

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.

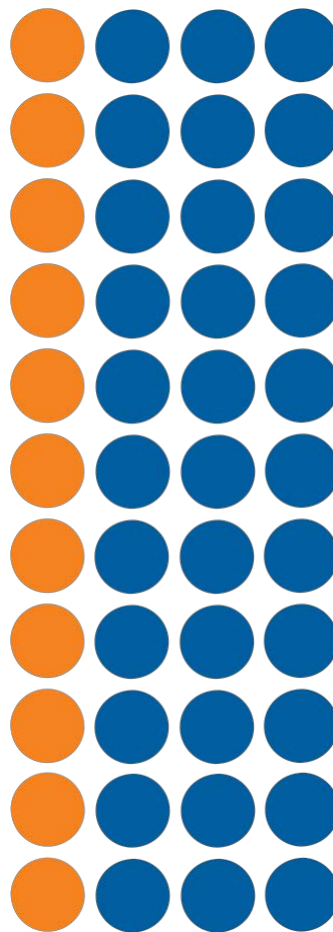
Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen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



Kemiindustrin
rf
Södra kajen 10
PB 4
00131 Helsingfors
Telefon 09 172
841

www.kemianteollisuus.fi

KOLLEKTIVAVTAL FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRIIN OCH KEMIPRODUKTINDUSTRIIN



Kollektivavtal för
plastprodukt-
industrin och
kemiprodukt-
industrin

1.12.2016-30.11.2017

TEAM Industribranschernas fackförbund rf
Broholmogatan 2
PB 324
00531 Helsingfors
Telefon 09 773 971
Telefax 09 753 8040
www.teamliitto.fi

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNT.....	8
1 §	Avtalets tillämpningsområde	8
	HEMARBETARE	8
	DELTIDSARBETE	8
2 §	Föreningsfrihet.....	9
3 §	Komplementavtal.....	9
4 §	Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse	9
	AVTALETS BINDANDE KRAFT.....	9
	ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET.....	9
5 §	Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande	10
	ARBETSGIVARENS DIREKTIONSRÄTT	10
	INTERIMISTISKT ARBETSINTYG	10
	VISSTIDSARBETSAVTAL	10
	INTRODUKTION OCH HANDLEDNING	10
	UPPSÄGNINGSTIDER.....	11
II	ARBETSTID	11
6 §	Ordinarie arbetstid	11
	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	11
	GENOMFÖRANDE AV FÖRLÅNGNINGEN AV ARBETSTIDEN MED 24 TIMMAR FR.O.M. 1.1.2017 I ENLIGHET MED KONKURRENSKRAFTSAVTALET	12
	ARBETSTIDSBANK.....	14
	PERIODARBETE	15
	NATTARBETE	15
	FRIDAGAR	16
	VECKOR MED SÖCKENHELG.....	16
	ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH ARBETSTIDSUTJÄMNINGSSCHEMA	16
	ÄNDRING I ARBETSSKIFTSFÖRTECKNINGEN ELLER UTJÄMNINGSSCHEMAT FÖR ARBETSTIDEN.....	16
	ÖVERGÅNG FRÅN EN ARBETSTIDSFORM TILL ANNAN	17
	AVLÖSNING OCH VÄXLING AV SKIFT	17
	AVVIKELSER	17
	BÖRJAN AV ARBETSVECKA OCH ARBETSDYGN	17
	INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN	17
	OMVANDLING AV TILLÄGG	18
	AVTAL OM FLYTTNING AV LÖNEBETALNINGSTIDPUNKTEN	18
7 §	Arbetstid i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete.....	19
	ARBETSTIDENS LÄNGD	19
	UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/ARBETSTIDSUTJÄMNINGSDAGAR	19
	INTJÄNING AV LEDIGHET	20

BEVILJANDE AV UTJÄMNINGSLEDIGHET.....	20
AVVIKANDE AVTAL OM UTJÄMNINGSLEDIGHET.....	21
UTJÄMNING AV ARBETSTID/GENOMSnittlig VECKOARBETSTID	21
8 § Intermittent treskiftsarbete.....	23
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	23
ARBETSTIDENS LÅNGD	23
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	23
TILLÄGG FÖR AVKORTNING AV ARBETSTID.....	24
9 § Kontinuerligt treskiftsarbete	25
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	25
ARBETSTIDENS LÅNGD	25
ARRANGERANDE AV ORDINARIE ARBETSTID.....	25
TILLÄGG FÖR AVKORTNING AV ARBETSTID.....	26
10 § Vilotider.....	27
DAGLIG VILOPAUS REKREATIONSPAUS	27
REKREATIONSPAUS.....	28
VILOPAUS	28
DYGNSVILA	28
LEDIGHET PER VECKA.....	28
11 § Övertidsarbete.....	29
ÖVERTID PER DYGN	29
ÖVERTID PER VECKA	29
FASTSTÄLLNING AV ÖVERTIDSARBETE VID ÖVERGÅNG TILL ANNAN ARBETSTIDSFORM.....	30
ÖVERTID I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE.....	30
ERSÄTTNING ENLIGT REGLERNA FÖR ÖVERTID PER VECKA.....	30
UTBYTE AV ÖVERTIDSARBETE TILL FRITID.....	30
MAXIMANTAL ÖVERTIDSTIMMAR.....	31
VILOPAUS FÖRE ÖVERTIDSARBETE.....	31
SÖNDAGSFÖRHÖJNING.....	31
DIVISOR AV MÅNADSLÖN	31
12 § Utryckningsarbete	31
FÖRUTSÄTTNINGAR	31
UTRYCKNINGSPENNING.....	31
13 § Jourberedskap	32
III ARBETSLÖNER	33
14 § A. Lön enligt arbete	33
LÖN ENLIGT SVÅRIGHETSKLASS	33
NORMTIMLÖNER FÖR UNGA ARBETSTAGARE	33
14 § B. Individuell lön	34
FASTSTÄLLNING AV DEN INDIVIDUELLA LÖNEN.....	34

TJANSTETIDSTILLÄGG.....	35
15 § Prestationslönearbete.....	36
PRISSÄTTNINGSGRUND	36
PRISSÄTTNINGSGRUND	36
DEL- ELLER BLANDACKORD	36
PREMIELÖN.....	36
AVTAL OM ACKORD	37
ÄNDRINGAR I PRODUKTIONSMETODERNA	37
GRANSKNING AV PRISSÄTTNINGEN	37
AVSLAG AV ACKORD	37
GRUPPACKORD	37
AVBRYTANDE AV ACKORD	37
ARBETSSTUDIER	38
16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete.....	38
SKIFTTILLÄGG	38
17 § Överflyttning till annat arbete	39
LÄGRE AVLÖNAT ARBETE.....	39
HÖGRE AVLÖNAT ARBETE	39
18 § Löneutbetalning.....	39
19 § Månadslön.....	40
ÖVERGÅNG TILL MÅNADSLÖN.....	40
DELNING AV MÅNADSLÖN	40
20 § Medeltimlön.....	40
BERÄKNINGSPERIOD.....	40
ARBETSTAGARE PÅ TIMLÖN.....	40
ARBETSTAGARE PÅ MÅNADSLÖN.....	41
ANVÄNDNINGSPERIOD AV MEDELTIMLÖN.....	41
ANVÄNDNINGEN AV MEDELTIMLÖN	41
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR.....	42
21 § Helgdagsersättning.....	42
HELGDAGSERSÄTTNING.....	42
22 § Ersättning för stor högtidsdag	43
ERSÄTTNING FÖR STOR HÖGTIDSDAG	43
23 § Resekostnader och dagtraktamenten.....	44
ARBETE SOM UTFÖRS UTANFÖR FABRIKSOMRÅDET	44
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	44
2 RESEKOSTNADERSÄTTNINGAR.....	45
3 RESEREGLEMENTE	48
24 § Arbete utomlands.....	48

1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	48
2	DAGTRAKTAMENTE	49
3	RESEREGLEMENTE.....	49
25 §	Övriga ersättningar.....	49
	VAL	49
	BEMÄRKESEDAGAR	49
	VÄRNPLIKTSUPPBÅD	49
	RESERVÖVNINGAR.....	49
	BEGRAVNING, VIGSEL OCH REGISTRERING AV PARTNERSKAP.....	50
V	SOCIALA BESTÄMMELSER	50
26 §	Lön för sjuktid.....	50
	KARENSDAG	50
	KONSTATERANDE AV ARBETSOFORMÅGA	50
	ERSÄTTNINGSPERIOD	51
	KORTARE ÄN EN MÅNADS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	51
	KARENSDAGEN BORTFALLER	51
	INSJUKNANDE MITT UNDER EN ARBETSDAG	51
	AVSLÄENDE AV SJUKLÖN	52
	AVDRAG	52
	ANMÄLNINGSPLIKT	53
	FÖRFARINGSDIREKTIV FÖR UTBETALNING AV LÖN FÖR SJUKTID	53
	ARBETSOFORMÅGA KONSTATERAS MED ETT INTYG SOM GODKÄNTS AV ARBETSGIVAREN.....	53
	OKLARHETER I ANSLUTNING TILL LÄKARINTYG	53
	REDUCERING AV DE PROBLEM SOM SJUKFRÅNVARON SKAPAR.....	54
	ERSÄTTANDE ARBETSSUPPGIFTER.....	54
27 §	Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.....	55
	LÖN FÖR MODERSKAPSLEDIGHET	55
	LÖN FÖR FADERSKAPSLEDIGHET	55
	TOTALPLAN	55
28 §	Vård av insjuknat barn.....	55
	RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	55
	LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	56
	SVÅRT SJUKT BARN	56
29 §	Läkarundersökningar.....	58
	LAGSTADGADE HÄLSOKONTROLLER	58
	ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	58
30 §	Arbetarskydd	59
31 §	Grupplivförsäkring	60
32 §	Semester.....	60
	SEMESTERNES LÄNGD.....	60
	DAGAR LIKSTÄLLDA MED ARBETAD TID.....	61

