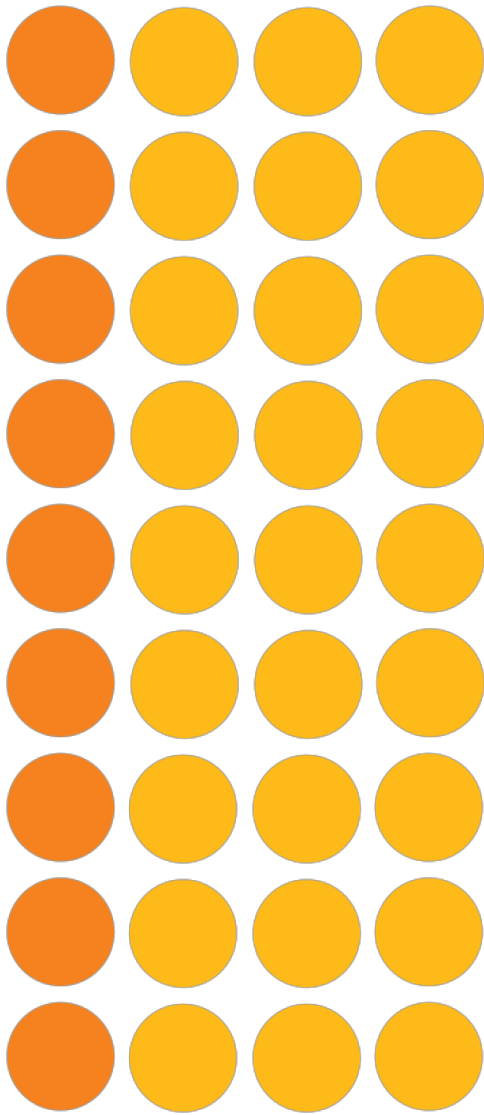


Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen 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.



Kollektivav- tal för ädelmetall- branschen

1.11.2016–31.10.2017

KEMIINDUSTRIN RF ●

METALLARBETARFÖRBUNDET RF ●

Innehåll

INNEHÅLLSFÖRTECKNING FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR ÄDELMETALLBRANSCHEN.....	6
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ÄDELMETALLBRANSCHEN ENLIGT DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 1.11.2016– 31.10.2017.....	7
I ALLMÄNT	13
1 § Avtalets tillämpningsområde.....	13
2 § Organisationsfrihet.....	13
3 § Avtal mellan centralorganisationer	13
4 § Arbetsfredsförpliktelse.....	14
II INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT UPPSÄGNINGSTIDER.....	14
5 § Arbetsledningsrätt.....	14
6 § Ingående av anställningsförhållandet	14
7 § Prövotid	14
8 § Orientering	14
9 § Uppsägning och uppsägningstider	14
III ARBETSLÖNER.....	15
10 § Lönegrunderna	15
11 § Löner enligt svårighetsgrupp.....	15
12 § Fastställande av den individuella lönedelen	15
13 § Läroavtalselever	16
14 § Unga arbetstagare och praktikanter	16
15 § Vecko- och månadslöner	16
16 § Prestationslön (ackordlön)	17
17 § Grundtimlön	17
18 § Genomsnittlig timförtjänst.....	18
19 § Lönebetalning.....	18
IV BESTÄMMELSER OM ARBETSTID.....	19
20 § Ordinarie arbetstid	19
21 § Lokala avtal.....	19
22 § Arbetstimsystem.....	20
23 § Organisering av arbetstid	20

Innehållsförteckning

24 § Andra allmänna bestämmelser om organiseringen av arbetstid	21
25 § Utjämning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete	22
26 § Övertids- och söndagsarbete.....	24
27 § Rekreationspauser.....	28
28 § Arbetstidsbank.....	28
Rekreationspauser.....	28
29 § Skiftarbetstillägg	29
30 § Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete	29
31 § Utryckningsarbete	30
V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	30
32 § Omständighetstillägg.....	30
33 § Reseersättningar.....	31
34 § Söckenhelg ersättning.....	33
35 § Tjänsteårstillägg.....	35
36 § Övriga ersättningar	36
VI SOCIALA BESTÄMMELSER.....	37
37 § Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet.....	37
38 § Vård av sjukt barn.....	43
39 § Läkarundersökningar	45
40 § Semester.....	48
41 § Grupplivförsäkring.....	49
VII ARBETARSKYDD.....	50
42 § Arbetarskydd	50
VIII FÖRTROENDEMÄN.....	51
43 § Förtroendemän.....	51
44 § Arbetarskyddsfullmäktig.....	52
45 § Ordförande för fackavdelningar	52
46 § Ombud	52
IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	52
47 § TTs och FFCs avtal.....	52
48 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar	52
49 § Möten på arbetsplatsen och informations- och samarbetsverksamhet.....	53

Innehållsförteckning

50 § Ordningsbestämmelser	53
51 § Lokala avtal	54
52 § Meningskiljaktigheter och deras avgörande.....	54
53 § Avtalets giltighetstid.....	54
Bilaga 1 AVTAL OM ARBETSTID I TRESKIFTSARBETE I ÄDELMETALLBRANSCHEN	55
Bilaga 2 VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD.....	59
Bilaga 3 SEMESTERLÖNEAVTAL 2005	61
Bilaga 4 TT-FFC ALLMÄNNA AVTAL – Allmänt avtal	64
Bilaga 5 TT-FFC ALLMÄNNA AVTAL – Avtal om uppsägningskydd.....	84

**INNEHÅLLSFÖRTECKNING FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR
ÄDELMETALLBRANSCHEN**

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR
ÄDELMETALLBRANSCHEN ENLIGT DE CENTRALA
ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL
1.11.2016–31.10.2017**

Tid 17.8.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Jyrki Hollmén

Metallarbetarförbundet rf
Riku Aalto
Turja Lehtonen

1. Centralorganisationernas konkurrenskraftsavtal och genomförandet av avtalet

Centralorganisationerna nådde 29.2.2016 ett förhandlingsresultat om ett avtal i syftet att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten och skapa nya arbetstillfällen. Samtidigt stöder avtalet anpassningen av den offentliga ekonomin.

Det konstaterades att förbunden som är parter i detta avtal idag har undertecknat protokollet för förnyelse av kollektivavtalet för ädelmetallbranschen enligt de centrala arbetsmarknadsorganisationernas konkurrenskraftsavtal och enligt det förhandlingsresultat som parterna nådde 3.6.2016.

2. Avtalsperioden och avtalets giltighet

Detta avtal gäller 1.11.2016–31.10.2017 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med den 1.11.2016 ersätter det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 1.11.2013–31.10.2016.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

3. Ärenden som ska avtalas om

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar förbunden om:

- att förlänga den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras
- en överlevnadsklausul för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetskraften
- att förbunden inte behöver godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft
- en möjlighet att införa ett system med en arbetstidsbank

4. Förlängning av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras

Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar utan att inkomstnivån ändras genomförs i första hand genom att man lokalt avtalar om t.ex. följande alternativ:

- ledigheter på grund av förkortning av arbetstiden
- söckenhelger
- lördagar
- andra lediga dagar
- arbetstidsbank, flexibel arbetstid eller motsvarande.

Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på söckenhelger, betalas ingen söndagsförhöjning för dessa dagar.

Tillämpningsdirektiv:

Om man lokalt avtalar om att omvandla lediga dagar med lön till arbetsdagar, betalas denna lön för det utförda arbetet, till exempel betalas söckenhelgersättning för arbete utfört under en söckenhelg. Om man lokalt avtalar om att omvandla oavlönade lediga dagar till arbetsdagar, är dessa dagar oavlönade om man inte lokalt har avtalat om att innehålla en viss del av lönen och betala ut den för dessa dagar.

Om de lokala parterna inte kommer överens om hur den årliga arbetstiden ska förlängas med 24 timmar, genomförs förlängningen av arbetstiden på följande sätt:

- 24 timmar dras av från arbetstidsbanken i början av året. Om man inte avtalar om annat i fråga om banktimmarna, bestämmer arbetsgivaren när banktimmarna ska utföras och meddelar detta och beaktar då de avtalade tider enligt kollektivavtalet för meddelande om tillfälliga ändringar.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs enligt förhållandet mellan deltiden och den fulla arbetstiden.

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

5. Förbunden behöver inte godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft

Lokala avtal kan ingås enligt 50 § i kollektivavtalet utan förbundens godkännande.

6. Textändringar från och med 1.11.2016

6.1. Till 20 § Ordinarie arbetstid fogas:

Förlängningen av den årliga arbetstiden fr.o.m. 1.1.2017 enligt konkurrenskraftsavtalet med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras genomförs enligt bestämmelserna i punkt 4 i underteckningsprotokollet.

6.2. 26.9 § Söndagsarbete ändras så att punkten motsvarar den avtalade förlängningen av arbetstiden så att ingen söndagsförhöjning betalas för Kristi himmelfärdsdag om man har kommit överens om att omvandla den till en arbetsdag när konkurrenskraftsavtalet tillämpas.

26.9 § Söndagsarbete ändras:

För arbete som utförs på söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver arbetslönen och de eventuella övertidstilläggen som lagstadgad söndagsförhöjning för varje arbetstimme ett tillägg på 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet så att Kristi himmelfärdsdag är en vanlig arbetsdag, betalas ingen söndagsförhöjning för denna dag.

6.3. En ny 28 § Arbetstidsbank införs och numreringen i kollektivavtalet ändras därmed från och med denna paragraf.

28 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommit i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken.

Arbetstidsbankens uppgift är att svara mot variationer i arbetsmängd, därmed stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft samt svara mot enskilda behov i olika livssituationer.

Man avtalar lokalt om ibruktagande av systemet. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman eller motsvarande personalrepresentant på arbetsplatsen, kan avtalet också ingås direkt med arbetstagarna.

I samband med att arbetstidsbanken tas i bruk kan man bland annat avtala om följande:

- vilka omfattas av systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- hur ledigheter kan tas ut eller beordras tas ut
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionalitet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och hur kan man ändra systemet
- upphävande av avtalet

Ledigheter som tagits ut som hela arbetsdagar eller längre perioder betraktas som likställd med arbetad tid i förhållande till intjänande av semester.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Om det finns sparad eller lånat saldo på banken när arbetstidsbanksavtalet eller anställningsförhållandet upphör, ersätts de eller tas tillbaka när avtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Tillämpningsdirektiv

Förbunden är överens om

- *att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av*
- *den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.*

6.4. 52 § ändras så att den stämmer överens med den nya avtalsperioden.

Det första stycket i 52 § ändras och ett nytt andra stycke läggs till.

52 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller 1.11.2016–31.10.2017 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

6.5. 53 § Avtalets giltighetstid i exceptionella fall stryks som obehövlig efter att paragraferna 52 och 53 har slagits ihop.

7. Anpassning av arbetsvillkoren i ekonomiska svårigheter

Om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som kunde leda till en minskning av arbetskraften eller om arbetsgivarens lönebetalningsförmåga plötsligt försämras, kan de lokala parterna, efter att de har konstaterat att arbetsgivaren befinner sig i en ekonomisk kris, avtala om att införa åtgärder för viss tid för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren.

Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. När man förhandlar om avtalet ska arbetsgivaren öppet klargöra företagets ekonomiska situation för huvudförtroendemannen.

När man frångår ekonomiska förmåner ska ett avtal ingås inom ramen för bestämmelserna om lönegaranti.

Ett tidsbundet avtal ingås skriftligen att gälla för den tid under vilken man bedömer att arbetsgivarens verksamhet stabiliseras, dock för högst ett år åt gången. Det tidsbundna avtalet kan sägas upp med två månaders uppsägningstid, om det inte längre finns sakliga grunder för att fortsätta avtalet.

Vid behov kan förbunden bistå med experthjälp.

Genom denna skrivelse begränsas inte kollektivavtalsparternas inbördes avtalsfrihet och inte heller arbetsgivarens ensidiga rätt att anpassa arbetsvillkoren enligt lagen och rättspraxis.

