4.1 Systemet för hur skiftledighet tjänas in

När systemet för hur skiftledigheter tjänas in används tjänar arbetstagaren in skiftledigheter i intermittert treskiftsarbete för de ordinarie arbetsskift han eller hon utför under intjäningsperioden enligt följande:

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

Likställda med ordinarie arbetsskift/arbetsdagar är:

- arbetsskift/arbetsdagar som berättigar till avlönad ledighet enligt 21 och 23 § i kollektivavtalet
- arbetsskift/arbetsdagar som infaller under Pappersförbundets styrelsemöten, förbundsfullmäktiges möten och förbundsmöten.
- arbetsskift som infaller under utbildning som beordrats och bekostats av arbetsgivaren i sin helhet samt de arbetsskift/arbetsdagar som infaller under sådan utbildning som avses i 7 kap. i det allmänna avtalet mellan EK och FFC, dock högst sammanlagt 20 arbetsskift/arbetsdagar per skatteår (=intjäningsperiod).
- arbetsskift/arbetsdagar för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid
- arbetsskift under vilka ledighet ska ges med stöd av 23 § i arbetstidslagen

I fråga om beviljande av, meddelande om samt andra villkor för intjänade skiftledigheter iaktas bestämmelserna i 9 § i kollektivavtalet.

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

4.2 Genomsnittlig arbetstid per vecka

När genomsnittlig arbetstid per vecka används genomförs utjämningen av arbetstiden genom att bevilja skiftledigheter så att arbetstiden under en tidsperiod som uppgår till högst ett år utjämnas till i genomsnitt 35,4 timmar per vecka.

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka verkställs enligt ett på förhand uppgjort utjämnings-schema för arbetstiden som ska göras upp för hela utjämningsperioden. Under utjämningsperioden ska arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet per vecka. Utjämningsperioden är högst 52 veckor.

Schemat för utjämning av arbetstiden byggs upp så att det innehåller arbetsdagar och skiftledigheter, som antecknas i utjämnings-schemat.

Utjämnings-schemat för arbetstiden är kollektivt till sin natur och gäller den tid under vilken man på arbetsstället, avdelningen eller arbetsplatsen tillämpar arbetstidformen intermittert treskiftsarbete.

Då utjämnings-schemat för arbetstiden bereds ska förtroendemannen och arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sina åsikter så som stadgas i 34 och 35 § i arbetstidslagen.

Utjämnings-schemat för arbetstiden kan ändras av produktionsmässiga orsaker eller av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens begäran. Om ändrings-grunderna för, verkningarna av och alternativen till schemat för utjämnning av arbetstiden för-handlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Ändringar i schemat för utjämnning av arbetstiden ska meddelas vederbörande arbetstagare minst sju dagar innan ändringen träder i kraft.

Skiftledigheter ges i regel enligt det arbetsskiftssystem som upprättas för den period under vilken arbetstiden ska jämnas ut.

5. Lönebetalning

Lönebetalningen grundar sig på arbetstagarens personliga periodlön.

Den ersättning som ska betalas för skiftledigheter ingår i periodlönen. Utöver periodlönen betalas för skiftledigheter en andel som räknats ut enligt 15 § i kollektivavtalet och som består av de genomsnittliga tilläggen och premierna. Till övriga delar i fråga om skiftledigheter iakttas bestämmelserna om skiftledigheter i punkterna under 9 §.

Lön för sjuktid betalas enligt 20 § i kollektivavtalet.

Arbete som utförts utöver schemat för utjämnning av arbetstiden ersätts enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om övertidsarbete och kollektivavtalsenligt övertidsarbete.

En arbetstagare som inte är arbetsför får inte ges skiftledighet. Däremot om skiftledigheter ges samtidigt till avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet, förbrukas skiftledigheterna på detta vis. Om arbetstagaren har underrättats om skiftledigheten och blir arbetsoförmögen efter meddelandet, förbrukas skiftledigheterna.

Om arbetstagaren har arbetat på en skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet, flyttas skiftledigheten till en senare tidpunkt. Skiftledigheter åtgår och intjänas under den tid för vilken arbets-givaren betalar lön för sjuktid.

6. Vid förändringar

Vid övergången från intermittert treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom när arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer man överens om att ersätta de outtagna skiftledigheterna antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller genom att betala ersättning för dem enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Ett för stort uttag av skiftledigheter kan dras av på motsvarande sätt.

7. Intjänande av semester

Skiftledigheter för utjämning av arbetstiden är likställda med arbetade dagar vid då semesterns längd fastställs, dock borträknas för arbetstagare i dagarbete det antal ordinarie lediga dagar som ingår i den aktuella kalendermånaden.