SEMESTERPREMIE	61
33 § Matsalar och klädskåp	62
VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING	63
34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga	63
35 § Fackavdelningens möten	64
36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening	64
37 § Anslagstavlor	65
VII FÖRHANDLINGSORDNING	65
38 § Personliga angelägenheter som hänför sig till arbetsförhållandet	65
39 § Lokala avtal	65
40 § Medling av meningsskiljaktigheter	66
VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	66
41 § Möten i administrativa organ i Industribranschernas fackförbund	66
42 § Utbildning	66
43 § Rationalisering	67
44 § Företagets interna informationsverksamhet	67
45 § Anlitande av utomstående arbetskraft	67
46 § Ordningsregler	67
47 § Avtalets giltighet	68
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	69
LÖNESYSTEMET FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRINS OCH KEMIPRODUKTINDUSTRINS ARBETSTAGARE	101
1 Lönesystemets struktur	101
UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD	101
DEN PERSONLIGA LÖNEDELEN	101
TJÄNSTETIDSTILLÄGG	101
2 Lönebildningen	102
3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass	102
NY ARBETSTAGARES INGÅNGSLÖN	102
4 Företagsanpassade system	102
5 Lönesystemets underhåll och lön	103
6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter	103
7 Fastställande av den individuella lönedelen	103

ALLMÄNT AVTAL.....	107
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	107
UTGÅNGSPUNKTER.....	107
GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER.....	107
DIREKTIONS RÄTT.....	107
FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA OCH BEGÄRAN OM UTLÅTANDEN.....	107
FÖRHANDSMEDELANDE OM ARBETSKONFLIKT	108
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	108
ORGANISATIONS- OCH DYLIKA ÄNDRINGAR.....	108
LAGHÄNVISNINGAR.....	108
KAPITEL 2 SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA.....	108
UTVECKLINGSVERKSAMHET.....	108
SAMARBETETS FÖRVERKLIGANDE.....	109
VERKSAMHET FÖR UPPRÄTTHÅLLET AV DE ANSTÄLLDAS ARBETSFÖRMÅGA	109
KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER.....	111
3.1 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄN	111
3.2 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD	112
3.3 MEDDELANDE	114
KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING SKYDDSSOMBUDETS STÄLLNING.....	115
4.1 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING AV INKOMSTBORTFALL	115
4.2 STÄLLNING	116
4.3 ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	118
4.4 SUPPLEANTER	120
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT	120
KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN 122	
KAPITEL 7 UTBILDNING	123
7.1 YRKESMÄSSIG UTBILDNING.....	123
7.2 GEMENSAM UTBILDNING	123
7.3 FACKFÖRENINGSPROJEKT, ARBETSFÖRHÅLLET BESTÅND OCH ANMÄLNINGSTIDER	124
7.4 ERSÄTTNINGAR.....	125
7.5 SOCIALA FÖRMÅNER.....	125
KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	126
8.1 ALLMÄNT	126
8.2 UNDERLEVERANS	126
8.3 HYRD ARBETSKRAFT	126
KAPITEL 9 AVTALET BINDANDE VERKAN	127

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005.....	128
UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL	131
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	131
1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE	131
2 § GRUNDERNA FÖR UPPSÄGNING	132
3 § UPPSÄGNINGSTIDER.....	133
4 § UNDERLÅTENHET ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID	135
5 § MEDDELANDE OM UPPSÄGNING.....	135
6 § MEDDELANDE OM UPPSÄGNINGSGRUNDEN	136
II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN	136
7 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	136
8 § VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING	136
9 § HÖRANDE AV ARBETSTAGARE	136
10 § DOMSTOLSBEHANDLING	136
11 § SKILJEMANNAFÖRFARANDE	136
12 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL	137
13 § ERSÄTTNINGSBELOPP	137
III PERMITTERING	138
14 § PERMITTERING.....	138
15 § FÖRHANDSINFORMATION.....	138
16 § MEDDELANDE OM PERMITTERING	139
AVVIKELSER I PERMITTERINGSMEDDELANDETS TIDSFRISTER	139
ARBETSGIVARENS ERSÄTTNINGSSKYLDIGHET I VISSA EXCEPTIONELLA SITUATIONER	139
EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER.....	140
PERMITTERING OCH FÖRKORTAD ARBETSTID	141
MEDDELANDE OM ÅTERUPPTAGANDE AV ARBETET	141
ANNAT ARBETE UNDER PERMITTERINGSTIDEN.....	142
BOSTAD UNDER PERMITTERINGSTIDEN.....	142
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	142
17 § TURORDNINGEN VID REDUCERING AV ARBETSKRAFTEN	142
18 § MEDDELANDE OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING TILL FÖRTROENDEMANNEN OCH ARBETSKRAFTSMYNDIGHETERNA	143
19 § ÅTERANSTÄLLNING	143
20 § SANKTIONSSYSTEM	144
21 § BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE.....	144
BILAGA 1 LÖNEBETALNING FÖR FADERSKAPSLEDIGHET	146
BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION	149
BILAGA 3 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	152
ARBETSTAGARES ÅRSARBETSTID I KEMIINDUSTRIN 2016–2020 (8	

timmars arbetsdag)153

KOLLEKTIVAVTAL

för

PLASTPRODUKTINDUSTRIN

och

KEMIPRODUKTINDUSTRIN

mellan

**KEMIINDUSTRIN RF,
PLASTINDUSTRIN RF**

och

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana till Kemiindustrin rf och Plastindustrin rf hörande företag som idkar plastprodukt- och kemiproduktindustri och på samtliga arbetstagare vid desamma.

Hemarbetare

På hemarbetare tillämpas detta avtal till följande delar:

Till hemarbetare betalas i samband med varje löneutbetalning ett särskilt tillägg om 13 % som kompensation för semesterersättning och för semesterpremie.

När anställningsförhållandet fortgått utan avbrott i minst ett år är tillägget som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien 16,5 %.

Då man avtalar om löneförhöjningar höjs lönerna för arbetstagare som arbetar hemma 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 9 cent per timme eller 15 euro per månad, dock minst 0,39 procent.

För deltidanställda arbetstagare beräknas förhöjningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Deltidsarbete

Det är fråga om deltidarbete i de situationer där arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet fortgående eller i genomsnitt underskrider den kollektivavtalsenliga

ordinarie arbetstiden.

Deltidsarbete kan förekomma exempelvis i samband med:

Ett anställningsförhållande som underskrider den i kollektivavtalet avtalade ordinarie arbetstiden, partiell vårdledighet, deltidspension, deltidstillägg eller alterneringsledighet.

De ekonomiska förmåner som i detta kollektivavtal är avsedda för deltidssarbete fastställs i proportion till den avtalade arbetstiden och full arbetstid.

2 § Föreningsfrihet

Arbetsgivarna och arbetstagarna äger rätt att fritt besluta om sin anslutning till fackliga organisationer.

3 § Komplementavtal

Som del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:

Allmänna avtal EK (TT/AFC) – FFC

Semesterlöneavtal 21.3.2005

Avtalet om arbetarskyddscentralen jämte arbetsreglemente 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

Kemiska industrins allmänna avtal 24.11.2009

Avtalet om uppsägningskydd 7.11.2013

4 § Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande kraft

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

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att tillse att de föreningar, arbetsgivare eller arbetare, som är medlemmar i dem och berörs av avtalet, inte tillgripes kampåtgärder och inte bryter mot kollektivavta-

lets bestämmelser.

5 § Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande

Arbetsgivarens direktionsrätt

1. Arbetsgivares rätt är att anta och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen. Arbetare är skyldig att iakttä bestämmelser och direktiv utfärdade av arbetsgivaren eller dennes representant, om dessa inte strider mot gällande lag, detta kollektivavtal eller arbetsreglemente.

Arbetstagaren utför det arbete arbetsledningen anvisat honom och arbetsgivaren äger rätt att vid förefallande behov flytta över arbetstagare till annat arbete.

Interimistiskt arbetsintyg

2. Under pågående arbetsförhållande skall arbetstagare vid behov få ett interimistiskt arbetsintyg. Av intyget bör framgå hur länge arbetsförhållandet varat, arbetsuppgiftens natur, samt ytterligare, ifall arbetstagaren därom anhåller, vitsord för hans arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Visstidsarbetsavtal

3. Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, arbetspraktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren av någon annan orsak som hänger samman med företagets verksamhet, det arbete som skall utföras eller exempelvis för att efterfrågan på tjänster ännu inte stabiliserats, har motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Har arbetsavtal för viss tid ingåtts i andra än ovan nämnda fall eller har sådana arbetsavtal utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tillsvidare.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden anser det viktigt att arbetsavtalets innehåll görs så klart att det inte ger anledning till senare meningsskiljaktigheter. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal för nya arbetstagare görs i skriftlig form.

Introduktion och handledning

4. Arbetsgivaren bör på sätt som avses i § 34 i arbetsskyddslagen se till att nya arbetstagare får tillräcklig introduktion och handledning i sitt arbete.

Arbetsintroduktion är en planmässig utbildningsverksamhet, där en ny arbetstagare under ledning av en handledare introduceras enligt ett inskolningsprogram, som upplagts och godkänts på förhand, för att lära sig känna arbetsplatsen och de arbetsuppgifter som han kommer att utföra samt för att uppmärksammas på de faromoment som förekommer i arbetsmiljön och hur de kan avväjas.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt inskolningsprogram eller motsvarande, introducerar och handleder en ny arbetstagare för att lära sig känna sin arbetsomgivning och sina arbetsuppgifter, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen och handledningen en skild timsättning som är 7 % av hans medeltimlön, ifall man inte på annat sätt beaktat introduktionen och handledningen i hans lön.

5. Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetsystem, det lokala avtalsförarbetet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

Protokollsanteckning 2:

Introduktion och handledning av sommarvikarier samt olika praktikanter hör till arbetstagarnas normala arbetsuppgifter och för handledningen och introduktionen av dessa betalas inte skild ersättning.

Uppsägningstider

6. Uppsägningstiderna bestäms enligt § 3 i det bifogade avtalet om uppsägningsskydd, om inte annat avtalats i samband med uppsägningen.

II ARBETSTID

6 § Ordinarie arbetstid

Allmänna bestämmelser

I frågor som gäller arbetstiden iakttas gällande lagbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie veckoarbetstiden kan även arrangeras så att den i genomsnitt är 40 timmar i dag- och tvåskiftsarbete under en period av högst 52 veckor, förutsatt det på förhand uppgjorts arbetstidsschema för arbetet för minst den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till genomsnittet.

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 12 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är 50 timmar. Arbetstiden bör i dylika fall utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period av högst ett kalenderår.

Protokollsanteckning 1:

De särskilda bestämmelser som gäller arbetstider och arbetstidsarrangemang i olika arbetstidsformer har antecknats i paragraferna 7, 8 och 9 i detta kollektivavtal.

Förbunden rekommenderar att man före införandet av ett nytt arbetstidsarrangemang gemensamt konstaterar till vilken av kollektivavtalets arbetstidsformer arrangemanget hör.

Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Den årliga arbetstiden förlängs enligt det lokala avtal som ingås senast 31.10.2016 med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras. Arbetstiden för deltidanställda och visstidsanställda förlängs i förhållande till arbetstiden. Hur förlängningen genomförs avtalas lokalt genom att tillämpa till exempel följande alternativ som också kan kombineras:

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning enligt 11 § 15 punkten eller någon ersättning för stor högtidsdag enligt 22 §. En arbetstagare med timlön betalas för arbetet endast söckenhelg ersättning enligt 21 § och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 §. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelg ersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelg ersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. I fortlöpande arbetstidsformer läggs arbetsskift till motsvarande 24 timmar per år. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel ersättning för stor högtidsdag enligt 22 § eller semesterpenning som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda arbetsskift.

e. Genom att utnyttja flexibel arbetstid, arbetstidsbanken, inledande och avslutande arbeten eller motsvarande arbetstidsarrangemang som tillämpas i företaget.

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på en semesterdag utöver den lagstadgade semestern, en utjämningsledighet, en arbetstidsförkortningsdag, en söckenhelg eller en annan ledig dag, kan man lokalt avtala om att till dessa arbetsdagar rikta söndagsförhöjningen enligt 11 §, söckenhelgersättningen enligt 21 §, ersättningen för stor högtidsdag enligt 22 §, semesterpenningen enligt 32 § eller ett annat belopp som man i början av året kommer överens om att lägga undan. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att en söckenhelg omvandlas till en vanlig arbetsdag, betalas en arbetstagare med timlön söckenhelgersättning för denna dag. Om en lördag en sådan vecka är arbetstagarens lediga dag enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen, ersätts arbetet denna lördag såsom övertid per vecka.

Om inget lokalt avtal nås senast 31.10.2016, genomförs förlängningen av arbetstiden på följande sätt:

- de första 24 övertidstimmar utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas
- arbetsgivaren meddelar om att detta övertidsarbete ska utföras och iakttar den tid inom vilken ändringar i arbetstidsschemat ska anmälas; arbetstagaren kan vägra att utföra övertidsarbetet av välgående personliga skäl.
- om inte övertidsarbetet utförs, avdras från lönen i slutet av året eller vid en annan tidpunkt, som avtalas separat, lönen för de timmar av de 24 förlängningstimmar som arbetstagaren inte har utfört. Om anställningsförhållandet upphör innan dessa timmar dragits av från lönen, dras icke utförda timmar av från arbetstagarens slutlön.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs i förhållande till den avtalade fulla arbetstiden.

Om ingen fast arbetstid har fastställts, förlängs arbetstiden i förhållande till den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om granskningstidpunkten.

Av förlängningen av arbetstiden dras två timmar av för varje sådan full kalen-

dermånad 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.

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. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Införande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbets säkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad ledighet på grund av tillämpningen av flexibel arbetstid,
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet,
- den del av semester som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet,
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem som berörs av avtalet
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur omvandlas penningersättningar till motsvarande ledig tid
- förfaringsätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen

Ledighet som överförs till systemet

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet,

och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut.

Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid.

Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

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.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. Vid anställningsförhållandets upphörande betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur systemet.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete fastställs enligt § 7, mom.1 i arbetstidslagen.

Nattarbete

Nattarbete kan med lokalt avtal utföras även i andra situationer än de som nämns i arbetstidslagens 26 §.

Fridagar

Man bör eftersträva att arbetstagare utöver söndagen har ytterligare en fridag under veckan. Ifall den andra fridagen förläggs till en fast veckodag, bör den, om möjligt, vara lördag. Om den andra fridagen är en rörlig veckodag, bör detta framgå av en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning.

Veckor med söckenhelg

För arbetstagare som arbetar i annat än kontinuerligt ett- eller tvåskiftsarbete, eller kontinuerligt treskiftsarbete, är påsklördag, midsommar- och julafton fridagar liksom också de lördagar under vecka då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, valborg, självständighetsdagen eller annandag jul infaller, om inte produktionstekniska skäl påkallar annat.

Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsutjämningschema

Tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt behövliga raster i arbetet bestäms av arbetsgivaren inom ramen för lagen och detta kollektivavtal. Nämda tidpunkter antecknas i den i arbetstidslagens § 35 avsedda arbetsskiftsförteckningen eller i en kombination av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden.

Arbetstidsutjämningsformat är till sin natur kollektivt och gäller den tid under vilken man på arbetstagarens arbetspunkt, avdelning eller arbetsplats följer den arbetstidsform som enligt utjämningsformat bör iakttas.

Vid uppläggningsen av ett arbetstidsutjämningsformat och en arbetsskiftsförteckning bör vederbörande förtroendeman beredas tillfälle att bli hörd såsom stadgas i arbetstidslagens § 34 och 35.

När en i utjämningsformatet arbetande arbetstagares anställningsförhållande upphör görs ingen skild utjämningsformat av hans arbetstid.

När man använder formatet med genomsnittlig arbetstid kan enskild arbetstagares arbetstid följas upp för att säkra att utförd arbetstid och utbetald lön motsvarar varandra.

Ändring i arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsformatet för arbetstiden

I arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsformatet för arbetstiden kan ändring göras av orsak som hänger samman med produktionen eller arbetsarrangemangen eller på arbetstagares begäran.

Om bestående, minst 1 månad fortgående ändringar i arbetsskiftsförteckningen eller utjämnings-schemat för arbetstiden bör meddelas till vederbörande arbetstagar senast två veckor, och om tillfälliga förändringar om möjligt tre dagar innan ändringen träder i kraft. Därförinnan bör om ändring förhandlas med huvudförtröendemannen och när det gäller enskild arbetstagar förhandlas med vederbörande personligen.

Övergång från en arbetstidsform till annan

När man övergår från en arbetstidsform till annan iaktas fram till övergångstidpunkten den arbetstid som varit i bruk enligt gällande arbetstidsform samt övriga arbetstidsbestämmelser som gäller arbetstidsformen i fråga. Från och med tidpunkten för införandet av den nya arbetstidsformen fastställs arbetstiden och övriga arbetstidsbestämmelser enligt bestämmelserna som gäller den nya arbetstidsformen.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Arbetstagar kan dock vid överenskommelse kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Avvikelser

Ovan nämnda arbetstidsbestämmelser hindrar inte att man inom de i lagen tillåtna gränserna avviker från de i det föregående fastställda ordinarie arbetstiderna, om produktionstekniskt tvingande skäl föreligger. Sådana skäl bör anses vara utförandet av nödvändiga reparationer, force majeure, brist på råvaror och material, otillräcklig produktåtgång och andra därmed jämförbara orsaker.

Början av arbetsvecka och arbetsdygn

Såvida man inte lokalt kommit överens om annat börjar arbetsveckan och arbetsdygnet när det första arbetsskiftet börjar på måndag. Söndagsarbetsdygnet upphör vid samma tidpunkt.

Inledande och avslutande arbeten

Med inledande och avslutande arbete avses arbete:

- 1) som är nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagar kan utföra arbete under hela den ordinarie arbetstiden;
- 2) som i skiftarbete är nödvändigt för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om utförande av inledande och avslutande arbete kan avtalas med arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar per vecka utöver maximala antalet övertidstimmar som avses i § 19 i arbetstidslagen.

Om den ersättning som skall betalas för inledande och avslutande arbete har stadgats i arbetstidslagens § 22 och 23 samt § 39, moment 3.

Omvandling av tillägg

Lokalt kan avtalas att de olika löneraterna som hör till olika arbetstidsformer, såsom tillägg för arbetstidsutjämning, skifttillägg, söndagsarbetsförhöjningar osv. kan utbetalas som fasta separata tillägg per timme eller per månad.