8. Kontinuerlig förhandling

Förbundens gemensamma arbetsgrupp för kontinuerliga förhandlingar utreder och lämnar vid behov förslag på utveckling av kollektivavtalet före 31.5.2017:

- a) Hur väl kollektivavtalets bestämmelser om helhetslöner och arbetstid fungerar och hur de behöver utvecklas med beaktande av branschens särskilda behov
- b) Modernisering och förnyande av kollektivavtalsverksamheten och kollektivavtalets struktur och bestämmelser.
- c) Principerna för anlitage av hyrd arbetskraft
- d) Förlängning av arbetskarriärerna
- e) Periodisering av lönen för faderskapsledighet
- f) Modellanvisningar för en arbetstidsbank
- g) Tillämpningen av förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar enligt konkurrenskraftsavtalet år 2018 och framåt.

9. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna.

Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

Protokollet konstaterades justerat och godkänt efter bägge parterers underteckning.

KEMIINDUSTRIN KI RF

Jyrki Hollmén

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

Riku Aalto

Turja Lehtonen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR ÄDELMETALLBRANSCHEN

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

1.11.2016–31.10.2017

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Kollektivavtalets bestämmelser tillämpas på anställningsförhållanden för anställda hos medlemsföretag i Guldsmedernas Arbetsgivarförbund rf. Till avtalet hör dock inte arbetsledare, kontorspersonal och försäljare.

Tillämpnings-
område

Om en arbetsgivare idkar även annan verksamhet än ädelmetallindustri och är medlem i Guldsmedernas Arbetsgivarförbund endast för en sådan institutions eller avdelnings del som idkar ädelmetallindustri, tillämpas avtalet endast på anställningsförhållanden för anställda i institutionen eller avdelningen i fråga.

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

Bindande
verkan

2 § Organisationsfrihet

Undertecknarorganisationerna rekommenderar att man organiserar sig i sina egna fackförbund.

De som hör till fackförbund får inte försättas i en sämre position än de som inte är anslutna, och man får inte heller utsätta dem för påtryckningar på grund av deras fackliga organisation.

3 § Avtal mellan centralorganisationer

Som en del av det här kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna:

Det allmänna avtalet 1997

Semesterlöneavtalet 2005

Avtalet om uppsägningskydd och permittering 2001

4 § Arbetsfredsförpliktelse

De undertecknade förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemmar eller medlemsföreningar som är bundna av avtalet inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

II INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SAMT UPPSÄGNINGSTIDER

5 § Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning.

6 § Ingående av anställningsförhållandet

Anställningsförhållandet anses ha ingåtts omedelbart då arbetstagaren har påbörjat arbetet för arbetsgivaren.

7 § Prövotid

Ifall en prövotid enligt arbetsavtalslagen tillämpas ska man alltid avtala om det skriftligen.

8 § Orientering

En ny arbetstagare ges orientering i arbetsplatsen och dess arbetsförhållanden samt i hans eller hennes kommande arbete. I samband med det här klargörs för arbetstagaren företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor samt arbets säkerheten och sociala frågor. Han eller hon informeras också om vem som fungerar som huvudförtroendeman på arbetsplatsen och vem som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig.

9 § Uppsägning och uppsägningstider

Turordning vid minskning av arbetskraft

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera sådana arbetstagare som på grund av sin yrkeskompetens och andra färdigheter är viktiga för företagets verksamhet samt personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga. Dessutom ska arbetsgivaren beakta anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Om inte annat avtalats, ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp.

Uppsägningstider

När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiderna:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	uppsägningstid
högst ett år	14 dygn
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 men högst 8 år	2 månader
över 8 men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiderna:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	uppsägningstid
högst 5 år	14 dygn
över 5 år	1 månad

III ARBETSLÖNER

10 § Lönegrunderna

Lönegrunderna

Inom ädelmetallbranschen bestäms lönerna enligt svårighetsgrupper enligt de svårighetsgrupper som fastställts i anvisningen för upprätthållande av lönesystemet inom ädelmetallbranschen.

11 § Löner enligt svårighetsgrupp

Löner enligt svårighetsgrupp 1.11.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighet	cent/timme	3 %
1	929	957
2	949	977
3	969	998
4	988	1018
5	1009	1039
6	1030	1061

Om en nyanställd person har mer än 5 tjänsteår i branschen och börjar i löneklass 6, ska honom eller henne betalas ett individuellt tillägg på 3 procent från och med anställningens början.

12 § Fastställande av den individuella lönedelen

Arbetstagarens individuella lönedel styrs av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation.

Inom ädelmetallbranschen väljs åtminstone två av de följande faktorer ut. Därutöver kan företaget även välja andra faktorer som stöder företagets mål.

1. Yrkeskunnighet/arbetskicklighet
2. Mångkunnighet
3. Arbetsresultat (snabbhet och kvalitet)
4. Samarbetsförmåga
5. Utvecklingsförmåga
6. Ansvarstagande

13 § Läroavtalselever

Läroavtalselever

Som elever räknas de som är bundna av läroavtalslagen och med vilka arbetsgivaren ska ingå ett läroavtal enligt lagens bestämmelser.

Arbetsgivaren ska se till att eleven liksom praktikanten får duglig undervisning av en yrkeskunnig person.

Elever och praktikanter är skyldiga att noggrant följa den undervisning som ges dem samt utföra sitt arbete efter bästa förmåga.

Arbetsgivaren är skyldig att på begäran ge elever och praktikanter ett intyg efter avslutad läro- eller praktikperiod som bevisar att de har utfört en läroperiod eller praktik inom sitt yrke.

Som tid i yrket räknas hälften av undervisningstiden från yrkesskolan inom elev- och praktikantgrupperna. Till den del som undervisningen från yrkesskola motsvarar det arbete som arbetstagaren utför inom ädelmetallbranschen räknas tiden i yrkesskola som tid i yrket då man placerar arbetstagaren i lönegrupper och bestämmer lönegrunderna.

Läroavtalselever 1.11.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	cent/timme
utbildningsår 1	821
utbildningsår 2	858
utbildningsår 3	898
utbildningsår 4	935

14 § Unga arbetstagare och praktikanter

Unga arbetstagare

Unga arbetstagare och praktikanter 1.11.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	cent/timme
arbetsår 1	821
arbetsår 2	858

15 § Vecko- och månadslöner

Vecko- och månadslöner

För de som har vecko- och månadslön används som lönegrund ovan nämnda löner enligt svårighetsgrupp så att veckolönens multiplikator är 40 timmar och månadslönens multiplikator 172 timmar.

Tillämpningsdirektiv:

När man ändrar tidlönen till månadslön höjs timlönen först med 3,5 %. Talet multipliceras sedan med 172.

16 § Prestationslön (ackordlön)

Om arbetet utförs mot prestationslön ska prissättningen avtalas om särskilt per arbetsplats, arbetsavdelning eller arbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

För sådant ackordsarbete som det inte finns en fast prissättning för arbetet, avtalas om möjligt redan före arbetet påbörjas ett ackordspris mellan arbetsgivaren och den arbetstagaren eller de arbetstagare som erbjuds ackordsarbetet. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren ett intyg över vilka arbeten och enhetsmängder som ingår i det överenskomna ackordet.

Så länge omständigheterna kring ackordpriset förblir oförändrade får inte ackordpriset minskas på grund av att arbetstagarna som utför ackordsarbete får en högre inkomst tack vare högre arbetsskicklighet och -hastighet.

Obs: Ifall inkomsten från ackordsarbetet har stigit orimligt mycket eller förblivit låg av orsaker som inte beror på arbetstagaren, kan man granska ackordspriset så att det motsvarar en rimlig inkomst från ackordsarbete. I allmänhet ska man sträva efter att hålla ackordpriset på samma nivå så länge omständigheterna kring ackordpriset förblir oförändrade.

Om arbetstagare som är yngre än 18 år, praktikanter eller elever utför ackordsarbete, iaktas i deras löner de ackordpriser som tillämpas.

Arbetstagare som är yngre än 18 år, praktikanter och elever får inte delta i prissättningen av ackordsarbetet.

Om arbetstagaren vägrar ta emot ett normalt prissatt ackordsarbete, betalas för arbetet istället tidlön.

I ackordsarbete garanteras arbetstagaren åtminstone tidlön.

17 § Grundtimlön

Grundtimlön

Befattningens svårighetsgrad fastställs senast 4 månader efter att anställningen har inletts enligt en separat anvisning för upprätthållande av lönesystemet inom ädelmetallbranschen.

Grundtimlönen är lönen enligt svårighetsgruppen.

18 § Genomsnittlig timförtjänst

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst beräknas så att hans eller hennes sammanlagda inkomster per kvartal från tids-, ackords- och blandackords- och premiearbete inklusive möjliga skiftarbetstillägg med mera, borträknat övertids-, söndags- och utjämningsstillägg delas med antalet arbetstimmar inom samma kvartal.

Den genomsnittliga timförtjänsten för kvartalet ska vara uträknat inom en månad från att varje kvartal avslutats.

Olika kvartals genomsnittliga timförtjänst används så här:

under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under IV kvartalet föregående år,

under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets I kvartal,

under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets II kvartal

under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet

Månadsperioderna och kvartalen som anges i den här paragrafen beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

När den genomsnittliga timförtjänsten har räknats ut ges arbetsplatsens förtroendeman omedelbart statistiken över de genomsnittliga timförtjänsterna.

Tillämpningsdirektiv:

Ifall semestern infaller under beräkningsperioden tillåts så mycket tid för beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten att den egentliga beräkningstiden blir en månad.

19 § Lönebetalning

Lön betalas, om inte annat avtalats, minst en gång per två veckor. Om lönebetalningsdagen är på en helgdag eller en ledig dag betalas lönen på närmast föregående arbetsdag.

Om lönen betalas via en penninginrättning ska den betalas så att alla arbetstagare har möjlighet att lyfta sin lön samtidigt oberoende av vilken bank som används för lönebetalningen.

Arbetstagaren har rätt att bestämma vilken penninginrättning som hans eller hennes lön betalas till.

Genomsnittlig
timförtjänst

Användningspe-
rioden för ge-
nomsnittlig timför-

Lönebetalning

För löneberäkningens skull har arbetsgivaren rätt att förflytta högst en veckas lön att betalas i samband med nästa lönebetalningsperiod, om inte man kommit överens om en annan beräkningstid.

IV BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

20 § Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

I dags- och tvåskiftsarbete ska arbetstiden organiseras så att den är

år 2016 i genomsnitt 36,5 timmar per vecka
år 2017 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka

Denna genomsnittliga arbetstid per vecka har uppkommit genom att de förkortningar av arbetstiden som avtalen mellan AFC och FFC av 28.3.1984 och 15.3.1986 förutsätter har ändrats till genomsnittlig arbetstid per vecka och till att gälla för ett kalenderår. Därvid jämnar även söckenhelgerna samt midsommar- och julafton ut veckoarbetstiden under kalenderåret. I fråga om utjämning av arbetstiden ska bestämmelserna i 25 § iakttas.

I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete iakttas förbundens avtal om arbetstid i treskiftsarbete.

Förlängningen av den årliga arbetstiden fr.o.m. 1.1.2017 enligt konkurrenskraftsavtalet med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras genomförs enligt bestämmelserna i punkt 4 i underteckningsprotokollet.

21 § Lokala avtal

Genom arbetstidsarrangemang är det möjligt att i betydande grad främja utnyttjandet av arbetsplatsens maskiner, anordningar och andra resurser och även uppfylla de anställdas önskningar om arbetstiden. Arbetstidsarrangemangen kan vid behov variera t.ex. efter årstid, produktionsavdelning, efter maskin- eller arbetstagargrupper även på olika avdelningar på samma arbetsplats.

Ett utökande av olika arbetstidsformer och användning av olika långa arbetstider samt alternativ till arbetstidens tidsmässiga placering ger möjligheter att skapa arbetstider som motsvarar både produktionens och de anställdas behov.

Ordinarie arbetstid

Genomsnittlig arbetstid per vecka för förkortning av arbetstiden

Treskiftsarbete

Förlängning av arbetstiden med 24 timmar

Organisering av arbetstid genom lokalt avtal

Lokalt kan avtalas om:

- 1 den maximala längden på arbetstiden per dygn och per vecka avvikande från 20 § första stycket
- 2 längden på arbetstidsutjämningsperioden
- 3 början av arbetsdygn och arbetsvecka
- 4 vilotid under arbetstiden per dygn
- 5 ändring av arbetstidsschemat.