8. Ikraftträdande och justering av protokollet

Detta protokoll träder i kraft 1.1.2015 och tillämpas som en del av kollektivavtalet för kartong- och pappersförädlingsindustrin.

Detta protokoll anses justerat och godkänt genom förbundens underskrifter.

9. Underskrifter

Allmänna industriförbundet rf/Kartong- och pappersförädlarnas förening rf
Pappersförbundet rf

BILAGA 2

ANVISNINGAR FÖR YRKESNIVÅGRUPPERING

Yrkesnivå 1

Den yrkesskicklighet som behövs i arbetet uppnås efter en kort utbildning och en kort träningstid.

I arbetet ska man känna till den egna arbetsplatsens och det egna arbetets kvalitets- och säkerhetsbestämmelser.

Arbetet kan till exempel vara enkla maskin-, maskinassistents- eller manuella arbeten.

Yrkesnivå 2

Arbeten som är mer krävande än arbeten på yrkesnivå 1, men inte lika krävande som på yrkesnivå 3.

Yrkesnivå 3

I arbetet behövs yrkesskicklighet som fåtts genom utbildning och/eller erfarenhet, som till sin nivå och omfattning motsvarar nivån på allmänna yrkesskolor.

I arbetet krävs förmåga att hantera och justera maskiner som är vanliga inom branschen samt kännedom om produkter som i företaget produceras med denna maskin, eller

Förmåga att reparera och underhålla maskiner och apparater som i allmänhet används i branschen.

Yrkesnivå 4

Arbeten som är mer krävande än arbeten på yrkesnivå 3, men inte lika krävande som på yrkesnivå 5.

Yrkesnivå 5

I arbetet behövs förutom yrkesutbildning i det egentliga yrket även fortbildning och erfarenhet.

Arbetet förutsätter bruk av krävande arbetsmetoder, som kan innebära bruk och justering av maskiner som kräver särskild noggrannhet, omsorgsfullhet och sakkännedom, eller god förmåga i ett specialyrke och/eller ett mångsidigt uppgiftsområde (t.ex. underhåll).

Yrkesnivå 6

Ytterst krävande yrkesarbeten, som förutsätter omfattande kunskap om produktionen eller underhållet (mångsysslare), krävande självständigt omdöme samt yrkesutbildning i branschen eller motsvarande kunnande eller lång erfarenhet.

Uppgifterna är som helhet mer krävande än normala arbeten på yrkesnivå 5.

Arbetets fysiska belastning och arbetsförhållanden

Ett arbete på yrkesnivå 1–4 lyfts till nästa yrkesnivå om arbetets fysiska belastning, arbetsförhållandena eller dessa faktorerers samverkan förutsätter det, enligt vad som sägs nedan.

SYNPUNKTER SOM SKA BEAKTAS I SAMBAND MED PLACERING I YRKESNIVÅ

I Nivågruppering sker bäst i två steg:

I det första steget grupperas arbetena enbart baserat på kravnivå, varefter man i det andra steget utvärderar belastningen och arbetsförhållandena i olika arbeten.

II Nivågruppering baserat på kravnivå utförs som följer:

- 1 Välj först tre arbeten, varav ett passar väl in i kravnivån på yrkesnivå 1, ett på yrkesnivå 3 och ett på yrkesnivå 5. Ifall ett arbete som motsvarar beskrivningen av yrkesnivå 5 inte hittas, placeras företagets mest krävande arbete i den nivå som bäst motsvarar detta arbete (till exempel YN 4).
- 2 Välj några arbeten till för nivå 1, 3 eller 5 (eller mer krävande). Konstatera att arbetena på vardera nivån är inbördes (nästan) lika krävande, och att det finns klara skillnader mellan arbetena som placerats i de olika nivåerna.
- 3 Hitta ett arbete eller en uppgiftshelhet vars kravnivå t.ex. på grund av sin mångsidighet är mer krävande än yrkesnivå 1, men mindre krävande än yrkesnivå 3. Placera det i nivå 2.
- 4 Välj några arbeten till som motsvarar det arbete som placerats i yrkesnivå 2 till sina kravnivåer, och placera dem i denna nivå.
- 5 Hitta ett arbete vars kravnivå är mer krävande än det som redan placerats i yrkesnivå 3, men mindre krävande än det som placerats i yrkesnivå 5. Placera detta arbete i yrkesnivå 4.
- 6 Välj några arbeten till som är lika krävande som det som redan placerats i yrkesnivå 4 och placera dem där.
- 7 Se till att de arbeten som redan placerats i yrkesnivåer motsvarar beskrivningarna och är inbördes i rätt förhållande till varandra vad gäller kravnivå.
- 8 Placera resten av arbetena i yrkesnivåer baserat på beskrivningarna och genom att jämföra dem med redan placerade arbeten.
- 9 Granska slutresultatet och gör nödvändiga justeringar.