Avtal om flyttning av lönebetalningstidpunkten

På förtroendemannens eller annan arbetstagarrepresentants initiativ kan lokalt avtalas om att tidpunkten för betalning av lön för ordinarie arbetstid till timavlönade arbetstagare flyttas (tidigareläggs eller framskjuts) till en oavlönad friperiod för arbetstidsutjämning. Avtalet gäller alla arbetstagare på verksamhetsstället och kan ingås antingen tills vidare eller för viss tid, dock minst för ett kalenderår åt gången.

Vid de lokala arrangemangen gällande flyttning av lönen för ordinarie arbetstid kan den fasta delen av timlönen vara mindre än lönen för svårighetsklassen. Det lönebelopp som betalas skall i alla fall vara minst lönen enligt svårighetsklassen.

Lönerater som flyttas till dagar för arbetstidsutjämning kan vara till exempel 1. en summa eller procent av lönen som avsatts enligt överenskommelse i början av året, 2. administration av dagar som dagar som överstiger löneperioder av olika längd (då en månad har 31 dagar och det finns fler än 20 arbetsdagar, eller till en två veckors period med över tio arbetsdagar), 3. ersättning för söckenhelg, ersättning för afton eller ersättning för stor högtidsdag, 4. semesterersättning, och utöver detta kan man använda en genomsnittlig veckoarbetstid genom lokal överenskommelse i samband med arbetstidsreformen, där man på förhand avtalar om frekvens och tidpunkt för ifrågavarande dagar. Arrangemanget förutsätter att en arbetsskiftsförteckning görs upp.

Vid förhandling om flyttande av lön till oavlönade utjämningsdagar kan företag utnyttja de ovan beskrivna alternativen eller komma till någon annan lösning.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden rekommenderar gemensamt att förhandlingar ska ske i god samarbetsanda och enligt kulturen för lokala överenskommelser. Vid behov ger förbunden också förhandlings- och medlingshjälp.

7 § Arbetstid i dagarbetet samt ett- och tvåskiftsarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan, dvs. dagarbetet, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete. Därtill förutsätts att arbetstagaren har en högst 30 vardagar lång semester och att hans årsarbetstid i övrigt utjämnas endast av kyrkliga högtidsdagar, första maj, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen och nyårsdagen.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan. Arbetstiden för arbetstagare som arbetar i dessa arbetstidsformer utjämnas med 100 timmar under kalenderåret. Utjämnningen sker antingen genom att under kalenderåret bevilja det antal fridagar för arbetstidsutjämning som motsvarar 100 timmar per kalenderår, eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid. Arbetstidsutjämnningen verkställs så att drifts- och servicetiderna kan säkerställas.

För arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar blir den verkliga arbetstiden i nämnda arbetstidsformer, med beaktande av arbetstidsutjämnningen och hur de årliga söckenhelgerna infaller, på lång sikt i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

Utgämningen av arbetstiden till ovan nämnda timantal kan genomföras antingen genom att bevilja utjämningsdagar, eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid.

Utgämning av arbetstiden/arbetstidsutjämningsdagar

Antalet utjämningsdagar fastställs på basis av de ordinarie arbetsdagar som utförts under kalenderåret. Från antalet avdras andra än de i första stycket i denna paragraf nämnda semesterarrangemangen som på basis av avtal eller praxis förkortar årsarbetstiden eller de årligen regelbundet återkommande extra fridagarna.

Intjänning av ledighet

Minst	17 arbetsda- gar	1	fridag
"	35 "	2	fridagar
"	53 "	3	"
"	71 "	4	"
"	88 "	5	"
"	105 "	6	"
"	121 "	7	"
"	138 "	8	"
"	155 "	9	"
"	172 "	10	"
"	189 "	11	"
"	205 "	12,5	"

Vid intjänning av arbetstidsförkortningsdagar betraktas som utförda ordinarie arbetsskift även sådana som enligt arbetstidsutjämningsystemet är arbetstagarrens arbetsskift men som sammanfaller med hans sjukdagar, för vilka arbetsgivaren erlägger lön för sjuktid samt den tid som åtgår till utbildning som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar till den del arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst. Under samma förutsättningar jämställs med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till deltagande i kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens samt av dessa tillsatta nämnders eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, arbetstagarrens 50- och 60-årsdagar, egen bröllopsdag eller dag för registrering av partnerskap, nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbådsdag, reservövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Som utförd ordinarie arbetsdag räknas också sådan ordinarie arbetsdag då arbetstagaren utfört arbete under minst halva arbetsdagen och varit frånvarande resten av dagen antingen med arbetsgivarens tillstånd eller på basis av annan godtagbar orsak.

Utjämningsledighet ges inte till arbetstagare som anställts för viss tid som är högst 3 månader. Ifall det tidsbundna arbetsavtalet förlängs intjänas ledighet från början av anställningsförhållandet.

Beviljande av utjämningsledighet

Ifall man inte lokalt kommer överens om annat ges utjämningsdagarna före utgången av intjäningsåret vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. De kan beviljas antingen individuellt eller kollektivt till alla arbetstagare eller till en viss avdelning. Om ledigheter som beviljats kollektivt meddelas minst två veckor före tidpunkten för ledigheten och om individuella ledigheter minst en vecka före tidpunkten för ledigheten. Lokalt avtal kan ingås om andra tidsfrister för meddelandet.

Ifall avsikten är att utan avbrott i förskott ge flera än två utjämningsdagar utan lön, skall man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

Ifall avsikten är att utan avbrott i förskott ge flera än 4 utjämningsdagar utan lön inom 30 dagar, skall man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

För arbetstimmar som arbetstagare utfört på en individuellt beviljad utjämningsdag betalas utöver den normala lönen en ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete, ifall man senare än en vecka före utjämningsdagen kommit överens om att vederbörande arbetar på sin utjämningsdag.

Utgjämningsdagarna bör ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen en arbetsdag/ett arbetsskift i sänder eller som halva dagar för högst 6,5 arbetsdagens/arbetsskifts del. Utjämningsdagarna kan också ges på annat sätt ifall man lokalt kommer överens om saken.

Ifall den ledighet som ges ingår i sådan tid som betraktas som ordinarie arbetsskift, anses fridagen förbrukad.

Ifall arbetstidsutjämnings-schemat inte ger anledning till annat anses från arbetet frånvarande arbetstagare ha hållit sin utjämningsdag när hela företaget, en arbetsavdelning eller en arbetsgrupp till vilken arbetstagaren hör, hållit den ledighet som avses i detta avtal trots att de arbetstagare som varit frånvarande inte särskilt har kunnat meddelas om saken.

Har utjämningsledigheterna inte tagits ut före anställningsförhållandets upphörande eller de inte kunnat ges före utgången av kalenderåret, får månadsavlönad arbetstagare enkel lön i ersättning för outtagen ledighet.

Avvikande avtal om utjämningsledighet

Man kan med en eller flera arbetstagare också komma överens om att utjämningsledighet inte hålls.

Utgjämnning av arbetstid/genomsnittlig veckoarbetstid

Med lokalt avtal kan den i denna paragraf avsedda ordinarie arbetstiden per vecka arrangeras så att den i genomsnitt är 36,4 timmar per vecka under en period som utgör högst ett kalenderår, förutsatt att man för arbetet på förhand uppgjort ett arbetstidsutjämnings-schema för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka skall utjämnas till genomsnittet. De arbetstidsutjämnings-system som används uppgörs skilt för varje företag.

Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i dag- och tvåskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovan nämnda årsarbetstid enligt följande:

- tidsperiod under vilken arbete skall utföras i dag-/tvåskiftsarbete 365 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./ 7 dagar/vecka gör 52,14 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 5 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor 47,14 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2015 är 47,14 v. x 36,4 h/v., dvs. 1716 h, som omräknad i arbetsskift på 8 h utgör 214 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbete utförs endast under en del av året beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens fullbordande på följande sätt:

- tidsperiod under vilken arbete i dag- och tvåskiftsarbete skall utföras 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs 196 dagar ./ 7 dagar/vecka gör 28 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor 25 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2015 är 25 v. x 36,4 h/v., dvs. 910 h, som omräknad i arbetsskift på 8 h utgör 114 arbetsskift.

Ifall det i ovan beskrivna exempel 1 och 2 avsedda tidsperioder för enskild arbetstagers del ingår längre frånvaron utan lön, såsom exempelvis långvarig arbetsoförmåga utan lön, faderskapsledighet, alterneringsledighet, studieledighet eller motsvarande beaktas denna tid, på samma sätt som semestern, som en faktor som reducerar arbetsveckorna.

8 § Intermittent treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som i regel utförs i tre skift så att arbetet avbryts för veckoslutet. Arbetstiden växlar under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetet avbryts för söckenhelgen eller inte.

Arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden vid intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 8 timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Utjämning av arbetstiden

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de genomsnitt som nämns i föregående punkt. Utjämningsperioden är högst ett kalenderår.

Arbetstidsutjämnningen sker så att man i arbetstidsutjämningschemat antecknar lediga dagar som motsvarar utfört arbete så att arbetstiden utjämnas till ovan nämnda genomsnitt. Ifall man lokalt kommer överens om saken, kan ledigheter eller en del av dem ges individuellt utan att på förhand anteckna dem i utjämningschemat.

Tillägg för avkortning av arbetstid

Företag som infört kollektivavtalsenliga arbetstidsbestämmelser som trädde i kraft 1.1.2009 som de är:

Om arbetstagare permanent övergår från en arbetstidsform till en annan, och han inte i samband med arbetstidsreformen 1.1.2009 har fått till godo förhöjningen i enlighet med ifrågavarande arbetstidsform till sin personliga lön, skall åt honom betalas ett separat tillägg för de arbetstimmar som arbetstagare arbetar i arbetstidsformen i fråga.

Timavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 1,5 % av den personliga timlönen.