22 § Arbetstidsystem

Av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat ska framgå förläggningen av arbetstiden per dygn och per vecka samt den period inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie mängd.

Arbetstidsschema

När arbetstidsschemat görs upp eftersträvas att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag under veckan. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Om den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat.

Definition av tillfällig ändring

Om ändringsgrunderna för, verkningarna av och alternativen till det gällande arbetstidsschemat förhandlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Ändringar av arbetstidsschemat

Om inte annat avtalas lokalt, ska respektive arbetstagare meddelas om en bestående förändring i det gällande arbetstidsschemat två veckor innan förändringen genomförs och om en tillfällig förändring, såvitt möjligt, en vecka innan förändringen genomförs, dock senast den tredje dagen innan förändringen genomförs.

Meddelande om ändringen

Tillämpningsdirektiv:

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att på arbetsplatsen återgå till det gällande arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat ändringen har upphört att gälla.

Bestämmelserna om arbetstidsförändringen gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

23 § Organisering av arbetstid

Om det inte lokalt avtalats om hur arbetstiden ska organiseras, organiseras arbetstiden enligt följande:

Organisering av arbetstid på annat sätt än genom lokalt avtal

Arbetsdygn

Arbetsdygnet börjar i dagarbete kl. 7.00. Arbetsveckan inleds på måndagen. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn som används i beräkningen av ersättning för ledighet per vecka bestäms enligt arbetsdygnet.

Förläggning av daglig arbetstid

7.00, om arbetsgivaren på grund av produktionstekniska orsaker inom ramen för lagen och detta kollektivavtal inte har fastställt en annan arbetstid.

Daglig vilotid

Daglig vilotid

I dagarbete ingår en vilotid på en timme, under vilken arbetstagaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller.

Om så överenskoms, kan arbetstagaren kontinuerligt även arbeta i samma skift.

Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig

Vid organisering av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig iakttas en utjämningsperiod på högst ett år.

24 § Andra allmänna bestämmelser om organiseringen av arbetstid

Vid organisering av arbetstid iakttas även följande allmänna bestämmelser om arbetstid:

Uppföljning av arbetstid

Arbetsgivaren kan arrangera uppföljningen av arbetstiden. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Söckenhelgsveckor och lediga dagar

Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är åtta timmar, med undantag av påskafton och midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter. På valborgsmässoafton är arbetstiden högst fem timmar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdagen och självständighetsdagen infaller, samt lördagen efter jul och påsk är lediga dagar i sådana arbeten där arbetstiden även i övrigt följer systemet med lördag som fast ledig dag.

Nattarbete

Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 26 § arbetstidslagen eller genom att man kommer överens om det lokalt.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i arbete som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § i lagen.

25 § Utjämning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområde

Följande bestämmelser berör normalt dag- och tvåskiftsarbete på fulltid dvs. arbete under en 40 timmars arbetsvecka.

Arbetstidens längd

Arbetstiden ska organiseras så att den är

- i genomsnitt 36,5 timmar år 2016
- i genomsnitt 36,2 timmar år 2017

under högst ett kalenderår. Även söckenhelger samt midsommar- och julaf-ton utjämnar arbetstiden per vecka. Semesterdagar kan inte användas till utjämningen av arbetstiden.

Utjämning av arbetstid

Utjämning av arbetstiden genomförs så att drift- och servicetiderna tryggas.

Utjämningen av arbetstiden genomförs genom att man ger ledighet så att arbetstiden under högst ett kalenderår utjämnas till genomsnittlig arbetstid per vecka.

Om inte annat avtalas på arbetsplatsen, genomförs utjämningen av arbetstiden så att arbetstagaren är ledig enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Utjämningen av arbetstiden kan genom ett lokalt avtal även genomföras så att den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller att olika alternativ för utjämningen av arbetstiden kombineras.

Om arbetstidsschemat inte har fastställts på förhand, meddelas tidpunkten då ledigheten ges senast en vecka på förhand, om inte annat avtalas lokalt innan ledigheten tas ut.

Man kan avtala om att förflytta utjämningsledigheterna så att de ges senast före utgången av maj månad under nästa kalenderår.

Tillämpningsdirektiv:

Vid otillräcklig sysselsättning tillämpas i första hand utjämningsledigheten för arbetstiden och vid behov först därefter permittering.

Arbetstidsschemat är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. Vid övergången till en annan arbetstidsform, t.ex. treskiftsarbete, fastställs arbetstiden efter övergången enligt bestämmelserna som gäller arbetstidsformen i fråga.

Om inte annat står att finna i arbetstidsschemat, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats ledighet fastän den frånvarande inte meddelats om det, då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen till vilken arbetstagaren hör har tagit ut ledighet i enlighet med vad som avses i detta avtal.

Tillägg för utjämnad arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstiden ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som är 6,3 % av arbetstagarens kvartalsvis fastställda genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ska ersätta och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller enligt kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat och för den del av den ordinarie arbetstiden som för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 3 kap. 18 § i kollektivavtalet.

De intjänade tilläggen betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas lokalt.

Månadsavlönade arbetstagare

För en arbetstagare med månadslön genomförs den i denna paragraf avsedda utjämnningen av arbetstiden utan att månadslönen sänks.

Utjämnning av arbetstid och semesterrätt

De uttagna arbetstidsutjämningsdagarna försäkrar inte förlust av rätt till semester.

Tillägg för utjämnad
arbetstid och ge-
nomsnittlig timför-

26 § Övertids- och söndagsarbete

1. Övertidsarbete

Övertidsarbete utförs med i lagen stadgade begränsningar för arbetstid.

Övertidsersättning betalas enligt denna paragraf.

Övertidsersättning kallas i fortsättningen övertidstillägg.

Som beräkningsgrund för övertidstillägget ligger kollektivavtalets genomsnittliga timförtjänst.

Som granskningsperiod för maximimängden övertidsarbete enligt arbetstidslagen används ett kalenderår.

Kontrollperioden
för
maximimängden

Tillämpningsdirektiv:

Lokalt är det möjligt att komma överens om att som justeringsperiod i stället för kalenderår använda en tidsperiod på ett år som börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter ingången av ett nytt kalenderår.

Övertidsarbete enligt denna paragrafs andra och tredje punkt är lagstadgat övertidsarbete. I punkt 4, 5 och 6 bestäms så kallat kollektivavtalsenligt övertidsarbete som ersätts på samma sätt som övertidsarbete men som inte antecknas som övertidsarbete i arbetstidsbokföringen.

2. Övertidsarbete per dygn

Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 26 § första stycket, dvs. 8 timmar, eller utöver en längre överenskommen ordinarie arbetstid per dygn än denna som nämns i 21 §.

Övertidsarbete
per dygn

Ifall arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

För övertidsarbete per dygn betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Ersättning för
övertidsarbete
per dygn

För övertidsarbete per dygn som utförs på en söckenlördag och på en helgdagsafton betalas för samtliga timmar ett övertidstillägg vars storlek är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

3. Övertidsarbete per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den enligt kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden per vecka, dvs. 40 timmar.

Övertidsarbete
per vecka

Om den ordinarie arbetstiden per vecka har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det enligt arbetstidsschemat för den här arbetsveckan fastställda antalet ordinarie arbetstimmar. I oavbrutet skiftarbete anses arbetet vara övertidsarbete enbart om man inte avtalat om ersättning av övertidstimmar med fritid.

Till övertidsarbete per vecka räknas inte det under samma arbetsvecka utförda övertidsarbetet per dygn.

För övertidsarbete per vecka betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 5 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Ersättning för övertidsarbete per vecka

När tillägg för övertidsarbete per vecka har betalats för 5 timmar, ersätts de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan med ett övertidstillägg som är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller per dygn.

4. Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Det arbete som för en fulltidsanställd på grund av utjämningen av arbetstid överskrider arbetstidsschemats ifrågavarande

- arbetstid per dygn under ett arbetsdygn som är fastställd som under 8 timmar, ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per dygn
- arbetstid per vecka under en arbetsvecka som är fastställd som under 40 timmar, ersätts så som överenskommet om övertidsarbete per vecka

5. Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

På en söckenhelgsvecka när en arbetstagare har arbetat den arbetstid som arbetstidsschemat förutsätter för arbetsveckan ersätts arbete som utförts utöver detta på samma sätt som övertidsarbete om det inte kan ersättas som övertidsarbete per dygn.

Om arbete som utförs på påskaftonen, midsommaraftonen och julaftonen inte enligt stycket ovan ersätts med ett övertidstillägg på 100 % per vecka, betalas detta tillägg för det nämnda arbetet i 100 %. Undantagsvis betalas på valborgsmässoafton ersättningen efter 5 arbetstimmar.

Under de nämnda dagarna kan arbete utföras under förutsättningarna enligt i 33 § 1 mom. i arbetstidslagen.

Detta moment gäller emellertid inte oavbrutet skiftarbete.

6. Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Om den anställda inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt arbetstidsschemat utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och den anställda utfört arbete under de dagar som är lediga dagar enligt arbetstidsschemat, betalas för arbetstimmar under lediga dagar förhöjd lön på så sätt som avtalats i kollektivavtalet. Orsakerna till detta kan vara sjukdom, permittering till följd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, resa som beordrats av arbetsgivaren eller reservövning.

Tillämpningsdirektiv:

Det som i detta moment nämns om permittering gäller inte förkortad arbetsvecka.

7. Lokalt avtal, endast ett övertidsbegrepp

Genom lokala avtal kan man sträva efter att förenkla principerna kring övertidsersättningar. Förbunden anser att lokalt avtalade lösningar fungerar bäst när man har lyckats kombinera nivån på arbetsplatsens traditionella övertidsersättningssystem och de krav som arbetsplatsen arbetstidsbehov ställer.

Nedan har tillvägagångssätten för att ta i bruk endast ett övertidsbegrepp fastställts närmare i större detalj.

Lokalt kan man komma överens om att ersättningen för övertidsarbete bestäms enligt en definition av övertidsarbete. I detta fall betalas inte ersättning för övertid separat för övertid per dygn och per vecka, utan alla övertidstimmar under en viss längre tidsperiod betalas utifrån en och samma bestämmelse om ersättning för övertid.

Tidsperioden som berör ersättning för övertid och beloppet för övertid, antingen differentierat enligt antalet övertidstimmar eller som ett procenttal ska framgå av den ovan nämnda lokala överenskommelsen.

Det lokala avtalet ingås mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Användningen av endast ett övertidsbegrepp gäller enbart övertidsarbete i enlighet med denna paragraf och s.k. kollektivavtalsenligt övertidsarbete, och det påverkar inte söndagsarbetsförhöjningen enligt punkt 9 eller ersättningen för ledighet per vecka enligt punkt 10.

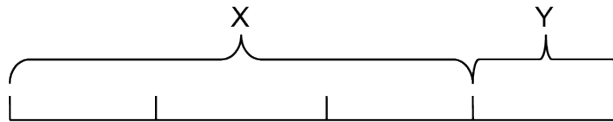
Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Lokalt avtal, endast ett övertidsbegrepp

Tillämpningsdirektiv:

Modellen för endast ett övertidsbegrepp är följande:

- 1) Man väljer en period för ersättandet av övertidsarbete, som kan vara till exempel en eller flera månader lång eller omfatta ett kvartal. Högst omfattar den dock ett år.
- 2) Man beaktar alla övertidstimmar under perioden (inklusive s.k. kollektivavtalsenligt övertidsarbete).
- 3) Övertidstimmarna ersätts till exempel enligt följande modell:



Under periodens första del ersätts övertidstimmar till en viss omfattning med en övertidsersättning på x, och resten av periodens övertidstimmar med en ersättning på y.

Man kan på arbetsplatsen även komma överens om en annan modell för att ersätta övertidsarbete.

8. Skiftarbetestillägg

Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för tiden för övertidsarbete ett skifttillägg enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete. Skifttillägget betalas enkelt för tiden för övertidsarbetet.