III Bedömning av arbetets belastning och arbetsförhållanden

Det nivågrupperingsresultat som fåtts ovan i punkt 2 kan vad gäller yrkesnivå 1 – 4 stiga med en nivå, ifall arbetets fysiska belastning, arbetsförhållandena eller deras samverkan är tillräckligt stor. Yrkesnivån stiger med en, ifall arbetet passar in i någon av följande beskrivningar.

- 1 Arbetet är fysiskt tungt. I det förekommer ständiga kraftansträngningar, till exempel lyftande av tunga föremål.
- 2 I arbetsförhållandena förekommer exceptionellt stora olägenheter. Bruk av komplicerad skyddsutrustning är konstant nödvändigt.
- 3 Arbetet är fysiskt något belastande och det finns därtill klara olägenheter i arbetsförhållandena, som damm, fukt, gaser eller klart avvikande temperaturer. Kortvariga belastningstoppar tas inte i beaktande, utan utvärderingen sker baserat på den genomsnittliga belastningsnivån.

IV Slutgiltig gruppering

- 1 Gör upp den slutgiltiga grupperingen, vari belastning och arbetsförhållanden tagits i beaktande.
- 2 Granska slutresultatet.

Anvisningar för yrkesnivågruppering

Ifall förändringar sker i produktionsmetoderna, arbetsarrangemangen osv., ska man granska ifall de genomförda förändringarna har påverkat uppgiftshelhetens kravnivå och yrkesnivågruppering. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska på det sätt och inom sådana tidsintervaller som de sinsemellan avtalat om att granska hur rättvis yrkesnivågrupperingen är och möjliga utvecklingsbehov.

Utveckling av yrkesskickligheten

Förbunden betonar betydelsen av yrkesinriktad utbildning för personalen med tanke på utvecklingen av branschens konkurrenskraft och kompetens. Förbunden uppmanar de lokala parterna att agera gemensamt i ärenden som gäller företagets konkurrensförmåga och utbildning.

BILAGA 3

TT-FFC ALLMÄNT AVTAL 4.6.1997

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC har föresatt sig att själva, bland sina medlemsorganisationer och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet, och understöda trepartsavtal i de samhälleliga beslutsprocesserna.

Avtalsparterna har föresatt sig att utveckla dessa mål med hjälp av olika samarbetsformer och att övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten, som ingår i 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 som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja företrädare samt deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta samt i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande utgör grunden för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma över hur arbetet leds.

Förhandlingar mellan parterna och begärande av utlåtanden

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna arbetar för framtagandet av branschvisa kollektivavtal i enlighet med sina bestämmelser.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be om utlåtanden av TT och FFC i frågor som rör tolkning av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då detta överenskommits med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk inleds ska riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund underrättas om saken, såvitt möjligt minst fyra dagar i förväg. Delgivandet ska ange orsakerna till de planerade stridsåtgärderna samt deras inledningstidpunkt och omfattning.

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

Organisations- och dylika förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller någon annan motsvarande förändring sker, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar Förutom då annat fastställs i detta avtal iakttas lagen om samarbete inom företag (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklings- verksamhet

Arbetstagarna och deras företrädare ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna vara med om att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna, och om att genomföra ändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapas en möjlighet för arbetstagaren att utvecklas i sitt arbete och skaffa färdigheter för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som genomförs får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det påverkar arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller och i samråd följa upp hur produktiviteten, produktionen och personalen utvecklas. Behövliga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. När en projektgrupp bildas för att genomföra ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade i gruppen. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där projektet ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen tillsättas i företaget eller i ifrågavarande del av det när personalen överskrider 200 anställda, ifall samtliga personalgrupper så önskar.

För att genomföra utvecklingsåtgärder kan man enligt lokal överenskommelse tillsätta ett samarbetsorgan som behandlar utvecklingsrelaterade ärenden. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Om arbetsgivaren anlitar en utomstående konsults tjänster för utvecklingsverksamheten i företaget är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretaget följer detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska genomförandet av utvecklingsåtgärderna kopplas samman med företagets personalpolitik, framför allt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridning, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna ska utgöra ett samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen, som är avsett att bevara de anställdas arbetsförmåga och förmåga att klara sig i arbetet, ska införlivas i handlingsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Om inte annat framgår av avtalstexten avses här med förtroendeman huvudförtroendemannen utvald av fackavdelningen samt förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen ska vara anställd på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han eller hon huvudförtroendeman enligt vad som avses i detta avtal. Enligt lokal överenskommelse kan huvudförtroendemannen sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på förslag av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman väljs. Då ska man beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Enligt lokal överenskommelse kan den förenämnda förtroendemannen sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Valet ska dock ordnas och förrättas så att det inte stör arbetet. Valtiderna och valplatserna ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valet. Arbetsgivaren ska se till att de personer som fackavdelningen utsett har tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannen har också till uppgift att arbeta för upprätthållandet och utvecklandet av förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller om tillämpningen av de lagar och avtal som anställningsförhållandet omfattas av ska förtroendemannen förse med all information som är relevant för utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren reda ut med sin chef. Om arbetstagaren inte lyckas få ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon föra ärendet vidare till förtroendemannen för avdelningen eller motsvarande enhet som tar upp det med arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan förtroendemannen hänskjuta ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har de förbund som omfattas av kollektivavtalet rätt att sända en representant till den lokala tvisteförhandlingen.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutandet av anställningsförhållandet för en förtroendeman enligt vad som avses i detta avtal ska de lokala förhandlingarna och förhandlingarna mellan organisationerna inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2