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 4 % av den personliga månadslönen. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

Nya arbetstagare

Timavlönad arbetstagare

Till en timavlönad arbetstagare som börjar arbeta i intermittert treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 1,5 %.

Månadsavlönad arbetstagare

Till en timavlönad arbetstagare som börjar arbeta i treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 4 %.

Beräkning av tillägget

De ovan nämnda tilläggen beräknas utifrån arbetstagarens personliga timlön och betalas för de timmar som arbetas i arbetstidsformen i fråga.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas ovan nämnda tillägg enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden rekommenderar att schemat för arbetstidsutjämning uppgörs så att högst 5 arbetsskift utförs i följd.

Söckenhelgveckorna beaktas på samma sätt som övriga arbetsveckor, vilket innebär att även söckenhelgerna utjämnar den årliga arbetstiden. Semesterdagar kan inte användas till arbetstidsutjämning.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt arbetstidsutjämnings-schemat bör arbetstagaren ges motsvarande ledig tid vid annan tidpunkt. Istället för söckenhelgersättning betalas ersättning enligt medeltimlön för ifrågavarande ledighet till arbetstagare. Det ovan nämnda gäller dock inte arbetstidsform 36.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete som i allmänhet utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar per dygn och sju dagar i veckan.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka under en period av högst ett kalenderår.

Efter uttagen 30 dagars semester är antalet ordinarie arbetstimmar för arbetstagaren 1632 timmar per kalenderår, vilket innebär 204 arbetsskift x 8 timmar.

Arrangerande av ordinarie arbetstid

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämnings-schema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de i föregående punkt nämnda genomsnitten. Utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår. De arbetstidsutjämnings-system som används uppgörs skilt för varje företag.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovan nämnda årsarbetstid enligt följande:

- | | |
|--|-------------------|
| - tidsperiod under vilken arbete skall utföras i kontinuerligt treskiftsarbete | 365 kalenderdagar |
| - samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./ 7 dagar/vecka | 52,14 veckor |
| - arbetstagarna är under denna tid på semester | 5 veckor |
| - antalet verkliga arbetsveckor | 47,14 veckor |

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 47,14 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 1632 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 204 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbetstagare utför kontinuerligt treskiftsarbete endast en del av året beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens fullbordande på följande sätt:

- den tidsperiod under vilken arbete skall utföras i kontinuerligt treskiftsarbete 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs 196 dagar ./ 7 dagar/vecka 28 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor 25 veckor

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 25 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 865 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 108 arbetsskift, och således bör 108 arbetsskift ingå i arbetstidsschemat för perioden.

Ifall det i ovan avsedda 28 kalenderveckors tidsperiod för enskild arbetstagares del ingår längre, andra än i punkt 6 i denna paragraf avsedda frånvaroperioder utan lön, exempelvis en längre tids arbetsoförmåga utan lön, faderskapsledighet, alterneringsledighet, studieledighet eller dylikt, beaktas dylik tid som en på arbetsveckorna förkortande faktor på samma sätt som för den i exemplet nämnda semesterns del.

Tillägg för avkortning av arbetstid

Företag som infört kollektivavtalsenliga arbetstidsbestämmelser som trädde i kraft 1.1.2009 som de är:

Om arbetstagare permanent övergår från en arbetstidsform till en annan, och han inte i samband med arbetstidsreformen 1.1.2009 har fått till godo förhöjningen i enlighet med ifrågakavrande arbetstidsform till sin personliga lön, skall till honom betalas ett separat tillägg för de arbetstimmar som arbetstagare arbetar i arbetstidsformen i fråga.

Timavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget är

- vid övergång från dags- eller tvåskiftsarbete till kontinuerligt treskiftsarbete 6,5 % och
- vid övergång från intermittert till kontinuerligt treskiftsarbete 5,2 % av den personliga timlönen

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till kontinuerligt treskiftsarbete är 4 % av den personliga månadslönen. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

Nya arbetstagare*Timavlönad arbetstagare*

Till en timavlönad arbetstagare som börjar arbeta i kontinuerligt treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 6,5 %.

Månadsavlönad arbetstagare

Till en timavlönad arbetstagare som börjar arbeta i treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 4 %.

Beräkning av tillägget

De ovan nämnda tilläggen beräknas utifrån arbetstagarens personliga timlön och betalas för de timmar som arbetas i arbetstidsformen i fråga.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas ovan nämnda tillägg enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

10 § Vilotider**Daglig vilopaus Rekreationspaus**

1. I regelbundet dag- och ettskiftsarbete har arbetstagare enligt förutsättningarna i arbetstidslagens § 28 en 1 timmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. När arbetsgivare och arbetstagare därom kommer överens kan även i dagarbete hållas en halvtimmes måltidsrast så att arbetstagaren därunder fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Parterna kan lokalt komma överens om att arbetstagare i dagarbete inte har måltidsrast utan han bereds möjlighet att inta sin måltid i mitten av arbetsdagen när det med tanke på arbetet är mest ändamålsenligt.

3. I skiftarbete har arbetstagare inte måltidsrast, utan bereds honom tillfälle att inta sin måltid under arbetet ungefär vid mitten av hans arbetsskift vid den med hänsyn till arbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten. Avvikelsen från skiftets mitt kan vara högst två timmar i båda riktningarna.

Rekreationspaus

4. Arbetstagare har rätt att två gånger dagligen på arbetsplatsen hålla en rekreationspaus så att det stör produktionen så litet som möjligt.

Vilopaus

5. Ifall arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har arbetstagaren rätt att hålla en vilopaus på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Dygnsvila

6. Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang det förutsätter kan arbetsgivaren och vederbörande förtroendeman med arbetstagarens samtycke avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan bör det oaktat vara minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfällig avvikelse göras under högst tre på varandra följande dygnsvilotider per gång i fall som avses i arbetstidslagen § 29 moment 2. Vilotiden bör dock vara minst fem timmar och arbetstagaren bör ges i lagrummet avsedda ersättande vilotider så fort som möjligt, dock senast inom förloppet av en månad.

Ledighet per vecka

7. Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den i genomsnitt uppgår till 35 timmar under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke därtill.

Undantag från veckoledigheten kan göras om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tre timmar, samt i § 32 i arbetstidslagen avsedda undantagsfall. I dessa undantagsfall skall veckoledigheten ersättas på det sätt som avses i samma paragraf moment 2.

11 § Övertidsarbete

1. Arbete, som är nödvändigt för verksamheten och arbetets regelbundna fortgång vid industriinrättningen och som ej kan förläggas till ordinarie arbetstid, utförs som övertidsarbete med i lag stadgade begränsningar av arbetstiden.

Övertid per dygn

2. Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som under arbetsdygnet utförs utöver den i kollektivavtalets 6 § punkt 2 nämnda ordinarie dygnsarbetstiden dvs.8 timmar eller utöver en enligt 6 § punkt 4 avtalad förlängning av den ordinarie dygnsarbetstiden
3. För övertidsarbete per dygn samt periodövertidsarbete betalas enligt arbetstidslagen förhöjd lön. För per dygn utfört övertidsarbete på lördagar och dagar före högtidsdag betalas dock omedelbart med 100 % förhöjd lön. För arbete, som utförs omedelbart efter fullt nattskift, betalas med 100 % förhöjd lön.
4. Ifall arbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka avses med övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överskrider det antal arbetstimmar som i arbetstidsutjämnings-schemat fastställts som ordinarie dygnsarbetstid för arbetsdygnet i fråga.

Övertid per vecka

5. Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den i kollektivavtalets 6 § punkt 2 fastställda ordinarie veckoarbetstiden dvs.40 timmar. I veckoövertidsarbetet medräknas inte dygnsövertidsarbete som gjorts under samma arbetsvecka.
6. Ifall den ordinarie veckoarbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka avses med veckoövertidsarbete det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat fastställts som ordinarie arbetstid för arbetsveckan i fråga.

7. För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.
8. Till arbetstagare som arbetar i annat än i kontinuerligt eller fortlöpande skiftarbete och ordinarie kvälls- och nattarbete betalas för arbete under påsklördag och midsommar- och julafton med 100 % förhöjd lön, och för arbete på lördagar under andra i § 6, mom.8 nämnda veckor med söckenhelg samma ersättning som för veckoövertidsarbete. Förutsättningen är att arbetstagaren arbetat i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat eller att förutsättningarna i denna paragraf, moment 5 fylls.

Fastställning av övertidsarbete vid övergång till annan arbetstidsform

9. Om arbetstagaren under arbetsveckan arbetar i olika arbetstidsformer fastställs övertidsarbetet för den aktuella veckan enligt arbetsskiftförteckningen för den arbetstidsform i vilken arbetstagaren under ifrågavarande vecka arbetat som mest, om man inte avtalat om att dessa timmar byts ut mot fritid.

Övertid i kontinuerligt skiftarbete

10. I kontinuerligt treskiftsarbete anses som veckoövertid de timmar, som utförs under lediga skift och som under respektive kalendervecka överstiger det i arbetstidsutjämnings-schemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, ifall man inte överenskommit om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande fritid.

Ersättning enligt reglerna för övertid per vecka

11. Ifall arbetare på grund av semester, sjukdom, arbetstidsutjämningsdagar som avses i 7 § i kollektivavtalet, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i allmänna avtalets 7.1 eller 7.2 punkt, eller reservövning inte har haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämnings-schemat så många timmar att det skulle motsvara hans ordinarie veckoarbetstid och han arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämnings-schemat, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Utbyte av övertidsarbete till fritid

12. Grunddelen av den lön som betalas för övertid, förhöjningsdelen eller båda kan enligt överenskommelse utbytas till motsvarande fritid under ordinarie arbetstid.