Skiftarbetestillägg

9. Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver arbetslönen och de eventuella övertidstilläggen som lagstadgad söndagsförhöjning för varje arbetstimme ett tillägg på 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Söndagsarbete

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet så att Kristi himmelfärdsdag är en vanlig arbetsdag, betalas ingen söndagsförhöjning för denna dag.

10. Ledighet per vecka och ersättning för ledigheter per arbetsvecka

En arbetstagare som tillfälligt arbetar på söndag ska, såvitt möjligt, beredas lagstadgad ledighet per vecka (veckoledighet) i första hand på lördagen samma vecka.

Ledighet per vecka och ersättning för ledigheter per arbetsvecka

Arbetstagaren som tillfälligt behövs i arbetet under sin ledighet per vecka ersätts för den tid som under ledigheten per vecka åtgått till arbetet genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid senast under tre följande kalendermånader efter att arbetet utförts förkortas med den tid som åtgått till arbetet, om inte annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan ledigheten per vecka även ersättas så att han eller hon utöver arbetslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som motsvarar 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten. Vid beräkningen av detta beaktas de arbetstimmar under vilka han eller hon utfört arbete under det arbetsdygn då ledigheten per vecka senast borde ha getts.

Med arbetstagaren ska, innan arbete utförs på en ledig dag per vecka, avtalas om huruvida den förlorade ledigheten per vecka ska kompenseras med motsvarande ledighet eller med en penningersättning.

27 § Rekreationspauser

Förutom måltiderna organiseras på varje normala arbetsdag en tio (10) minuter lång möjlighet att avnjuta förfriskningar på arbetsplatsen. Den bästa tidpunkten för rekreationspausen avtalas om på arbetsplatsen mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Rekreations-
pauser

Före övertidsarbetets påbörjan ges arbetstagarna en möjlighet att avnjuta förfriskningar på arbetsplatsen.

28 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibrukttagandet av arbetstidsbanken.

Arbetstids-
bank

Arbetstidsbankens uppgift är att svara mot variationer i arbetsmängd, därmed stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft samt svara mot enskilda behov i olika livssituationer.

Man avtalar lokalt om ibrukttagande av systemet. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendemann eller motsvarande personalrepresentant på arbetsplatsen, kan avtalet också ingås direkt med arbetstagarna.

I samband med att arbetstidsbanken tas i bruk kan man bland annat avtala om följande:

- vilka omfattas av systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- hur ledigheter kan tas ut eller beordras tas ut
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionalitet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och hur kan man ändra systemet
- upphävande av avtalet

Ledigheter som tagits ut som hela arbetsdagar eller längre perioder betraktas som likställd med arbetad tid i förhållande till intjänande av semester.

Den ledighet som överförts till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Om det finns sparad eller lånat saldo på banken när arbetstidsbanksavtalet eller anställningsförhållandet upphör, ersätts de eller tas tillbaka när avtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Tillämpningsdirektiv

Förbunden är överens om

- *att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av*
- *den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.*

29 § Skiftarbetstillägg

Skifttillägg 1.11.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Skiftarbetstillägg

	cent/timme
Kvällsskift	116
Nattskift	216

30 § Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete

Arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande två- eller ett-skiftsarbete betalas för varje ordinarie arbetstimme de arbetat under lördagsdygnet ett särskilt tillägg.

Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete

Tillägg för kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete 1.11.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

cent/timme

213

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 §.

31 § Utryckningsarbete

Utryckningsarbete

När en anställd kallas till utryckningsbetonat arbete efter hans eller hennes ordinarie arbetstid och efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas han eller hon åtminstone lön för 1 timme samt övertidsersättning när det är fråga om övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) Om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittliga timförtjänst och
- b) om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittliga timförtjänst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete uppgår övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast till 100 %.

Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till honom eller henne en i punkt a) angiven ersättning motsvarande två timmars genomsnittliga timförtjänst utan övertidstillägg.

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

Omständighets-
tillägg

32 § Omständighetstillägg

Om arbetstagaren måste arbeta i omständigheter som är sämre än de allmänt accepterade finska arbetsförhållandena, betalas åt honom eller henne ett omständighetstillägg.

Omständighetstillägg från och med den cent/timme
1.3.2014

43

Tillämpningsdirektiv:

Ifall arbetarskyddsmyndigheten konstaterar att arbetsförhållandena inte uppfyller de ifrågakvarande normerna, betalas ett omständighetstillägg.

33 § Reseersättningar

Arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och för tid använd till resa under ett arbetsdygn samt ersättning för extrakostnader som uppstår på kommenderingsorten så som skrivs i detta moment.

a) Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader som uppkommer av resan till eller från kommenderingsorten eller för resan till en annan kommenderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- o.d. biljetter i andra klass, bagageavgifter och, om resan företas på natten, priserna på sovplatsbiljetter i andra klass.

Nödvändiga
resekostnader

Har en överenskommelse träffats före resan om användning av arbetstagarens egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil en ersättning. Ersättningens maximibelopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

b) Ersättning för resetid för arbetsresor

Ersättning för restid

Arbetstagaren betalas resetidsersättning för resetimmar för högst 16 timmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras de arbetstimmar som under ifrågavarande arbetsdygn utförts inom ramen för ordinarie arbetstimmar. För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För en resa som sker på en ledig dag betalas för en resa på högst åtta timmar en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För övriga resetimmar, dock högst för åtta timmar, betalas en ersättning som motsvarar arbetstagarens grundtimlön.

Om det för arbetstagaren har ordnats en sov- eller hyttplats, betalas den ovan nämnda ersättningen inte för tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

Sovplats

I sådana fall där arbetsgivaren beordrar arbetstagaren till en kommenderingsort som han eller hon färdas till dagligen från sitt hem, och arbetsvägen är över 55 kilometer mellan hemmet och arbetsplatsen, går man tillväga på följande vis:

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna och betalar lön för den delen av resetiden som överskrider 20 km.

Resekostnader i
vissa särskilda fall

Man kan lokalt avtala om andra principer för ersättandet av resetiden.

c) Dagtraktamente

Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje resedygn, när stället där arbetet utförs mätt längs en allmänt använd farväg ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, enligt följande:

- Heldagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 6 timmar
- För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Ett resedygn är en tidsperiod på högst 24 timmar som påbörjas när arbetstagaren påbörjar arbetsresan från sin arbetsplats eller sin bostad. Resedygnet avslutas när arbetstagaren återvänder från arbetsresan till sin arbetsplats eller sin bostad. Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren under något resedygn får en kostnadsfri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagtraktamente två fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en kostnadsfri måltid.

Tillämpningsdirektiv:

När för arbetstagaren har ordnats fri kost eller bostad, är det i sammanhanget ovidkommande om det är arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren, som svarar för arrangemanget.

d) Måltidsersättning

Måltidsersättning

Då arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas han eller hon

resekostnader,
ersättning för resetiden för tiden som överskrider den ordinarie arbetsresan och
måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet, om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma hos sig, om på arbetsplatsen inte serveras någon gratis måltid.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren mitt i arbetsdagen måste förflytta sig mellan sin ordinarie arbetsplats och kommenderingsorten, ersätts arbetstagaren resekostnaderna och ersättning för resetid, fastän kommenderingsorten befinner sig mindre än 5 kilometer från den ordinarie arbetsplatsen eller arbetstagarens bostad.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Även de arbetstimmar som utförts omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

e) Övernattningskostnader

Övernattningskostnader

Övernattningskostnaderna ersätts genom att man betalar antingen logiersättning eller nattresepenning enligt följande:

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

Nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket för arbetstagaren inte har ordnats fri inkvartering eller då han eller hon inte har fått logiersättning eller en sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren obefogat har låtit bli att utnyttja den inkvarteringsmöjlighet som arbetsgivaren reserverat och anvisat.

f) Hemresor under vissa helgdagar

Vissa hemresor

Har arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i minst 3 veckor på kommenderingsorten är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar såvida detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Då betalar arbetsgivaren till honom eller henne enligt punkt a) ersättning för resekostnaderna till hemorten och tillbaka till arbetsplatsen samt ersättning för resetid enligt punkt b) samt ytterligare ersättning för resetiden under resan enligt punkt c) och nattresepenning enligt förutsättningarna i punkt e) tredje stycket.

Detsamma gäller även övriga arbetstagare som arbetsgivaren vid nämnda helgdagar skickar hem samt hemresa på grund av semester.

Tillämpningsdirektiv:

Beträffande de resor som avses under denna avtalspunkt gäller arbetsgivarens ersättnings skyldighet ända fram till arbetstagarens faktiska hem.

Arbetstagaren ska på begäran lämna arbetsgivaren en utredning om var hans eller hennes hem är beläget.

34 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelg ersättning

För alla helgdagar som infaller på vardagar samt för första maj betalas lön för åtta timmar enligt grundtimlönen + 3 procent.

För julafton som infaller på andra vardagar än lördag betalas lön för åtta timmar enligt grundtimlönen + 3 procent.

Tillämpningsdirektiv:

Söckenhelg ersättningen till en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att den ovan angivna söckenhelg ersättningen multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

För trettondagen som infaller på en annan vardag än lördag används som beräkningsgrund för söckenhelg ersättningen den genomsnittliga timförtjänsten enligt 18 § i kollektivavtalet. För trettondagen betalas enbart för vardagar mellan måndag och fredag.

Lön för självständighetsdagen betalas enligt lagen (388/37).

Självständighets-
dagen

Söckenhelg ersättning betalas åt en arbetstagare som oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst två (2) månader före söckenhelgen i fråga och som har arbetat enligt arbetstidsschemat den sista och också den närmast följande arbetsdagen före och efter söckenhelgen, om inte frånvaron varit godkänd av arbetsgivaren eller berott på arbetstagarens sjukdom, reservövningar eller motsvarande jämförbara skäl.

Förutsättningar för
erhållande av
söckenhelg ersätt-
ning

Tillämpningsdirektiv:

Om villkorsreglerna för iakttagande av arbetstiden enligt arbetstidsschemat orsakar att söckenhelg ersättningen går förlorad för flera söckenhelger i följd, gäller förlusten endast en av de nämnda söckenhelgerna.

För arbete utfört på en söckenhelg betalas lön som för söndagsarbete plus söckenhelg ersättning.

Tillämpningsdirektiv:

Söckenhelg ersättning betalas åt arbetstagaren även för sådana söckenhelger som infaller under semestern, under en sjukdom som pågått högst två (2) månader före söckenhelgen, under avlönad frånvaro på grund av ett barns sjukdom enligt 38 § i kollektivavtalet, under lagstadgad föräldraledighet, permittering eller under en förkortad arbetsvecka.

När arbetstagaren inte på grund av en sådan situation som nämnts tidigare i denna tillämpningsanvisning är berättigad lön för självständighetsdagen, eller om självständighetsdagen infaller på en lördag, betalas söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

35 § Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstillägg

I samband med den lönebetalning som följer närmast efter den 1 december betalas till en arbetstagare tjänsteårstillägg beroende på hur länge hans eller hennes anställningsförhållande utan avbrott har fortgått före utgången av föregående november månad.

Tillägget fastställs enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tillägget i euro beräknas utifrån formeln:
10 år men inte 15 år	Smån x 2 x GTF
15 år men inte 20 år	Smån x 4 x GTF
20 år men inte 25 år	Smån x 6 x GTF
25 år eller längre	Smån x 8 x GTF

Smån = antalet semester månader som under föregående semesterkvalifikationsår berättigar till semester.

GTF = genomsnittlig timförtjänst enligt kollektivavtalet.

Tillämpningsdirektiv:

Storleken på tjänsteårstillägget för en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att det tjänsteårstillägg som uträknats enligt den ovan nämnda formeln multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.

Om den anställda omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund tillägget betalas, konstateras varje år 30.11. Den grund som då konstateras iakttas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets längd och kontinuitet iakttas tillämpningspraxis i semesterlagen.

Konstaterande
av grunden

Om arbetstagarens anställningsförhållande som omfattas av tjänstgöringstillägget upphör innan den årliga betalningen av tillägget, betalas arbetstagaren i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje månad som den anställda har förtjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades honom eller henne som tjänstgöringstillägg.