Bestämmelser som gäller arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskydds-samarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige definieras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Arbetarskyddschefen har, vid sidan av alla övriga uppgifter som ingår i arbetarskyddssamarbetet, till uppgift att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter definieras i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Arbetarskyddsfullmäktigen ska även sköta alla övriga uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne. Arbetarskyddsombudet ska, om det inte har avtalats om andra uppgifter lokalt, delta i överläggandet och genomförandet av samarbetsärenden inom arbetarskyddet som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Ombud

Valet av arbetarskyddsombud och deras antal, uppgifter och verksamhetsområde bestäms enligt lokal överenskommelse, i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i punkt 3.1, tredje stycket beträffande val av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen väljer en av sina arbetsplatskolleger till arbetarskyddsombud.

Kommission

Valet av övriga arbetarskyddsfrämjande samarbetsorgan och den lämpliga samarbetsformen bestäms enligt lokal överenskommelse med beaktande av arbetsplatsens karaktär och storlek, arbetskraftens storlek, uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om ingen annan samarbetsform avtalas tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, ska en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Delgivande

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendemän, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud som sköter förtroendemannauppgifter eller om förtroendeman som sköter arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om en ersättare vikarierar för honom eller henne. Arbetsgivaren meddelar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ska huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen enligt behov ges en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete.

Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen samt arbetarskyddsombudet och andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbetet mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Behovet av befrielse ska bedömas med hänsyn till bl.a. antalet anställda i den berörda personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär samt mängden arbetsuppgifter.

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

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

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det beaktas som berättigande till längre befrielse.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den personalrepresentant som avses i avtalet förlorar medan han eller hon under sin arbetstid sköter lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter enligt överenskommelse med arbetsgivaren.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller något annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen sköter uppgifter enligt överenskommelse med arbetsgivaren utom sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för den tid som gått förlorad på detta sätt eller något annat slag av extra ersättning avtalas.

Den genomsnittliga timförtjänsten som används för beräkning av ersättningen för inkomstbortfall avtalas enskilt för varje bransch, ifall förbunden inte har avtalat annat i fråga om ersättning av inkomstbortfall.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga företrädare för personalen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. De är skyldiga att följa allmänna anställningsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsregler.

Arbetsutrymme

Arbetsgivaren ska ordna en plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för förvaring av de material som behövs för att sköta uppdraget. När ett eget arbetsrum är nödvändigt med hänsyn till arbetsplatsens storlek ska arbetsgivaren ordna ett lämpligt rum där de diskussioner som uppdraget förutsätter kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. De praktiska arrangemangen överenskomms lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald medan han eller hon sköter sitt uppdrag eller på grund av det. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Arrangemanget får inte innebära att personens inkomster minskar. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till ett arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde,

ska eftersträvan vara att arrangemanget inte oskäligt försvårar skötseln av ombudsuppdraget.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

När huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bör han eller hon i samråd med arbetsgivaren reda ut om det krävs facklig utbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Vid behov ska arbetsgivaren ordna utbildning enligt vad parterna kommer fram till. När parterna avväger vad utbildningen bör innehålla ska de beakta hur lång befrielsen från arbetet varit, hur lång mandatperiod det har varit fråga om och vilka ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelsen

Ställningen som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige fortgår trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller en del av denna bibehåller 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 i detta avtal, från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Om det i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstateras att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt för honom eller henne, är det möjligt att avvika från denna regel.

Individuellt skydd

Förtroendemän som inte är huvudförtroendemän får enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 §.

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp på grunder som beror på honom eller henne själv utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon företräder.

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 i väsentligt grad och trots varning har underlåtit att uppfylla sina arbetsplikter.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har nominerat och vars kandidatur

skriftligt har meddelats arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligt har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendemann eller arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget 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 bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet ska arbetarskyddsfullmäktigen som ersättning enligt ovan få minst fyra månaders lön och högst en ersättning beräknad enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

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

4.4

Ersättare

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

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHETER

Lönestatistik och personaluppgifter

Om inget annat avtalas i branschen eller lokalt har huvudförtroendemannen rätt att för skötandet av sitt uppdrag få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas inkomstnivå och -struktur inom verksamhetsområdet omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som ska samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen.