Fritiden skall ges och utnyttjas inom 9 veckor efter det övertidsarbetet utförts.

Maximiantal övertidstimmar

13. Med avvikelse från arbetstidslagens § 19 används som granskningsperiod för uppföljningen av maximiantalet övertidsarbetstimmar enbart kalenderåret.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertidsarbete får han hålla en 15 minuters vilopaus som inräknas i arbetstiden. Om de vilopauser som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av § 28 i arbetstidslagen.

Söndagsförhöjning

15. För arbete som utförs under söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt första maj och självständighetsdagen betalas med 100 % förhöjd lön som i arbetstidslagen avsedd söndagsförhöjning.

Divisor av månadslön

16. Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete fås timlönen för månadsavlönad arbetstagare genom att dividera månadslönen i dag- och tvåskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

12 § Utryckningsarbete**Förutsättningar**

1. Förutsättningarna för utryckningsarbete är följande: arbetet utförs på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete, arbetstagaren måste komma i arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn kallelsen givits eller under det därpå följande dygnet mellan kl. 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

2. Utryckningspenningens storlek bestäms på grund av tidpunkten då kallelsen givits.

Den är:

- a) två timmars lön, om kallelsen ges på fredag, under arbetstid eller efter denna före kl. 21.00.

- b) tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och 07.00
3. För arbete, som på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete utförs mellan kl. 21.00 och 07.00, betalas alltid med 100 % förhöjd lön.
4. Ersättningen för kortare än en timmes utryckningsarbete är en timmes lön.
5. Om arbetet hänför sig till det följande ordinarie arbetsdygnets arbete är det inte fråga om utryckningsarbete.

13 § Jourberedskap

Med jour avses att arbetstagare enligt avtal utanför sin ordinarie arbetstid är beredd att på kallelse komma till arbetet.

Arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för jourberedskapen.

Ersättningen för jourberedskapen är:

1. 50 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast en timme efter kallelsen.
2. 25 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast två timmar efter kallelsen.
3. 10 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast tre timmar efter kallelsen.

Ersättningen betalas för den tid som arbetstagaren är i beredskap utan att utföra arbete.

Ifall arbetstagare i jourberedskap kallas till arbete betalas lön för den tid som arbete utförts i enlighet med de övriga bestämmelserna i detta avtal.

Bestämmelserna som gäller utryckningsarbete eller i arbetstidslagen avsedd beredskap tillämpas inte på arbetstagare som varit i jourberedskap och kallats till arbete.

Om jourberedskapen bör med arbetstagaren överenskommas så tydligt att det inte efteråt kan uppstå meningsskiljaktighet angående naturen och längden av den bundenhet som avsetts.

Lokalt kan man avtala annorlunda om den ersättning som betalas för jourberedskap och om grunderna för hur ersättningen fastställs.

III ARBETSLÖNER

14 § A. Lön enligt arbete

Inom plastprodukt- och kemiproduktindustrin fastställs svårigheten i arbetstagarnas uppgiftshelheter enligt lönesystemet som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

Lön enligt svårighetsklass

1. Lön enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

Svå- poäng	cent/h	€/må
ingångslön	991	1602
1 56-72	1043	1691
2 73-92	1123	1818
3 93-112	1209	1954
4 113-132	1301	2104
5 133-157	1403	2264
6 158-	1509	2437

Normtimlöner för unga arbetstagare

2. Då en ung arbetstagare utför samma arbete som en vuxen arbetstagare och han besitter den i arbetet förutsatta arbetsskickligheten och arbetserfarenheten samt kompetensen och hans arbete inte utöver overtidsstadgandena begränsas av andra lagstadganden, fastställs hans lön enligt lönegrunderna för ifrågavarande arbete. I övrigt är normtimlönerna för 15–17-åriga arbetstagare följande:

Normtimlönerna för unga arbetstagare fr.o.m. 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

<u>Normtimlönerna för unga arbetstagare</u>	<u>cent/h</u>	<u>€/mån</u>
15 år	834	1409
16 år	847	1432
17 år	855	1448

Protokollsanteckning 1:

Normtimlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra under 25-åriga unga arbetstagares praktikmöjligheter kan den högsta normtimlönen för unga arbetstagare betalas i följande fall:

- när det är fråga om obligatorisk praktiktid som hänför sig till examen
- för den tid som unga studerande vid yrkesskola, teknisk läroanstalt eller högskola fungerar som sommarpraktikanter.

14 § B. Individuell lön**Fastställning av den individuella lönen**

1. Till fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år kan betalas individuell lön som överstiger lönen enligt arbetsuppgift.
2. Den individuella lönedelen kan fastställas utgående från arbetstagarens personliga kunskap, kompetens och arbetsprestation eller andra faktorer som stöder uppnåendet av de målsättningar som ställts för utvecklingen av kunskap bland företagets personal eller för utvecklingen av handlings sätt osv. Det i vilken mån arbetstagaren lyckats och utvecklats med avseende på de valda kriterierna bör bedömas systematiskt och rättvist.

För att lyckas få arbetstagarna att engagera sig och godkänna behovet av att utveckla kunskap, kompetens och prestation, är det viktigt att man redan i planeringsskedet med arbetstagarna och/eller deras representanter diskuterar om de uppställda målen och om innehållet i de valda värderingsfaktorerna som stöder uppnåendet av de uppställda målen. För arbetstagarna utreds också de grunder som används i värderingen av kompetens och prestation och efter värderingen får arbetstagare på begäran också resultatet av sin personliga bedömning.

Systemet bör vara möjligast tydligt, enkelt och lätt att använda. När värderingsfaktorerna väljs bör man beakta bl.a. följande:

- Att personen själv kan påverka de valda faktorerna.
- Att faktorerna är synliga, mätbara och självständiga variabler.
- Att faktorerna hänför sig till det arbete som arbetstagaren sköter.

Diskussioner mellan förman och medarbetare är att rekommendera som medel när det gäller att ge feedback till de anställda och för att kartlägga utvecklingsbehoven. I processen bör absolut objektivitet eftersträvas och förfarandet bör upprepas med jämna mellanrum, exempelvis en gång om året. Förbunden rekommenderar att man samtidigt med bedömningen av respektive persons personliga kunnande kontrollerar att befattningsbeskrivningen som ligger till grund för värderingen motsvarar det verkliga innehållet i uppgiftshelheten.

Kunnandet bedöms alltid i relation till arbetstagarens vid tidpunkten aktuella uppgift. Ifall uppgiften förändras bör personens kompetens, ifall inte de valda faktorerna ger anledning till annat, värderas på nytt i förhållande till den nya uppgiften. Den personliga lönedelens relativa andel av totallönen kan således i dylika situationer förändras.

Förbunden har utarbetat modellsystem i form av exempel som företagen i utarbetandet av sina egna system kan utnyttja antingen som sådana eller hellre så att de anpassas till företagets egna omständigheter och målsättningar. Även andra system är möjliga.

Tjänstetidstillägg

1. På basis av tjänstetiden utan avbrott i en och samma arbetsgivares tjänst betalas till arbetstagaren oberoende av löneform tjänstetidstillägg som del av den individuella lönen enligt följande:

Tjänstetidstillägg från och med 1.3.2013:

Tjänstetidstillägg år	cent/h	€mån
5 - 9	17	29
10 - 14	23	39
15 - 19	30	50
20 - 24	40	67
25 -	49	84

2. Tjänstetidstillägg betalas från början av den lönebetalningsperiod som följer efter fyllda tjänsteår.

En förutsättning att tjänstgöringstiden skall beaktas som en lönegrund är att tjänstgöringstiden varit kontinuerlig och inom samma företag.

I det fall där en arbetstagares arbetsförhållande "vilar" på grund av fullgörande av värnplikt, studieledighet, vårdledighet eller motsvarande orsak, räknas också tiden före ifrågavarande ledighet med i tjänstgöringstiden. Självva tiden för fullgörande av värnplikt beaktas dock inte.

Upphör ett arbetsförhållande avbryts kontinuiteten. Av denna orsak räknas vid ett eventuellt senare arbetsförhållande endast den tjänstgöringstid som godo, som fullgjorts efter det arbetsförhållandet återupptagits.

Arbete som utförs på olika arbetsplatser inom samma företag på kontinuerlig basis, beaktas vid beräkning av tjänstgöringstid.

De i semesterlagens 7 § nämnda dagarna som likställs med arbetad tid kumulerar tjänsteårstillägget.

3. Om inom ett företag redan tidigare tillämpats avlönings- eller andra system, där tjänstgöringstiden beaktas såsom löne- eller ersättningsfaktor, får inte systemet inom sådant företag och det här avsedda systemet tillämpas samtidigt så att verkan blir kumulativ.

15 § Prestationslönearbete

Där arbetets beskaffenhet så tillåter och det tekniskt är möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete för höjande av produktion och förtjänst.

Prissättningsgrund

Prissättningen av prestationslönearbete bör grunda sig på löner som baseras på arbetets svårighetsgrad.

Prissättningsregel

1. Prissättningen i rakt ackord bör vara sådan att arbetares ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön samt stiger vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt minst i samma proportion.

Del- eller blandackord

2. Del- eller blandackordsarbete, där en del av lönen betalas som fast och en del som rörlig del efter arbetsprestation, bör prissättas på så sätt, att när arbetsprestation eller arbetseffekt motsvarar normal ackordsarbetstakt, förtjänsten med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön. När prestationslönen stiger, bör den rörliga delen stiga i samma proportion.