Upphörande av
anställningsför-
hållande

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 § i detta kollektivavtal och 2 § första punkten i avtalet semesterlön.

Behandling i
löneadministrat-
ionen

Betalningstidpunkten för tjänstgöringstillägget kan avvika från det som nämnts tidigare i denna punkt genom lokala avtal. Ifall man kommer överens om att tjänstgöringstillägget betalas längs med året (till exempel per månad) ska det lokala avtalet beakta bestämmelserna om grunderna till tillägget speciellt vad gäller den årliga granskningstidpunkten och avslutandet av anställningsförhållandet.

36 § Övriga ersättningar

a) Högtidsdagar

Högtidsdagar

En arbetstagare vars anställning i samma företag har fortgått utan avbrott i minst tre månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön som motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemärkelse-dagen infaller på en arbetsdag enligt arbetstidsschemat. Lönen betalas enligt grundtimlönen.

b) Uppbåd

Uppbåd

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som befaller en arbetstagare som deltar i uppbåd.

Bestämmelsen gäller även de som enligt räddningslagen genomgår befolkningsskyddsutbildning.

c) Reservövningar

Reservövningar

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

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas även på personer som med stöd av civiltjänstlagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar samt på personer som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

d) Begravningar och bröllopsdagar

Begravningar
och bröllopsdagar

Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

Lönen betalas enligt grundtimlönen.

e) Blodgivning

Blodgivning

Arbetsgivaren betalar åt en arbetstagare som under arbetstid bråds-kande kallas till blodgivning en ersättning som motsvarar grundtimlönen för inkomstbortfallet på grund av förlorad ordinarie arbetstid.

f) Utbildning

Yrkesutbildning
och gemensam
utbildning

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten för både kurs- och resetiden. En arbetstagare med månadslön får lön för den tid som åtgår till utbildningen och de resor som deltagandet förutsätter oavkortad.

Om utbildningen helt äger rum utanför ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen för utbildningstiden.

Dessutom ersätts arbetstagaren för resekostnader enligt 33 § A-punkten i kollektivavtalet.

Arbetstagaren betalar även kursavgifter, läromedel, helpensionsavgifter vid internatkurser och för icke-internatkurser dagtraktamente eller måltidsersättning som fastställs enligt 33 § C-punkten i kollektivavtalet.

Innan man anmäler sig till en utbildning ska man konstatera att det rör sig om utbildning enligt denna avtalspunkt.

Gemensam utbildning

Till den som deltar i utbildning betalas ersättning för direkta kostnader och inkomstbortfall under ordinarie arbetstid enligt 7.1 punkten i Allmänna avtalet.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

37 § Lön för sjukdomstid samt moderskaps- och faderskapsledighet

När en arbetstagare på grund av ett olycksfall eller sjukdom blir arbetsförmögen betalas åt honom eller henne en lön som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten eller tidlön då denna är högre än den genomsnittliga timförtjänsten, för så här många arbetsdagar:

Sjukdom och
olycksfall

Den oavbrutna längden på anställningsförhållandet

Arbetsdagar som ersätts före arbetsförmågan

under 3 år	20 arbetsdagar
3 år men mindre än 5 år	25 arbetsdagar
5 år men under 10 år	30 arbetsdagar
10 år eller längre	40 arbetsdagar

Tillämpningsdirektiv:

Lön för sjukdomstid betalas för de ordinarie arbetstimmarna under varje arbetsdag för vilken ersättning betalas.

Förutsättningarna för att betala lön för sjukdomstid är följande:

- 1 Arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av en arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall.
- 2 En av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan uppvisas.
- 3 Grunderna och omfattningen av lönen för sjukdomstid har utretts på ett godtagbart vis.

Förutsättningar för betalning av lön för sjukdomstid

Tillämpningsdirektiv:

1 Konstaterande av arbetsoförmåga

A. Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas om läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Under epidemitider kan läkaren ge arbetsplatsens företagshälsovårdare rätt att på basis av sin undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivaren av upprepat sjukintyg ska alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepat sjukdomsfall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

Innan ett av hälsovårdaren utskrivet intyg kan anses som utredning över arbetsförmögenhet, ska han eller hon tillsammans med läkaren konstatera att situationen är sådan som ovan avses, och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsförmögenhet.

B. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Hantering av sjukfrånvaro

Hanteringen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen sker bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. En effektiv påverkan kräver en åtgärdsmodell som består av kartläggning av problem, målsättning och praktiska åtgärder. En av åtgärderna kan vara metoden om egen anmälan som definieras mer i detalj nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om införande av metoden om egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska ingås skriftligt med huvudförtroendemannen. Avtalet kan gälla frånvaro som pågår högst tre dygn. Metoden om egen anmälan tillämpas enbart på arbetstagarens egen sjukfrånvaro.

Lokalt kan bland annat avtalas om följande:

- avtalets mål
- vem avtalet gäller
- vem anmälan lämnas till
- på vilket sätt anmälan går till
- hur anmälan registreras
- hur man förfar om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i antalet godkända frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till en kontroll hos en (arbetshälsovårds)läkare
- hur man förebygger missbruk och en möjlighet att avvika från betalningsgrunderna för lönen för sjuktiden i förekomna fall av missbruk
- uppföljning av avtalets genomförande
- avtalets längd, möjlighet till uppsägning

2 Anlitande av företagshälsovården i första hand

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare.

Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjuktid om arbetstagaren för arbetsgivaren framför en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare.

3 Oklarheter beträffande läkarintyget

Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg arbetstagaren företer, kan han eller hon hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren nämnd läkare för kontroll. I så fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

4Handledning för riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att handleda arbetstagarna i korrekt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med introduktionen i arbetet.

Det ligger både i arbetsgivar- och arbetstagarsidans intresse att sjukfrånvaron blir så kort som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska dem.

Avslag

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

Vägran att betala lön för sjuktid

Tillämpningsdirektiv:

Ifall löneförmånerna för sjukdomstid uppsåtligen missbrukas, betalas ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet upphävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Anmälningsskyldighet

En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om att han eller hon insjuknat.

Arbetstagarens anmälningsskyldighet

Tillämpningsdirektiv:

Meddelande om insjuknande ska ges arbetsgivaren i mån av möjlighet före arbetsskiftet inleds

- *Arbetstagaren ska meddela sin närmsta chef eller en annan av arbetsgivaren utnämnd person redan före arbetsskiftet inleds om sin sjukdom, om det med tanke på omständigheterna alls är möjligt. Arbetsgivaren ska tillkännage tillvägagångssätten angående detta för arbetstagarna.*
- *Om arbetstagaren uppsåtligen försummar att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.*

Tidpunkten för utbetalning

Om arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat om sin arbetsoförmåga och det inte finns oklarheter vad gäller lönegrunderna eller lönebeloppet i utbetalningen av lönen för sjukdomstid, ska ett förfaringsätt i första hand tillämpas enligt vilket arbetsgivaren betalar den anställda lön för sjukdomstid i samband med ordinarie lönebetalning utan att vänta på återbetalning av dag- eller moderskapspenning eller motsvarande ersättning.

Tidpunkten för när lön för sjukdomstid betalas

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall blir arbetsoförmögen mitt under sin arbetsdag, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under dagen.

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Återfall

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, och man betalar lön för sjukdomstid tills sjukdoms- eller ersättningsperioden tar slut.

När samma sjukdom återkommer

Tillämpningsdirektiv:

Ersättningsperioden behöver inte vara enhetlig vid återfall i samma sjukdom utan den kan bestå av flera arbetsoförmögenhetsperioder.

I oklara fall fastställs i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringslagen huruvida det är fråga om samma eller en annan sjukdom.

Om arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycka uppkommit under en tid av arbetsoförmåga till följd av annan sjukdomen eller olycka eller omedelbart därefter och den anställda inte varit i arbete däremellan räknas sjuktidperioderna med tanke på betalning av lön för sjukdomstid till samma arbetsoförmåga.

Vissa särskilda situationer

Om arbetstagaren insjuknar innan hans eller hennes semester inleds och semestern på hans eller hennes begäran skjuts fram till en senare tidpunkt, betalas till arbetstagaren lön för sjukdomstid under sjukdomstiden enligt denna paragraf.

Lön för sjukdomstid och semester

Om arbetstagaren insjuknar under sin semester och den del av semestern som överstiger 7 sjukdagar framflyttas, betalas till arbetstagaren lön för sjukdomstid enligt denna paragraf från och med den tidpunkt då semestern framskjutits.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren insjuknar och semestern inte skjuts fram till en senare tidpunkt, uppstår ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala lön för sjukdomstid, varvid arbetstagarens förmån utöver semesterlönen blir dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter under permitteringen, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid i enlighet med denna paragraf under permitteringen tills antingen arbetsoförmågan eller ersättningsperioden avslutats.

Lön för sjuktid och permittering

Om arbetstagaren insjuknar efter att anmälan om permitteringen har getts, betalas lön för sjukdomstid fram till att permitteringen börjar, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf tills sjukdomen upphör eller ersättningsperioden löper ut.

Under permitteringstiden betalas ingen lön för sjukdomstid med ovan nämnda undantag. Om arbetsförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter efter att permitteringen redan upphört, börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf så att lön för sjukdomstid betalas på den första arbetsdagen enligt arbetstidsschemat efter att permitteringen tagit slut.

En arbetstagare på moderskapsledighet som huvudsakligen utför ackordsarbete betalas en lön som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten, och en arbetstagare som utför tidsarbete betalas en lön utgående från den genomsnittliga timförtjänsten omedelbart före moderskapsledigheten eller tidlön, om den är större än den genomsnittliga timförtjänsten för 40 arbetsdagar från och med att moderskapsledigheten inletts.

Tillämpningsdirektiv:

Om en ny moderskapsledighet börjar under den föregående familjeledigheten så att arbetstagaren inte däremellan återvänder till arbetet, har arbetsgivaren ingen lönebetalningsskyldighet för den nya moderskapsledigheten.

Lön för moderskapsledighet

Arbetstagaren beviljas faderskapsledighet för den tid på högst 18 vardagar, indelad i högst fyra perioder, för vilken faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig.

Till en arbetstagare, vars anställning har fortgått i minst 6 månader före början av faderskapsledigheten, betalas under dennes faderskapsledighet lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en period på högst 6 vardagar. Lön för faderskapsledighet betalas endast ut under den första perioden av faderskapsledigheten.

Lön för faderskapsledighet

Avdrag från lönen för sjuktiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten

Avdrag

Från lönen för sjukdomstid eller moderskaps- och faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på grundval av samma arbetsförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktiden eller moderskaps- eller faderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom eller henne helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

Tillämpningsdirektiv:

Med i detta stycke nämnt avtal avses ett avtal som hänför sig till anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller ett mellan dem i övrigt ingått avtal, dock inte ett avtal mellan arbetstagaren och en tredje person.

Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller moderskaps- eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Tillämpningsdirektiv:

Om arbetstagaren är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren dock inte rätt till ovan nämnda dag-, moderskaps- eller faderskapspenning för denna dag.

Om arbetstagaren själv är orsak till att dagpenning eller med den jämställd ersättning inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som han eller hon hade haft rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som till följd av arbetstagarens försummelse har lämnats obetald.

Tillämpningsdirektiv:

Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

38 § Vård av sjukt barn

När ett barn under 10 år som är fast bosatt i det egna eller ett annat hem plötsligt insjuknar, betalas åt fadern eller modern eller åt personen som vårdar barnet och som är fast bosatt i samma hushåll som modern eller fadern en ersättning för den frånvaro som är nödvändig för att ordna barnets vård eller för att vårda barnet enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om lön för sjukdomstid.

En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjukdomstid ges över frånvaron. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

Vård av sjukt barn

Längden på frånvaron och utredning om den

Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att barnets bägge föräldrar inte samtidigt utnyttjar sin rätt till frånvaro.

Tillämpningsdirektiv:

När ordnandet av vården eller vården varar 1, 2, 3 eller 4 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. Ett villkor för att få ersättningen är en likadan utredning om barnets sjukdom och den frånvaro som sjukdomen medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget krävs om personens egen sjukdom.