Löneuppgifter som gäller grupper av arbetstagare på mindre än sex personer lämnas inte ut.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska en separat överenskommelse nås i fråga om löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har även rätt att få skriftlig information om namn, lönegrupp eller motsvarande och anställningstidpunkt för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inget annat har avtalats i branschen eller lokalt. Uppgifter lämnas en gång om året och omfattar de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med i företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om arbetskraft som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Arbetarskyddsfullmäktigen ska också delges ovan nämnda uppgifter om möjligt.

Arbetstidsbokföring Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96), på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

För ändamålet att sköta sitt uppdrag ska huvudförtroendemannen få ovan nämnda uppgifter konfidentiellt.

Lagstiftning Arbetsgivaren ska förse arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorgan med de lagar, förordningar och övriga föreskrifter om arbetarskydd som dessa behöver för att sköta sina respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter: En redogörelse om företagets ekonomiska ställning baserat på bokslutet, efter att företagets bokslut fastställts.

En enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska situation som ska innehålla framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur, minst två gånger per räkenskapsår.

En personalplan som innehåller en bedömning av förväntade förändringar i personalens storlek, kvalitet och ställning, en gång om året.

Väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter, utan dröjsmål.

I företag med minst 30 ordinarie anställda ska företagets bokslutsuppgifter enligt 11 § 2 mom. i samarbetslagen på begäran ges åt personalens företrädare i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det lämpligt att informera personalen eller dess företrädare om de olika arbetsenheternas resultat, produktion och utvecklingsprognoser med hjälp av nyckeltal.

Personalen på arbetsplatsen ska informeras om vilka allmänna principer eller anvisningar som iakttas hos företaget i fråga om personalärenden samt om företagets verksamhets- och personalorganisation.

Parterna rekommenderar att man i samband med att företagets ekonomi presenteras enligt ovan i mån av möjlighet också redogör för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna i branschen.

Sekretess

När arbetstagare eller personalföreträdare inom företaget i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och personalföreträdare vilka saken berör, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om sekretessen ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretess och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren delger en affärs- eller yrkeshemlighet ska han eller hon klargöra på vilka grunder informationen är hemlig för vederbörande arbetstagare eller personalföreträdare.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDET AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler arrangera möten i arbetsmarknadsärenden eller frågor angående arbetsförhållandena på arbetsplatsen enligt vad man kommit överens om mellan centralorganisationerna eller inom branschen, eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

Den personalsammanslutning som nämns i föregående stycke har rätt att dela ut möteskallelser och skriftliga meddelanden som berör förhållandena på arbetsplatsen, eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet, till sina medlemmar utanför arbetstid; antingen före arbetstiden börjar, under matrasten eller efter att arbetstiden slutat; i matsalen, i omklädningsrummet eller på motsvarande plats utanför den ordinarie arbetsplatsen enligt överenskommelse med arbetsgivaren, såsom fabrikssalen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på det.

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 möteskallelser eller meddelanden eller publicera dem på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som tillkännager något på anslagstavlan bär ansvaret för innehållet och för användningen av tavlan.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1

Facklig utbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare facklig utbildning eller sänder honom eller henne på kurser som hänför sig till yrket ersätter arbetsgivaren de direkta kostnader som utbildningen förorsakar och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid, beräknat enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inget annat fastställs i kollektivavtalet. Om utbildningen sker helt utanför arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Det faktum att det rör sig om den typ av utbildning som avses i denna paragraf ska konstateras före kursanmälan görs.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram, hel pensionsavgifter vid internatkurser och, för icke-internatkurser, resekostnadsersättningar fastställda enligt respektive kollektivavtal. Ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid betalas för såväl kurs- som restid. Tid som använts för utbildning utanför arbetstid eller för restid för sådan utbildning ersätts inte. För en arbetstagare med vecko- eller månadslön dras inte lönen ner under kurstiden eller den restid som behövs för att delta i kursen.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen anordnas gemensamt av centralorganisationerna eller av deras medlemsförbund, av centralförbundens eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten, på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att anordna gemensam utbildning i vanliga fall är på respektive arbetsplats, eftersom de lokala förhållandena då kan beaktas på bästa sätt.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och olika specialkurser som är nödvändiga för arbetarskyddssamarbetet utgör sådan gemensam utbildning som avses här. Grundkurser är, med beaktande av kraven i detta avtal, avsedda för medlemmar av arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud, och specialkurser är avsedda för arbetarskyddsfullmäktige.