Premielön

3. Premielönesystem kan användas i de arbeten, där arbetsresultatet (produktionsvolym, produktens kvalitet, materialets ekonomiska användning osv.) beror på t.ex. arbetstagarens noggrannhet, arbetsskicklighet eller annan dylik faktor. Premielönearbetet bör prissättas på så sätt att förtjänsten vid normal prestationsnivå överskjuter av arbetets svårighetsgrad betingad lön.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att i del- eller blandackordsarbete kan lörens fasta del vara mindre än normtimlönen med förutsättning att lörenivån uppfyller prissättningsbestämmelserna.

Avtal om ackord

4. I sådant ackordsarbete, för vilket fast ackordsprislista inte uppgjorts, överenskommer arbetsgivaren och den eller de arbetstagare, som ackordsarbetet erbjuds åt, om möjligt redan innan arbetet vidtar, om ackordspriset, varöver arbetaren bör få intyg samt nödvändiga uppgifter om grunderna för ackordsprissättningen. Då ackorden ges ut, bör man sträva efter att de indelas i ändamålsenliga och meningsfulla ackord där hänsyn tagits till hälsoaspekterna.

Ändringar i produktionsmetoderna

5. Då de faktorer som påverkar beräkningen av ackordsarbete förblir oförändrade, förblir enhetspriset detsamma. Om i arbets- och produktionsmetoderna, arrangerandet av arbete, arbetsverktyg eller råmaterialets kvalitet sker sådana ändringar som påverkar ackordspriset, skall ett nytt pris fastställas för arbetet.

Granskning av prissättningen

6. Om en arbetstagare motiverat anför att gällande pris är oriktigt, skall han anmäla härom till arbetsgivarens representant i och för kontroll av beräkningen, men arbetet görs dock till förenämnda pris. Utredningar för granskning av ackordspriset skall vidtas utan onödigt dröjsmål. Om granskningen ger anledning till ändringar, skall det justerade priset tillämpas från den dag då begäran om granskning framställdes.

Avslag av ackord

7. Vägrar arbetstagare ta emot honom erbjudet ackord, utförs arbetet mot tidlön, som är lika stor som hans personliga timlön.

Gruppackord

8. Vid gruppackord får arbetstagaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin personliga timlön och det antal arbetstimmar, varmed han deltagit i gruppackordet, såvida inte vederbörande arbetstagare och arbetsgivaren sinsemellan annorlunda avtalat

Avbrytande av ackord

9. Är arbetstagare på order av arbetsgivaren tvungen att avbryta ett av honom påbörjat, kontinuerligt avtalat ackordsarbete på grund av annat arbete än sådant reparations- och monteringsarbete, som är nödvändigt för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick, och kan det arbete, som vållat avbrott, inte ordnas såsom ackord, betalas åt arbetstagaren för den tid avbrottet varar, dock för högst 6 arbetsdagar, enligt hans medeltimlön beräknad lön.

Fortgår tidlönsarbetet längre än sex arbetsdagar, betalas för detsamma därefter personlig timlön.

Protokollsanteckning 1:

Det ovannämnda avbrytandet av ackordsarbetet gäller inte fall, där ackordsarbetet upphör t.ex. på grund av sortombyte eller motsvarande orsak.

Arbetsstudier

10. På arbetsplatser där arbetsstudier används bör arbetarnas namngivna representanter få tillräcklig information och utbildning rörande undersökningsmetoderna samt i fråga om hur resultaten eventuellt kommer att användas vid lönesättningen.

Protokollsanteckning 2:

De lokala avtalen som avses i denna paragraf som gäller ackord eller andra prestationslöneformer kan av endera parten sägas upp med iakttagande av en tre månaders uppsägningstid om man inte i avtalet kommit överens om annan uppsägningstid.

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete**Skifttillägg**

1. Åt arbetstagare i skiftarbete betalas i skiftarbetstillägg
från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.1.2016
115 cent/timme i tillägg för kvällsarbete
216 cent/timme i tillägg för nattarbete
2. Infaller arbetstagares ordinarie arbetstid så att arbetet utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att det är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete, betalas för arbetstimmar mellan dessa klockslag kvällsarbetstillägg till samma belopp som kvällsskiftstillägget och för arbetstimmar mellan kl. 00.00 och 06.00 nattarbetstillägg till samma belopp som nattskiftstillägget.

17 § Överflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Ifall på tidlön sysselsatt arbetstagare överflyttas i annat arbete, vilket är lägre avlönat än hans eget, betalas åt honom härvid i 2 veckors tid den personliga timlön, som är avtalad för hans tidigare arbete, varefter hans lön bestämmes enligt det arbete som han utför.

Högre avlönat arbete

2. I sådana fall där arbetstagare, som överflyttas i annat, högre avlönat timarbete, genast såväl med avseende på arbeteffektiviteten som kvalitativt sett förmår utföra detta arbete på samma sätt som en, vilken regelbundet utför sagda arbete, betalas åt honom omedelbart lön för det nya arbetet.

18 § Löneutbetalning

1. Lön utbetalas på avtalade löneutbetalningsdagar minst två gånger i månaden. Lokalt kan avtalas att lönerna utbetalas en gång per månad. Infaller löneutbetalning på en söndag eller högtidsdag, betalas lönen föregående vardag.
2. För beräkning av lönen kan lönen för 6 arbetsdagar innehållas.

Då ett arbetsförhållande upphör på grund av uppsägning, skall de förfallna tillgodohavandena betalas senast den första arbetsdagen efter arbetsförhållandets slut. I fråga om hävning skall tillgodohavandena betalas inom tre arbetsdagar efter det arbetsförhållandet upphört, och vid upplösning av arbetsförhållande inom tre arbetsdagar efter det att beslut fattats om upplösning av arbetsförhållande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de fordringar som förfaller till betalning när anställningsförhållandet avslutas betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

3. I anslutning till utbetalning av lönen ska arbetstagaren ges en lönespecifikation skriftligen eller elektroniskt.

Protokollsanteckning:

Före övergången till elektronisk löneberäkning informerar arbetsgivaren om tidpunkten för omställningen och ser till att arbetstagaren vet hur man vid behov skriver ut lönespecifikationen och också har möjlighet att göra detta. I annat fall ges lönespecifikationen skriftligen.

4. Av lönen innehålls vad arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.
5. Anmärkningar mot den utbetalade lönen bör i fråga om penningbeloppet göras vid löneutbetalningen.
6. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning.

19 § Månadslön

Övergång till månadslön

1. Då timlön omräknas till månadslön, multipliceras arbetstagarens gällande timlön med talet 169.

Delning av månadslön

2. Om arbetstagaren inte är berättigad att få lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas timlönen för en arbetstagare med månadslön så att månadslönen i dags- och tvåskifts- och intermittent treskiftsarbete divideras med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

20 § Medeltimlön

Företag där grundlönen eller ersättningen för förlust av inkomst kan beräknas på ett enklare sätt, exempelvis på grund av att företaget endast använder tidlön, är inte skyldiga att införa den medeltimförtjänst som beskrivs nedan. Då förhöjs alla lönedelar till exempelvis vid övertidsarbete.

Beräkningsperiod

1. Då medeltimlönen för ordinarie arbetstid beräknas, används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare på timlön

2. Arbetstagares medeltimlön för ordinarie arbetstid beräknas så att den lön för arbetad tid han under beräkningsperioden fått i tidlöns-, ackords- samt delackords- och premiearbete, inklusive eventuella tjänstetidstilllägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, exceptionellt svårt och farligt arbete samt skiftarbete, exklusive övertidsersättning samt söndagsförhöjning och ersättning för stor högtidsdag, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

Vid beräkning av medeltimlönen för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete avdras dock inte söndagsförhöjningar från lönen.

Arbetstagare på månadslön

3. Vid beräkning av medeltimlön för arbetstagare med månadslön fås en medellön som motsvarar den fasta månadslönen genom att addera de för beräkningsperioden överenskomna, arbetstagaren tillkommande månadslönerna jämte tjänstetidstillägg, varefter det så erhållna lönebeloppet delas med det antal timmar, som fås genom att multiplicera antalet månader som ingår i beräkningsperioden i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155 och i andra arbetstidsformer med talet 159.

Ingår i arbetstagares lön föränderliga lönebeståndsdelar, t.ex. premieandelar eller timbaserade tillägg, beräknas den dessa motsvarande medeltimlönedelen på sätt som definieras i punkt 2.

4. I det fall att medeltimlönen för ordinarie arbetstid understiger den personliga timlönen användes denna lön som beräkningsfaktor.

Användningsperiod av medeltimlön

5. De i punkt 1 avsedda medeltimlönerna för de olika kvartalen används på följande sätt:
 - under februari, mars och april användes medeltimlönen för föregående års IV kvartal,
 - under maj, juni och juli användes medeltimlönen för årets I kvartal,
 - under augusti, september och oktober användes medeltimlönen för årets II kvartal samt
 - under november, december och januari användes medeltimlönen för årets III kvartal.

I denna punkt nämnda månadsperioder och kvartal räknas vidta och utgå med löneperioderna, så att då en löneperiod fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller på två kvartal anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användningen av medeltimlön

6. Medeltimlönen används som grundlön för timavlönade arbetstagare vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna, såsom vid beräkningen av t.ex. övertids- och söndagsförhöjningar.

Dessutom används medeltimlönen i de fall då ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalet bör utgå för såväl timavlönade som månadsavlönade arbetare.

Protokollsanteckning:

Om det inte är möjligt att fastställa medeltimförtjänsten för en arbetstagare enligt föregående löneperiod eller kvartal exempelvis på grund av lång sjukledighet, moderskapsledighet, altemeringsledighet, ett ringa antal arbetstimmar eller annan motsvarande orsak, används för fastställande av medeltimförtjänsten den föregående hela löneperiodens medeltimförtjänst förhöjd enligt eventuella allmänna förhöjningar eller den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagar-grupp.