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

Ensamförsörjare

Som utgångspunkt är att ersättningen betalas då det inte går att ordna barnets vård på något annat sätt än att någondera föräldern måste göra det. Vid frånvaro krävs en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet liksom deras lämplighet för uppgiften.

När frånvaro är oundviklig

Om 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. En sådan frånvaro med lön är lika lång som den tid som åtgår till arbetsresan fram och tillbaka.

Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnet återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken senast betalades ersättning enligt paragrafen i detta moment, fortsätter man att betala ersättning tills den ovan nämnda ersättningsperioden på 4 dagar för denna sjukdom har fyllts. Som nytt insjuknande i samma sjukdom avses inte fall då två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller det att den ena föräldern och barnet insjuknar efter varandra uppfattas som återinsjuknande.

När samma sjukdom återkommer

Om barnet insjuknar plötsligt mitt under en arbetsdag och den ena föräldern är tvungen att arrangera vård eller vårda barnet på det sätt som avses i detta moment, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under respektive dag.

Barnet insjuknar mitt under arbetsdag

De frånvarodagar med lön som avses i detta moment jämställs med dagar likställda med arbetade dagar så som avses i semesterlagen.

Inverkan på semestern

Vård av svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets förordning (statsrådets förordning 1335/2004) avsedd svår sjukdom eller handikapp, har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i den vård eller rehabilitering av barnet eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering avsedd enligt 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) efter att han eller hon på förhand har kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

Vård av svårt
sjukt barn

39 § Läkarundersökningar

A Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfall om den anställda under anställningsförhållandet skickas till eller får order om hälsogranskning eller undersökning när dessa grundar sig på

statsrådets beslut om företagshälsovård vilken stadgats såsom arbetsgivares skyldighet (950/94) och en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården

lagen om unga arbetstagare (998/93)

strålsäkerhetslagen (592/91)

lagen om smittsamma sjukdomar (583/86)

arbetstagarens förflyttning inom samma företag till en uppgift som kräver en läkargranskning eller -undersökning

Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt därtill anslutna resor.

Arbetsgivaren betalar även ersättning för nödvändiga resekostnader samt en dagpenning enligt detta kollektivavtal då arbetsgivaren skickas till i ovan nämnda stadganden avsedda kontroller eller undersökningar eller på basis av dessa remitteras till efterkontroll.

Om undersökningen äger rum under en arbetstagarens lediga tid, betalas han eller hon en ersättning för de extra kostnaderna som motsvarar den högsta behovsprövade sjukdagpenningen i 18 b § i sjukförsäkringslagen.

B Övriga än lagstadgade läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall beträffande övriga än lagstadgade läkarundersökningar är följande:

- a) Grundförutsättningar
(gäller samtliga fall i punkt B) 1–5)

Lagstadgade
läkarunder-
sökningar

Övriga än
lagstadgade
läkarundersök-
ningar

- 1 Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. 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.
- 2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 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 redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.
- 3 Den anställda ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.
- 4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 5 Om den anställda får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av den här paragrafen.
- 6 Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

1 Ny sjukdom eller upprepad sjukdom

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

Vid arbetsoförmåga till följd av läkarens undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.

Om arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller för undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2 Tidigare fastställd sjukdom

För tiden för en läkargranskning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkargranskningen utförs av en specialist inom området i fråga, i syfte att fastställa vård.

Ny sjukdom eller upprepad sjukdom

Tidigare fastställd sjukdom

Om sjukdomen väsentligt försämras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

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

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

För tiden för arbetsoförmåga till följd av en behandlingsåtgärd som en cancersjukdom förutsätter. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning. Undersökningen ska ha ordinerats av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.

Laboratorie- och röntgenundersökningar

Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med ett läkarintyg.

4 Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen (824/94), om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden. Förutsättning för betalning av ersättning är att undersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Den anställda ska på begäran uppvisa arbetsgivaren en utredning om att undersökningen anknyter till graviditet och att det var nödvändigt med undersökningen på arbetstid.

5 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, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård påvisas med ett tandläkarintyg.

Akut tandsjukdom

Förutom ersättningen av inkomstbortfallet enligt ovan nämnda punkt B ersätter arbetsgivaren arvodet för läkargranskningen i sjukdomsfall till den del som sjukförsäkringen inte täcker, dock högst 6,75 euro per gång.

6 Synundersökning

Arbetstagare ska arrangeras en möjlighet att gå på synundersökning minst en gång per år. För förlust av arbetstid på grund av synundersökningen ersätts 2 timmar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Synundersökning

40 § Semester

Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.

Om inledandet av semester ska meddelas arbetstagarna minst en (1) månad före semester inleds.

Obs: Arbetsplatsens semesterplan klarläggs utan förpliktelser tre månader före semestern börjar. Det slutgiltiga meddelandet om semesterns inledande ska ges minst en (1) månad före semester inleds.

Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning iaktas avtalet om semesterlön som undertecknades mellan centralorganisationerna.

Semesterlön och semesterersättning

Lokalt kan avtalas om att betalningen av semesterlön periodiseras så att semesterlönen förfaller per lönebetalningsperiod under semestern. Semesterlönen ska i så fall dock i sin helhet vara betald senast vid den lönebetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

Lokala avtal om hur semesterlöner periodiseras

Tillämpningsdirektiv:

Med lokalt avtal avses det sätt för betalningen av semesterlönen som allmänt gäller för arbetstagarna.

Till arbetstagaren betalas i semesterpenning 50 % av hans eller hennes semesterlön.

Semesterpremie

Om inte annat avtalas lokalt om betalningstidpunkten för semesterpenning, betalas semesterpenningen enligt följande:

Hälften av semesterpenningen betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. För att arbetstagaren ska erhålla den andra delen av semesterpengen ska hans eller hennes anställningsförhållande dock ännu gälla under den sista semesterdagen.

Betalningstidpunkt för semesterpremie

Tillämpningsdirektiv:

Avtal om betalningstidpunkten för semesterpremier ingås skriftligt i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Man ska dock komma överens om att semesterpremien även i dessa fall i sin helhet betalas senast före början av följande semesterkvalifikationsår.

Med lokala avtal avses det sätt för betalning av semesterpenning som allmänt gäller för arbetstagarna.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpenning, betalas semesterpenningen när anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpenning.

Semesterpengen betalas även i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv.

Semesterpeng och anställningsförhållandets upphörande

Semesterpengen betalas härvid för semesterersättningen för det avslutade, föregående semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Tillämpningsdirektiv:

Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte som en orsak som beror på arbetstagaren.

Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpremien. Om arbetstagaren inte har getts semester innan anställningsförhållandet upphör på det här sättet, betalas till arbetstagaren hela semesterpenningen.

Om anställningsförhållandet upphör under semestern

En arbetstagare som får ålderspension, arbetsoförmögenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får semesterpeng för den semesterlön och eventuella semesterersättningen som han eller hon är berättigad till.

Pensionering

Tillämpningsdirektiv:

En arbetstagare som pensioneras betalas semesterpremie även för semesterersättningen för ett eventuellt ofullständigt semesterkvalifikationsår.

När en arbetstagare inleder sin värnpliktstjänstgöring betalas semesterpenningen för den semesterlön och semesterersättning som han är berättigad till när han inleder sin tjänstgöring.

Värnplikt i aktiv trupp

Tillämpningsdirektiv:

Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt även på civiltjänstepliktig.

41 § Grupplivförsäkring

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

VII ARBETARSKYDD

42 § Arbetarskydd

Arbetsgivaren ska så som arbetarskyddslagen förutsätter ta i beaktan alla nödvändiga åtgärder för att hindra arbetstagaren från att i sitt arbete utsättas för olycksfall eller andra olägenheter för arbetstagarens hälsa på grund av arbetet.

Arbetstagaren ska på så sätt som arbetarskyddslagen förutsätter iaktta de bestämmelser lagen eller kollektivavtalet förpliktar honom eller henne att följa och använda skyddsutrustning som motverkar olycksfall och fara för hälsan och även annars iaktta nödvändig försiktighet i arbetet.

När en arbetstagare genom sin erfarenhet inser att ett arbete som han eller hon ska utföra eller fortsätta med innehåller en tydlig fara för hälsan eller säkerheten, ska han eller hon omedelbart meddela om detta till arbetsgivaren och åt arbetarskyddsombudet eller förtroendemannen. Arbetsgivarens skyldighet är då att ta till åtgärder som tar bort faran eller, ifall detta inte omedelbart är möjligt, inrätta särskilda skyddsåtgärder.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstagarens anmälningsskyldighet påverkar inte skadeståndsansvaret som endast fastställs enligt lagen.

Att vägra utföra ett arbete som inte har sådana säkerhetsanordningar som myndigheterna eller arbetarskyddschefen ordinerat eller som enhälligt föreslagits av arbetarskyddskommissionen räknas inte som att vägra arbeta i strid mot kollektivavtalet.

Skyddsklädsel

Skyddsklädsel

Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren å arbetsplatsens vägnar har en ändamålsenlig skyddsklädsel till sitt förfogande, vars tvätt och underhåll sköts av arbetsgivaren.

Obs: I ytterst smutsigt arbete ska arbetsrocken bytas till en ren minst en gång i veckan.

Arbetstagaren ska reserveras tillräckligt med skyddsutrustning när han eller hon arbetar med sådant arbete som kan vara hälsovådligt.

I galvaniseringsarbete ska arbetstagarna reserveras skyddsskor.

I varje arbetsavdelning ska det finnas ett medicinskåp, vars innehåll motsvarar Finlands Röda Kors rekommendationer om innehåller i ett medicinskåp. För skåpet ansvarar arbetsledaren i arbetsavdelningen.

Obs: I galvaniseringsavdelningen ska kemikalielagen vara synligt framlagd.

Kemikalielagen

VIII FÖRTROENDEMÄN

43 § Förtroendemän

Det allmänna avtalet om förtroendemän mellan TT-FFC från 1997 iakttas som en del av detta avtal.

Huvudförtroendemannen har rätt att använda arbetsplatsens telefon och andra i normala kontors- m.m. redskap för att sköta sina förtroendemannauppgifter.

För att sköta sina förtroendemannauppgifter arrangeras för huvudförtroendemannen regelbundet befrielse från arbete för vilket inkomstbortfallet ersätts. Därtill betalas en ersättning per månad enligt följande:

Ersättning till förtroendemän den 1.3.2014

Antal arbetstagare	Befrielse timmar/vecka	€/mån.
under 20	1	75
20–49	4	82
50–99	8	89
100–149	10	107
150–	12	126

Vid fastställandet av längden på den fritid som beviljas huvudförtroendemannen konstateras antalet arbetstagare som huvudförtroendemannen representerar omedelbart före huvudförtroendemannaavtalet samt vid en motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Denna längd för befrielsen som härvid fastställs iakttas fram till nästa granskning.

Huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige som delvis befriats från arbete ska ha en förtjänstutveckling som motsvarar företagets andra arbetstagare som arbetar i lika krävande arbeten.

Förtroendemännens verksamhetsområden och deras antal avtalas om innan förtroendemannaavtalen. Då ska beaktas bl.a. att dessa verksamhetsområden är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Samtidigt konstateras ansvarsområden för förtroendemännen och arbetsledningen och deras befogenheter i ärenden som gäller anställningsförhållanden. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under sin arbetstid antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller då han eller hon annars utför uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Den av fackavdelningen valda huvudförtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete samt över den lön som betalats för dessa.

Uppsägande av huvudförtroendemannens ersättares arbetsavtal eller permittering då han eller hon inte arbetar som huvudförtroendemannens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroendemän, får inte grunda sig

på arbetstagarens förtroendeuppdrag. Arbetsgivaren ska utan särskilda krav bevisa att åtgärden beror på andra orsaker.

Uppsägande av arbetarskyddsfullmäktigens ersättares arbetsavtal eller permittering då han eller hon inte arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som arbetarskyddsfullmäktig, får inte grunda sig på arbetstagarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilda krav bevisa att åtgärden beror på andra orsaker.

44 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigs fasta månadsersättning är 79 euro från och med den 1.3.2014.