För deltagande i utbildning betalas ersättning enligt bestämmelserna i punkt 7.1. Frågan om deltagande i utbildning överenskomms lokalt, antingen inom respektive samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, beroende på utbildningens art.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till system för medbestämmande och till lokalt avtalande. Frågan om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och personen i fråga.

Parterna rekommenderar att medlemsförbundens och deras egna utbildningscentraler samt medlemsförbunden vidtar åtgärder i samråd med varandra för att skapa ett utbildningsutbud för lokalt avtalande och system för medbestämmande. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med hur utbildningsutbudet förverkligas på detta område.

7.3

Fackföreningsutbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagarna ska ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som varar en månad eller kortare tid utan att arbetsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenheter bedöms ska företagets storlek tas i beaktande. I nekande fall ska huvudförtroendemannen underrättas senast 10 dagar innan kursen börjar om orsaken varför det skulle föranleda kännbar olägenhet att bevilja ledighet. I så fall rekommenderas att man gemensamt försöker utreda en annan möjlig tidpunkt då deltagande i kursen kan ske utan hinder.

Avsikten att delta i en kurs ska meddelas så tidigt som möjligt. Om kursen varar i högst en vecka ska meddelandet göras minst tre veckor innan kursen börjar och om det gäller en längre kurs, minst sex veckor innan.

Innan en arbetstagare deltar i en kurs enligt ovan ska åtgärderna föranledda av kursdeltagandet överenskommas med arbetsgivaren och parterna ska uttryckligen fastställa på förhand om det är fråga om en kurs för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar åt arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska ersättningarnas omfattning konstateras.

7.4

Ersättningar

För kurser som arrangeras på FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på personens arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor. Likaså betalas ersättning för kurser som anordnas i ovan nämnda utbildningscentraler

och som relaterar till förtroendemannaarbetet till ordföranden för en fackavdelning för högst en månad, ifall personen arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i branschen och den fackavdelning som han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning, vars storlek avtalas mellan centralorganisationerna, som ersättning för måltidskostnaderna för de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som nämns ovan i denna punkt endast en gång för samma eller till sitt innehåll motsvarande kurs åt samma person.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning enligt avtalet ska upp till en månads gräns inte medföra någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

I företagen anlitas utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena utgår från ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags- arbets-, o.s.v. avtal mellan två självständiga företagare, i vilket fall en utomstående företagare utför arbetet utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. Arbete baserat på ett dylikt avtal kallas i praktiken allmänt för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet att anlita främmande arbetskraft baserar sig på s.k. inhyrning av arbetskraft, då inlånade (inhyrda) arbetstagare som levereras av bemanningsföretag utför arbete åt den andra arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.

Den i första stycket nämnda formen kallas nedan underleverans och den i andra stycket nämnda hyrd arbetskraft.

I avtalen om underleverans eller hyrning av arbetskraft införs ett villkor, enligt vilket underleverantören eller företaget som hyr ut arbetskraften åtar sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Ifall arbetskraften i ett företag undantagsvis måste minskas på grund av underleverans, ska företaget om möjligt placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter och om detta inte går, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbete, med tidigare löneförmåner.

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

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska använda sig av hyrd arbetskraft endast för att jämna ut arbetstoppar eller i övrigt för arbetsuppgifter av bestämd längd eller kvalitet, som man på grund av uppgifternas brådskande natur eller begränsade varaktighet, särskilda skicklighetskrav, behovet av specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta de egna arbetstagarna utföra.

Anlitandet av hyrd arbetskraft anses osunt om inhyrda arbetstagare förmedlade av olika bemanningsföretag arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som hyr in arbetskraft ska på begäran redogöra för huvudförtroendemannen hur det förhåller sig med de inhyrda arbetstagarnas arbete.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare, med sex månaders uppsägningstid.

Centralförbundens medlemsförbund kan genom att ingå kollektivavtal avtala annorlunda om vad som fastställs i detta avtal, med undantag för bestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om parterna avtalar annat ska centralorganisationerna informeras.

Helsingfors, den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION
FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

BILAGA 4

SEMESTERLÖNEAVTAL 21.3.2005

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

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i semesterlagens § 11 moment avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

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

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

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

Antal 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 semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Tid som kan likställas med arbetstid

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

4 § Ikraftträdande

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

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

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

Detta avtal binder alla de till Finlands Näringsliv rf hörande medlemsförbund som avses i § 1 samt FFC:s medlemsförbund, vilka inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors, den 21 mars 2005

In fidem Mikko Nyyssölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

BILAGA 5

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 10.5.2001 (TT-FFC)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsaker som beror på eller har samband med arbetstagaren person, arbetstagarens uppsägning och de tillvägagångssätt som ska iaktas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden avsedda i:

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

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal på viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 punkten i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av 1 kap. 4 § 4 punkten i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3 och 4 § i arbetsavtalslagen.
5. I de fall som nämns i 7 kap. 5, 7 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

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

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på eller har samband med arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet i avtalet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunder för uppsägning

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan saklig och vägande grund enligt 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen som definierar vad som avses med uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen innehåller en specifik förteckning över grunder som åtminstone inte kan anses vara sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som saklig och vägande grund anses orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetsuppgifter, trotsande av order som arbetsgivaren gett inom ramen för sin arbetsledningsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Ovan ges några exempel på fall då det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning, i syfte att närmare definiera begreppet saklig och vägande grund.

Då man bedömer om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande måste man enligt arbetsavtalslagen vid sidan av de övriga faktorerna beakta hur grova försummelserna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Då man bedömer om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas ur ett helhetsperspektiv. Detta innebär att frågan huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

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

Uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått utan avbrott Uppsägningstid

- | | |
|-----------------------|-----------|
| 1. i högst ett år | 14 dagar |
| 2. mellan 1 och 4 år | 1 månad |
| 3. mellan 4 och 8 år | 2 månader |
| 4. mellan 8 och 12 år | 4 månader |
| 5. längre än 12 år | 6 månader |

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått utan avbrott Uppsägningstid

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. i högst 5 år | 14 dagar |
| 2. längre än 5 år | 1 månad |

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningsförhållandets längd

Då man beräknar anställningsförhållandets längd för att fastställa uppsägningstiden beaktas endast den tid arbetstagaren varit anställd utan avbrott hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moder-skaps- och föräldraledighet, vårdledighet, värnplikt eller studieleddighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Utöver anställningens kontinuitet ska man även utreda den tid som kvalificerar som anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver.

Själva värnpliktstiden beaktas alltså inte då man beräknar anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Det finns varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen när det gäller beräkning av laga tid. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om en tid bestäms som 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 en arbetsgivare permitterar en arbetstagare den 1 mars, med en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen den 16 mars.

2. En tid som bestäms i veckor, månader eller år efter en angiven dag 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 avses den sista dagen i samma månad vara den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott mellan 4 och 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli betyder det att anställningsförhållandets sista dag är den 30 september. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker den 31 juli är anställningsförhållandets sista dag den 30 september, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj,

julafton, midsommarafton eller på en söckenlördag är dagen i fråga trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

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

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren skyldig att åt arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som bestäms i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

De överträdelser som avses i avtalspunkten avser försumelse från den andra avtalspartens sida. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

Man har här inte befattat sig med situationer där arbetstagaren under ett pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalet eller praxis i respektive bransch.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska överräckas åt arbetsgivaren eller dennes företrädare eller åt arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Meddelandet anses i så fall ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden och uppsägningen har meddelats per brev eller via elektronisk post, anses uppsägningen verkställd dock tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande av grunder för uppsägning

På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren utan dröjsmål informera arbetstagaren skriftligt om datum då arbetsavtalet upphör samt om de grunder för uppsägningen som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilka arbetsavtalet sagts upp.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagaren

Innan uppsägningen verkställs, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om orsakerna till uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet.

Tillämpningsanvisning I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendemän eller en arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljeförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningens storlek

Ersättningen ska motsvara lönen för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens storlek ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet därvid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, hur arbetsgivaren gick till väga då arbetsavtalet sades upp, vilken anledning arbetstagaren själv gav för uppsägningen, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen enligt vad som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt

denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenning från ersättningen gäller ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan eller lämna avdraget helt ogjort, ifall det är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse nås rörande arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning, ska ett avdrag enligt föregående stycke göras också från den ersättning som avtalas därvid.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av arbetstagare ska arbetsgivaren iaktta en varseltid på minst 14 dagar. Permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Medan anställningsförhållandet pågår kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om varseltiden för permittering samt på vilket sätt permitteringen ska verkställas när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om arbetstagaren permitteras tills vidare ska arbetsgivaren meddela minst en vecka på förhand om att arbetet återupptas, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte att arbetstagaren tar emot annat arbete under permitteringstiden. I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering gäller vad som står i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, dessa fastställs enligt lag. Permitteringstiden har inte begränsats i avtalet.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns till hands ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Informationen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett förhandsinformationen och före permittering meddelas, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att yttra sig om den information som getts.

Förhandsinformation behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom eller henne bindande bestämmelse, ska ge motsvarande information eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska personligen meddela arbetstagaren om att han eller hon permitteras. Om meddelandet inte kan göras personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som fastställs i 16 § 1–2 stycket ovan.