45 § Ordförande för fackavdelningar

Ordförande för fackavdelningen har rätt att använda arbetsplatsens telefon för att sköta ärenden som har att göra med fackavdelningens uppgifter. Användningstiderna för telefonen ska avtalas om med arbetsledningen. Användningskostnaderna för telefonen ersätts av fackavdelningen.

46 § Ombud

De organisationer som undertecknat detta avtal väljer var sitt ombud som övervakar för sitt förbunds del att avtalet iakttas.

Ombudet har rätt att besöka arbetsplatser i ärenden som gäller tillämpningen av detta avtal efter att ha kommit överens om en lämplig tid med arbetsledningen som är på plats.

När ett ombud måste agera som utredare mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i en sak som gäller tolkningen av avtalet, ska han eller hon ges samma information som förtroendemannen är berättigad till som anknyter till ärendet.

IX SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

47 § TTs och FFCs avtal

Alla avtal som ingåtts och som under avtalsperioden ingås mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT och Finlands Fackförbunds Centralorganisation och som också berör ädelmetallsbranschen iakttas utan skilt avtal. Existensen av de avtal som ingås under avtalsperioden konstateras dock mellan avtalsparterna och medlemskårerna informeras omedelbart om deras existens.

48 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivaren kan, ifall arbetstagaren har gett arbetsgivaren fullmakt att göra det, innehålla medlemsavgifterna till Metallarbetarförbundet rf och dess underavdelningar en gång i månaden och betala in den på ett bankkonto som Metallarbetarförbundet utnämnt.

Obs: Då den medlemsansvarige meddelar åt företagets löneräknare att en medlemsavgift ska innehållas för en medlem, betyder det att medlemmen har gett den medlemsansvarige fullmakt att sköta innehållet av hans medlemsavgift i lönen. I fall då betalningen inhiberas ska samma förfarandesätt följas som när man ansluter sig, dvs. man ska meddela den medlemsansvarige om saken och han eller hon meddelar arbetsplatsens löneräknare om saken vilket leder till att rätten att innehålla medlemsavgifterna från den ifrågavarande medlemmens lön avbryts.

Innehållet av medlemsavgiften sker så som skilt avtalats om i det avtalsprotokoll som Finlands Arbetsgivares Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation undertecknat 13.1.1969. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret, eller när anställningen upphört, för beskattningen ett verifikat över den innehållna medlemsavgiftssumman.

49 § Möten på arbetsplatsen och informations- och samarbetsverksamhet

Förbundets fackklubb på arbetsplatsen har möjligheten att utanför arbetstiden organisera möten som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden eller frågor som berör fackföreningen.

Man ska komma överens om mötet med arbetsgivaren, om möjligt, tre (3) dagar innan det ordnas.

Arbetsgivaren anger mötesplatsen som antingen är på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll.

För mötesordningen och ordning och reda i möteslokalen ansvarar den arrangör som har reserverat möteslokalen. Förtroendepersonerna ska finnas tillgängliga under mötet.

Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för både förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och för den aktuella centralorganisationen till mötet.

I informations- och samarbetsverksamhet iakttas TTs och FFCs allmänna avtal från 1997.

50 § Ordningsbestämmelser

Arbetstagaren och arbetsgivaren är skyldiga att iakttä arbetstiden och varje arbetsplats ikraftvarande arbetsreglemente. Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete som krävs av arbetsplatsen.

Om inte annat avtalats om i detta avtal, iakttas de bestämmelser av den ikraftvarande arbetslagstiftningen som kan tillämpas.

51 § Lokala avtal

I flera bestämmelser i kollektivavtalet nämnda lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda. Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Ett här avsett lokalt avtal utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

52 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning, tolkning eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det avfatta en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken frågan som parterna har olika åsikt om skildras kort och som innehåller båda parternas ställningstaganden. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till de båda parterna.

För förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som föreskrivs för allmänna avtal som har ingåtts mellan centralorganisationerna.

Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas mellan förbunden, förs ärendet vidare till arbetsdomstolen för avgörande.

53 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller 1.11.2016–31.10.2017 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Helsingfors den 17 augusti 2016

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Bilaga 1 AVTAL OM ARBETSTID I TRESKIFTSARBETE I ÄDELMETALLBRANSCHEN

ARBETSGIVARNAS ALLMÄNNA GRUPP RF
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstid i både intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete. Bestämmelser som inte särskilt omnämner någondera arbetstidsform, gäller dem båda.

Tillämpningsdirektiv:

Definitioner

Med oavbrutet treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar per dygn, sju dagar i veckan.

Med intermittert treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift så att arbetet i allmänhet avbryts för veckoslutet. På grund av företagets produktionsbehov och praxis varierar arbetstiden under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Söckenhelgsveckorna beaktas så som även övriga arbetsveckor, vilket innebär att även söckenhelgerna jämnar ut arbetstid. Semesterdagar kan inte användas till utjämningen av arbetstiden.

2 §

Genomsnittliga arbetstider per vecka

Den ordinarie arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är fr.o.m. 1.1.1998 i genomsnitt 35,8 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 34,9 timmar.

3 § Utjämningsperiod

Arbetstiden ska under en tidsperiod på högst ett år, enligt huvudregeln ett kalenderår, jämnas ut till i genomsnitt de mängder per vecka som nämns i 2 §.

4 § Arbetstimssystem

För arbetet ska på förhand göras upp ett arbetstidsschema för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till de genomsnittliga arbetstider per vecka som nämns i 2 §.

Tillämpningsdirektiv:

Arbetstidsschemat är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats är treskiftsarbete.

5 §

Måltider vid treskiftsarbete

I treskiftsarbete reserveras möjlighet till att inta måltid under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

6 §

Övergång från en arbetstidsform till en annan

Vid övergången från en arbetstidsform till en annan fastställs arbetstiden och det separata tillägg som betalas för den efter övergången enligt bestämmelserna om respektive arbetstidsform.

7 §

Ändringar av arbetstidsschemat

Om ändringsgrunderna för, verkningarna av och alternativen till det gällande arbetstidsschemat förhandlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Meddelande om ändringen

Om i förhandlingarna inte annat avtalas, ska respektive arbetstagare meddelas om en bestående förändring av det gällande arbetstidsschemat två veckor innan förändringen genomförs och om en tillfällig förändring, om möjligt, en vecka innan förändringen genomförs, dock senast den tredje dagen innan förändringen genomförs.

Tillämpningsdirektiv:

Definition av tillfällig ändring

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att på arbetsplatsen återgå till det gällande arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat ändringen har upphört att gälla.

Nödarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

8 §

Tillägg för utjämnad arbetstid

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnningen av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som i intermittent treskiftsarbete är 11 % och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,3 % av arbetstagarens kvartalsvis fastställda genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ska ersätta och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller enligt kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat och för den del av den ordinarie arbetstiden som för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst enligt 18 § i kollektivavtalet.

Arbetstiden för en arbetstagare med månadslön utjämnas utan att månadslönen sänks.

9 § Tilläggens betalningstidpunkt

Betalningstidpunkterna för de intjänade tilläggen avtalas lokalt enligt det tillämplade skiftschemats behov.

10 § Semester

Vid användning av femskiftsschema i oavbrutet treskiftsarbete ges arbetstagaren, om produktionstekniska orsaker motiverat inte annat förutsätter eller om inte annat avtalas lokalt, en enhetlig ledighet på 24 dagar för semester under tiden mellan 20.5. och 29.9.

De oanvända semesterdagarna av den semesterdel på 24 dagar som nämns ovan ges enligt huvudregeln i en följd under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.

I samtliga arbetsskiftssystem som avses i detta avtal ges den semesterdel om överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år.

När semestern ges och när tidpunkterna för semestrarna meddelas tillämpas till övriga delar bestämmelserna i semesterlagen.

Förbunden anser det dock ändamålsenligt att man i ett så tidigt skede som möjligt strävar efter att genomföra förläggningen av semestrarna i arbetstidsschemat.

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat räknas som arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknas dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som hör till den kalendermånaden.

11 § Övertidsarbete

Det arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för veckan i fråga, ersätts så som i kollektivavtalet överenskommits om övertidsarbete per vecka.

12 §

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

Bilaga 2 VERKSAMHETSMODELLEN 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

Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdare. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetssökande, utbildning och anlitande av Arbetskraftsservice. I planen beaktas de befintliga normerna för hur man går tillväga i situationer där Arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökande, utbildning och anlitande av Arbetskraftsservice.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingar vid stora uppsägningar kan inledas tidigast efter sju dagar från det att grunden och inverkningarna behandlats.

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

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänsterna som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande 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. Representanter för personalen deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsmässiga 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 under minst tre år varat oavbrutet eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke ge Arbetskraftsmyndigheten uppgifter som berör utbildning, arbetserfarenhet samt arbetsuppgifter genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte kommit överens om annat vid uppsägningen, är arbetstagaren berättigad till ledighet för att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust medverka i upprättande av sysselsättningsplanen, i arbetssökande och arbetsintervju antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsskolning, i inläring och träning i arbetet eller i Arbetskraftsmyndighetens utbildning enligt sysselsättningsplanen. Ledighetens längd är beroende på hur länge anställningen har varat:

- 1) högst fem dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad
- 2) högst tio dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader
- 3) högst tjugo dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

Bilaga 3 SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Centralorganisationerna har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § ingått följande kollektivavtal om beräkningen 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.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv 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) Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimlön, vilken fås så, att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid, under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Semesterdagarnas koef- ficient	antal
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.

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att man på motsvarande sätt multiplicerar den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås som resultat när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid likställd tid

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

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det mellan Arbetsgivarnas i Finland Centrförbund AFC och Finlands

Fackförbunds Centralorganisation FFC den 10 september 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 härvid verkställas 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 21.03.05

In fidem Mikko Nyyssölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

Bilaga 4 TT–FFC ALLMÄNNA AVTAL – Allmänt avtal

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar efter att själva och bland sina egna medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

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

Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är oantastbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Arbetsledningsrätt

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

Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

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

Medlemsorganisationerna kan gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som kollektivavtalsparterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomts, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Innan politiska eller solidariska stridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och det berörda arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet meddelas i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den tilltänkta arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

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

Organisations- o.d. förändringar

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas samarbetsorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i 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 ARBETSPLATS

Utvecklingsverksamhet

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

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning i den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete på arbetsplatsen. Det avtalas lokalt om behövliga uppföljningssystem och indikatorer.

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att fullfölja ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan 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.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och -fullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförande- och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som yrkesavdelningen har valt. Med yrkesavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till ett fackförbund som är delaktig i kollektivavtalet.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det skall väljas en förtroendeman. Då ska beaktas 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. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet.

Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren reserverar av yrkesavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet på så sätt inte kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra det till huvudförtroendemannen.

På lokala parternas gemensamma begäran har de förbund som än bundna av kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna däröver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter regleras enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktig de övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vice fullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har hinder.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområde

Detta avtals arbetarskyddsbestämmelser tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Anmälningar

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. En annan förtroedeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen i fråga, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter 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 arbetarskyddsfullmäktig 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.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och de sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättande av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin regelbundna arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan slags tilläggsersättning.

Om den genomsnittliga timförtjänsten som i beräkningen av ersättning för inkomstbortfall används avtalas branschspecifikt, om mellan förbunden inte avtalats annat om ersättandet av inkomstbortfall.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvist eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iakttä de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymnen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av uppdraget. Så länge förtroendemannen sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som förutsätts i utredningen. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

(Ändring, trädde i kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig 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 eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Integritetsskydd

(Ändring, trädde i kraft 1.6.2001)

Annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § arbetsavtalslagen.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

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

Ersättningar

(Ändring, trädde i kraft 1.6.2001)

Om en förtroendemens 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 på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för sådan permittering som enligt denna överenskommelse är ogrundad fastställs på basis av 12 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistiks- och personaluppgifter

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Inkomstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer ges inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på 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 verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktig underrättas såvitt möjligt om ovan nämnd information.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96) så som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendemannen erhåller ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att utföra sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorganens förfogande nödvändiga lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

Minst två gånger per redovisningsår en sådan enhetlig utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken framgår utvecklingsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om antal, kvalitet och ställning i anslutning till personalen.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att det i samband med ovan avsedda uppgifter om företagets ekonomi redogörs i mån av möjlighet även för de allmänna konjunktur- och ekonomiska utsikter inom branschen.

Tystnadsplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren informerar om sin sekretessskyldighet ska han specificera vilka uppgifter sekretessskyldigheten gäller och hur länge sekretesstiden varar. Innan arbetsgivaren meddelar om att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet utreder man åt ifrågavarande arbetstagare eller personalföreträdare grunderna för hemlighållandet.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektiv-avtal som skall 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, branschvis eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt hänför sig till arbetsmarknadsfrågor i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetsplatsen, såsom fabriks-salen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälan till utbildningsevenemanget.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterialet i enlighet med kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs i enlighet med kollektivavtalet i fråga. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som utanför arbetstiden används till utbildning eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en person med vecko- eller månadslön minskas inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildningen som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar att den gemensamma utbildningen i allmänhet äger rum arbetsplats-specifikt på det ändamålsenligaste sättet, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs.

Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs. Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7,1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på medinflytandesystem och utbildning som gäller lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då detta går an utan att det medför kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då vore det tillrådligt att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagande.

Anmälan om avsikt att delta i kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor på förhand.

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

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendemän, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för sådana utbildningar med anknytning till förtroendemannaverksamhet som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till yrkesavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom den ifrågavarande branschen är minst 100 och den yrkesavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket för varje sådan kursdag för vilken betalas ersättning för inkomstbortfall, som ersättning för måltidskostnaderna som orsakas kursarrangörerna för kursen den måltidsersättning som centralorganisationerna kommit överens om.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.5

Sociala förmåner

Medverkan i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Företagen anlitar utomstående arbetskraft på två sätt. Detta baserar sig å ena sidan på ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags-, arbets- o.d. -avtal mellan två självständiga företagare då det behövligen arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten inte har något att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. hyrd arbetskraft, där de hyrda arbetstagare (kommenderingsmän) som levererats av företag som anskaffar arbetskraft utför arbete åt den andra arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.

Situationer som nämns ovan i första stycket kallas nedan för underleverans och situationer som nämns ovan i andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

Till avtalen om underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft fogas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet för sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleverans är tvungen att undantagsvis minska arbetskraften på företaget, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges en sådan 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 begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft endast till utjämningen av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller produktionsmässigt begränsade uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, med arbetet förbundna krav på yrkeskunskap, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta egna arbetstagare utföra.

Uthyrning av arbetskraft är osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på huvudförtroendemannens begäran redogöra för frågorna kring dylika arbetstagares arbete.

**KAPITEL 9
AVTALETS BINDANDE VERKAN**

Denna överenskommelse träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. Om annat avtalas ska centralorganisationerna informeras härom.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 4.6.1997

Plats TT

Närvarande	Kahri, Tapani	TT	ordförande
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	FFC	
	Palanko-Laaka, Kirsti	FFC	
	Kopperi, Matti	FFC	
	Hietala, Harri	TT	sekreterare

1 Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2 Man godkände och undertecknade den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC.

Genom avtalet jämte underteckningsprotokollet, övriga protokoll och bilagor upphävs följande avtal:

- Allmän överenskommelse TT-FFC 15.5.1946
- Förtroendemannaavtal TT-FFC 15.1.1990
- Avtal om främjande av samarbetet och informationsverksamheten inom företagen 8.5.1989
- Avtal om anlitanade av utomstående arbetskraft TT-FFC 11.9.1969
- Avtal om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatserna TT-FFC-FTFC 10.9.1990 jämte bilagor
- Utbildningsavtal TT-FFC 15.11.1990
- Rationaliseringsavtal TT-FFC 15.3.1986.

3 Avtalet binder samtliga förbund som hör till centralförbunden och som inte senast den 15 september 1997 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4 Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där TT representerades av Seppo Riski och Harri Hietala samt där FFC representerades av Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka.

5 Antecknades att avtalet har försetts med onummerade sidrubriker för att underlätta läsningen. Dessa är inte delar till avtalet.

6 För förverkligandet av utbildningsfrågorna i detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera centralorganisation utser tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är samtidigt ett allmänt samarbetsorgan i utbildningsfrågor centralorganisationerna emellan. Före beslut om godkännande av en viss kurs bör till utbildningsarbetsgruppen lämnas en redogörelse för kursens utbildningsprogram, kurstidpunkten, platsen där kursen arrangeras och eventuella övriga uppgifter som utbildningsarbetsgruppen ber om. Utbildningsarbetsgruppen har även möjlighet att följa undervisningen på en av den godkänd kurs.

Vid beslut om godkännande bör utbildningsarbetsgruppen uppmärksamma det faktum att även kurser som är kortare än en vecka kan godkännas som kurser för vilka ersättning utgår. Centralorganisationerna informerar om de kurser som utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år och om måltidsersättningarnas storlek senast två månader före den första kursens början.

Utbildningsarbetsgruppen kan godta i 7.4 punkten avsedda kurser inom ramen för ersättningarna, för högst 38.000 kursdagar per kalenderår.

7 FFC och TT fortsätter det av dem grundade permanenta rationaliseringsrådets verksamhet. Rationaliseringsrådets uppgift är bl.a. att främja utvecklingen av produktiviteten och produktivitetssuppföljningssystem, göra upp nödvändiga informations- och utbildningsprogram samt insamla och sprida erfarenheter och information på området. Rationaliseringsrådet är skyldigt att på anmodan av någotdera centralförbundet uppta till behandling tekniska frågor i anslutning till rationaliseringen och avge utlåtande om dem. Vartdera centralförbundet utser sex representanter till rationaliseringsrådet och ställer en sekreterare till rationaliseringsrådets förfogande. Representanterna väljs för tre år i sänder. Rationaliseringsrådet utser inom sig en ordförande och en viceordförande. Centralförbunden deltar med hälften var i finansieringen av rationaliseringsrådets verksamhet.

De förbund som anslutit sig till detta avtal tillsätter, såvida de inte anorlunda överenskommer, en gemensam rationaliseringsnämnd, vars uppgift är bl.a. att främja det lokala samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som gäller rationalisering. På begäran av respektive förbund upptar nämnden till behandling enskilda frågor som gäller rationalisering samt avger utlåtande därom. Till nämnden hör åtta medlemmar, såvida förbunden inte kommer överens om annat jämnt medlemstal. Vartdera förbundet utser hälften av nämndens medlemmar. Medlemmarna väljs för tre år i sänder. Nämnden utser inom sig ordförande och viceordförande samt en sekreterare inom sig eller utifrån.

8 Parterna konstaterar att arrangeringen av arbetsplatskosthållning är beroende av lokala förutsättningar. Beroende på dessa och olika kvalitets- och nivåkrav kan priset på måltiderna som bjuds i personalmat-salar variera. Parterna rekommenderar dock att när arbetsplatskost-hållningen sker i lokaler som arbetsgivaren äger eller besitter, skall måltidens pris högst inkludera råvaru- och arbetskraftskostnader.

9 För fastställande av en arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet finns bifogat ett schema för beräkningen, vilket grundar sig på Sta-tistikcentralens branschklassificering (TOL, september 1972).

In fidem:

Harri Hietala

Matti Kopperi

Justerat

Kahri, Tapani

Riski, Seppo

Ihalainen, Lauri

Palanko-Laaka, Kirsti

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING

Formel antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koef-
ficienten för näringsgrenen = tid i timmar/4 veckor

Koefficient per näringsgren fr.o.m 1.4.1986	Näringsgren	
0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasprodukt-tillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 1 nämnda) malmer
0.186	10	Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0.164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.dyl; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0.112	16	Kontors- och kansliarbeten

160 timmar eller flera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet

Bilaga 5 TT-FFC ALLMÄNNA AVTAL – Avtal om uppsägningskydd**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

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

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

Tillämpningsdirektiv**Allmänt tillämpningsområde**

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8.1 § och 8.3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för en viss tid som ingåtts på basis av 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

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

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9:1-2 § och 9:4-5 i arbetsavtalslagen.

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

2 §**Grunder för uppsägning**

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

1 Tillämpningsdirektiv

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

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

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

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

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

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

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

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

3 §**Uppsägningstider**

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett år men högst 4 år	1 månad
3. över fyra år men högst 8 år	2 månader

4. över 8 år men högst 12 år 4 månader

5. över 12 år 6 månader

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott uppsägningstid

1. högst 5 år 14 dagar

2. över 5 år 1 månad

Tillämpningsdirektiv Fastställande av anställningstid

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

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

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/30) 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 följaktigen, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

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

2. Om en termin har fastställts till veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper terminen ut den dag i den fastställda veckan eller månaden som till sin benämning eller sitt ordningsnummer motsvarar nämnda dag. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, anses den sista dagen i samma månad som den bestämda tidens sista dag.

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7. säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9.

Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

Tillämpningsdirektiv

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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

6 §

Anmälan om grunden för uppsägningen

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

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Uppsägning

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

9 §

Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsdirektiv

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

10 §

Domstolsbehandling

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

11 §

Skiljeförfarande

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

12 §**Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal**

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

13 §**Ersättningens omfattning**

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

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

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

Arbetsgivaren kan inte dömas till en i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

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

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

III PERMITTERING**14 §****Permittering**

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

Vid fortgående anställning får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för permitteringsmeddelande och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

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

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsdirektiv

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

15 §

Förhandsutredning

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

Förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren på grundval av ett annat avtal eller bindande bestämmelse än arbetsavtalslagen ska förete en motsvarande utredning eller annars förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Anmälan om permittering

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

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

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse tidpunkten och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Anmälningsskyldigheten som avses i styckena 1–2 i 14 § ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfrister för anmälan om permittering

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

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där han eller hon ”inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet”. I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

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

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

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

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om nytt arbete uppkommer sig hos arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden, kan annullering av permittering tillkännages innan permitteringen börjar. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Förskjutning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringsbörjan kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan framskjutas endast en gång på basis av den här grunden utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsmeddelande varar.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbrytande av permittering

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

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

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för permitteringsmeddelande i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller på företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningsförfarandet som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Anmälan om arbetets början

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

Övrigt arbete under permitteringstid

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

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

Bostad under permitteringstid

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

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid minskning av arbetskraft

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

I tvistemål som berör turordningen vid arbetskraftsnedskärningar iakttas de tider för talans väckande som avtalats om i 10 §.

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §**Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndighet**

Ifrågavarande förtroendemannen ska underrättas om Arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas om detta, förutom om Arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 §**Återanställning**

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

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala Arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort inom vilkens område arbete erbjuds. Efter att Arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån Arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 §**Påföljdssystem**

Utöver det som avtalas i 13 § 4:e stycket i avtalet kan Arbetsgivaren inte heller dömas att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är överträdelse mot samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtelserna att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelserna att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för obefogad uppsägning av Arbetsavtalet.

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

21 §**Ikraftträdandebestämmelse**

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

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 10.5.2001

Plats TT:s byrå, Södra kajen 10

Närvarande	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatumen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	FFC
	Kirsti Palanko-Laaka	FFC
	Jorma Rusanen	FFC

1 Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2 Avtalet om uppsägningskydd TT-FFC godkändes och undertecknades och det träder i kraft 1.6.2001.

Med det undertecknade avtalet om uppsägningskydd upphävs den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC om grunderna för uppsägning och permittering undertecknat 14.6.1991 jämte tillämpningsdirektiven. Samtidigt upphävs alla ändringar som senare gjorts i överenskommelsen och i tillämpningsdirektiven.

3 Avtalet binder samtliga de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28 maj 2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4 Antecknades till protokollet att avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp i vars arbete deltog Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Justerat	Lauri Ihalainen	Johannes Koroma
	Kirsti Palanko-Laaka	Seppo Riski
	Lasse Laatumen	



Kemiindustrin KI rf
PB 4
Södra kajen 10
00131 Helsingfors
Telefon 09 172 841
Fax 09 630 225
fornamn.efternamn@kemianteollisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

Metallarbetarförbundet rf
PB 107
Hagnäskajen 1
00531 Helsingfors
Telefon 020 77 4001
metalli.posti@metalliliitto.fi
www.metalliliitto.fi

ISBN 978-952-9596-69-0