I meddelandet ska arbetsgivaren nämna orsaken till permitteringen, när den börjar och hur länge den varar eller uppskattas vara.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen som anger åtminstone orsaken till permitteringen, när permitteringen börjar och hur länge den varar eller uppskattas vara.

Skyldighet att meddela om permittering enligt 14 § 1–2 stycket ovan föreligger emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. I dessa fall är arbetsgivaren inte skyldig att meddela särskilt om permittering när lönebetalningen upphör.

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

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid så att anställningsförhållandet i övrigt hålls i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd och utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen upphör har han eller hon inte denna rätt under de sju sista permitteringsdagarna.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör att gälla under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin uppsägningslön. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningslönen ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller med iakttagande av den avtalade varseltiden på över 14 dagar. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om inte något annat avtalats.

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

Om arbetstagaren har sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden gäller samma principer i fråga om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Villkoren för rätt till avgångsvederlag anses i dylika fall fyllas från och med dagen då anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under permitteringens varseltid uppkommer nytt arbete kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det fallet blir meddelandet om permittering betydelselöst så att permitteringar som verkställs senare bör grunda sig på nya meddelanden om permittering.

2. Flyttande av permittering

Arbete som uppkommer under permitteringens varseltid kan emellertid vara av tillfällig natur. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen, men tidpunkten då permitteringen börjar kan senareläggas. Permitteringen kan på dessa grunder senareläggas endast en gång utan behov av nytt meddelande om permittering, och högst så långt fram i tiden som det tar att utföra arbetet som uppkommit under varseltiden.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren den 2 april 2001 meddelat om permittering från och med den 17 april yppar sig den 10 april 2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att på nytt meddela om permittering senarelägga permitteringen med 7 dagar, dvs. så att permitteringen börjar den 24 april 2001.

3. Uppehåll i permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan börjat. Ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter att arbetet har utförts, utan nytt permitteringsmeddelande, ska uppehållet i permitteringen basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet ska ingås innan arbetet inleds. Parterna har skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

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

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Det innebär att avtalsbestämmelserna om förhandsinformation och varseltid också ska iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall parterna inte har kommit överens om annat.

De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om ändringar i arbetstidsschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang som faller inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet föreskriver ett visst informationsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, gäller avtalsklausulen i fråga framom det som fastställs i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om arbete som börjar

Om arbetstagaren permitteras tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren minst sju dagar på förhand om att arbetet återupptas, om annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden,

oberoende av dess längd och med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. Ett meddelande enligt denna bestämmelse behöver inte göras när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Permitteringen hindrar inte att arbetstagaren tar emot annat arbete under permitteringstiden.

Om arbetstagaren till permitteringstiden har tagit emot annat arbete efter att permitteringsvarsel getts men innan han eller hon fått meddelande om att permitteringen avbryts eller senareläggs, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada som arbetsgivaren eventuellt lider till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt

Bostad under permittering

I avtalet fastställs att i fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering gäller vad som står i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under avbrott i arbetet som beror på godtagbara skäl, till exempel permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att skyldigheten att betala lön upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid minskning av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering av någon annan än en orsak som beror på arbetstagaren iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.

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

Tillämpningsanvisning

Denna bestämmelse upphäver inte det som fastställs i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingicks 1997. Således utgör bestämmelserna i avtalet i fråga samt föreskrifterna i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen avseende uppsägningsskydd för vissa specialgrupper primära bestämmelser i förhållande till vad som bestäms i 17 § i detta avtal.

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om minskning eller permittering av Arbetskraften på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker ska vederbörande förtroendeman underrättas. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om Arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställande

När en Arbetsgivare har sagt upp ett Arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller i samband med ett saneringsförfarande, och han eller hon inom 9 månader behöver Arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska Arbetsgivaren erbjuda sin tidigare arbetstagare arbete om denne fortfarande söker arbete genom Arbetskraftsbyrån.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet står till buds. När Arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och tar reda på om sådana arbetslösa arbetstagare som avses i 19 § har anmält sig som arbetssökande. Samtidigt bör man ta reda på om arbetstagare som efter en över 200 dagar lång permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande hos byrån. Byrån meddelar namnen på de arbetssökande till Arbetsgivaren och ger Arbetsanvisningar i sedvanlig ordning till de tidigare arbetstagarna.

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan Arbetsgivaren inte dömas att, förutom de ersättningar som åsyftas i avtalet, betala plikt enligt Arbetsavtalslagens 7 § till den del det är frågan om brott mot kollektivavtalsenliga, men i sig likadana skyldigheter, på basis av vilka den avtalsenliga ersättningen fastställts.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas tidigare praxis i fråga om påföljdssystemet.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare, med sex månaders uppsägningstid.

Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där FFC representerades av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvariga juristen Jorma Rusanen samt där TT representerades av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors, den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION
FFC