På samma sätt kan man förfara om den personliga medeltimförtjänsten i oskälig grad och utan en grund som anknyter till den använda arbetstidsformen (t.ex. altemeringsvikarier eller vikarier), arbetsuppgiften eller prestationslönearbetet avviker från den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagar-grupp.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**21 § Helgdagsersättning****Helgdagsersättning**

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul betalas under nedan nämnda förutsättningar åt arbetstagare med timlön 8 timmars lön i helgdagsersättning, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagens arbetsdagar.

Helgdagsersättning betalas dock endast åt arbetstagare vars arbetsförhållande varit i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg och förutsatt att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat arbetat under arbetsdagen närmast före söckenhelgen och arbetsdagen närmast efter söckenhelgen, eller under endera av dessa dagar om arbetstagaren den andra dagen varit frånvarande med arbetsgivarens tillstånd eller på grund av orsak som i kollektivavtalet godkänns som frånvaro för vilken lön utbetalas.

Protokollsanteckning 1:

I arbetstidsutjämnings-schemat antecknad arbetstidsförkortningsdag samt semester som inleds eller avslutas framskjuter i föregående stycke avsedd förutsättningsdag.

Ersättning för söckenhelg utbetalas dock då helgdag som infaller mellan måndag och fredag sammanfaller med tiden för arbetstagarens semester, sjukdom som varat högst 3 månader före söckenhelgen, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker och fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

Protokollsanteckning 2:

Ifall permittering verkställts som en permittering varannan vecka eller i form av förkortad arbetsvecka uppfylls den ovan nämnda tvåveckorsperioden när antalet permitteringsdagar, efter att ett dylikt permitteringsarrangemang inletts, blir så många att de motsvarar två veckor.

För söckenhelg som infaller samtidigt med ledig dag betalas inte helgdagsersättning. I det fall att arbetstagaren arbetar under ifrågavarande dagar eller han erhåller ersättning på någon annan grund, erläggs inte helgdagsersättning.

Protokollsanteckning 3:

Avvikande från ovan betalas till arbetstagare, som arbetar i arbetstidsform 36, söckenhelgersättning för söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag oberoende av om dagen ifråga enligt utjämningsystemet är arbetsdag eller fridag.

I de fall där arbetstagare inte är berättigad till den lagstadgade lönen för självständighetsdagen betalas åt honom för självständighetsdagen söckenhelgersättning i enlighet med denna paragraf.

22 § Ersättning för stor högtidsdag

Ersättning för stor högtidsdag

För alla anställda, som arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul, utgår lönen från kl. 06.00 under 24 timmar med en förhöjning på 200 %, vari ingår söndagsarbetsförhöjning. Ifall det exempelvis på grund av den rytm som iakttas vid byte av arbetsskift, tidpunkten för arbetsdygnsskiftet eller av annan orsak anses nödvändigt, kan om tidpunkten för utbetalningen av ovan nämnda ersättning för stor högtidsdag lokalt även annat avtal ingås.

Protokollsanteckning:

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs dagen före nämnda helger, betalas som ersättning för arbete dagen före stor högtidsdag till arbetare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 % av medeltimlönen för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 % av medeltimlönen. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på dagar före helg en förhöjning som uppgår till 20 % av medeltimlönen för ordinarie arbetstid i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat. Ingen ersättning betalas för övertid. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete som utförs utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor utförs på ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Ersättningen för kostnaderna för resan, inkvarteringsmöjligheterna, möjligheten att sköta privata angelägenheter under arbetskommenderingen och övriga till resan anslutna detaljer bör vid behov utredas i samråd före resan.

När arbetstagare till följd av arten av företagets verksamhet blir tvungen att fortgående arbeta på olika arbetsplatser, bör arbetsgivaren i samband med anställningen för arbetstagaren informera arbetstagaren om vilken som är hans fasta arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. När det sker en väsentlig förändring i förhållandena som påverkar denna definition bör arbetsgivaren informera arbetstagaren på motsvarande sätt.

Resans början och slut

Resan anses börja då arbetstagare reser från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den slutar då arbetaren återvänder till arbetsplatsen. Kan arbetstagare inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han återvänder till bostaden.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses annan arbetsort än den ordinarie arbetsplatsens placeringsort eller arbetstagaren hemort.

Arbetskommendering

Det är fråga om kort arbetskommendering när resan förutsätter övernattnings och när vistelsen på främmande ort beräknas räcka högst 14 kalenderdygn.

Det är fråga om lång arbetskommendering när resan och vistelsen på främmande ort beräknas räcka över 14 dygn.

Skyldighet att meddela om arbetskommendering

Meddelande om kort arbetskommendering ges senast på den tredje dagen före resan.

Meddelande om lång arbetskommendering ges, om möjligt en vecka i förväg, dock senast på den tredje dagen före resan.

Med tillämpning av ovannämnda anmälningstid underrättas arbetaren om specialfrågor i anslutning till resan, t.ex. reservering av bostad på arbetsgivarens försorg eller möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten.

Avvikelser från ovannämnda tidsgränser kan emellertid göras beträffande sådana arbetstagare, vars arbetsavtal eller arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar, samt vid brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning 1:

Arbetskommendering är brådskande om det gäller nödarbete eller om resan föränleds av annan oväntad orsak, t.ex. en annan arbetares sjukdom, och produktionstekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

2 Resekostnadsersättningar

a) Ersättning för resekostnaderna

Samtliga erforderliga resekostnader ersätts av arbetsgivaren samt när resan sker nattetid, priset på sovplatsbiljett.

Har överenskommelse gjorts före resan om att arbetstagare utnyttjar egen bil får han för detta samt för med arbetsgivaren överkommen transport av personer eller varor ersättning enligt det belopp som årligen av skattestyrelsen fastställs som skattefritt.

b) Ersättning för restiden

Ersättning för restiden betalas för högst 16 restimmar per arbetsdygn.

Ersättning för restid och lön för arbete utfört på ordinarie arbetstid betalas sammanlagt för högst 16 timmar per dygn.

Sker resan på ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt medeltimlön och för övriga till ifrågakommande arbetsdygn hörande restimmar 85 % av medeltimlönen.

Sker resan på ledig dag betalas ersättning enligt medeltimlön för de första 8 timmarna av restiden och enligt 85 % av medeltimlönen för påföljande timmar.

Sovplats

Har för arbetstagare reserverats sov- eller hyttplats betalas inte ovannämnda ersättning för tiden kl. 21.00–07.00.

c) Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje dygn, som arbetstagare varit på resa när platsen för arbetets utförande ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad enligt följande:

- Helt dagtraktamente betalas när arbetsresan räckt över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan räckt över 6 men högst 10 timmar.
- För del av dygn som följer på resdygn och omfattar minst 2 timmar och högst 6 timmar betalas partiellt dagtraktamente.

Resdygnet är en högst 24 timmar lång tidsperiod, som börjar när arbetstagare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden. Resdygnet upphör när arbetstagaren återvänder från sin resa till arbetsplatsen eller bostaden.

Om arbetstagare under något av resdygnen får fri kost eller kost som ingår i priset för biljett, avdras från dagtraktamentsbeloppet hälften. Med gratis kost avses beträffande heldagtraktamente två gratis måltider och beträffande deltraktamente en gratis måltid.

d) Måltidsersättning

När arbetet utförs på minst 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, erläggs åt honom

- ersättning för resekostnaderna och
- restiden enligt punkt b) samt
- måltidsersättning i de fall där arbetstagare inte har möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, eller när gratis kost inte serveras på arbetsplatsen.

Tillämpningsdirektiv:

Ifall arbetsresan börjar från arbetstagares ordinarie arbetsplats mitt under pågående arbetsdag, betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnaderna och restiden också för resa som är kortare än vad som avses ovan.

Ifall inte annat överenskommit ersätts, i fall där arbetstagares i denna paragraf avsedda arbete inklusive restiden har räckt minst 12 timmar och han därför kan återvända hem först sent på kvällen, de kostnader som då uppstår, med en andra måltidsersättning. Till ifrågavarande timmar räknas med också de arbetstimmar som under samma dygn utfördes omedelbart innan resan vidtog.

Protokollsanteckning 2:

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte när arbetstagaren måste röra sig mellan arbetsplatser inom samma företag i de fall då arbetsplatserna ligger på samma ort eller annars är nära varandra och då möjligheterna till kost och bespisingförhållandena på dessa arbetsplatser är likvärdiga.

e) Övernattningskostnader

Utöver dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen genom att betala inkvarteringskostnaderna eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Har inkvarteringsmöjlighet inte ordnats för arbetstagaren betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommendering enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resdygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sov- eller hyttplats under resan, betalas nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt.

Resersättning på kommenderingsorten

Är det på kommenderingsorten inte möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagare på grund av detta måste bo över 5 km från arbetsplatsen, betalas ersättning för resekostnaderna till arbetstagaren. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna transportmedel. Är arbetare på grund av bristande allmänna transportförbindelser tvungen att använda egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Hemresor vid vissa högtidsdagar

Har arbetstagare före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i sex veckor på kommenderingsorten är han berättigad att resa hem till dessa helgdagar om detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Arbetsgivaren ersätter kostnaderna som uppkommer för ifrågavarande resor i enlighet med denna paragraf.

Protokollsanteckning 3:

Kollektivavtalsenliga ersättningar för resekostnader och grunderna för dessa bestäms under avtalsperioden av skattestyrelsens årliga beslut om ifrågavarande ersättningar.

3 Resereglemente

Lokalt kan ingås avtal om ett resereglemente, med vilket man kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf under förutsättning att ersättningen för resan i sin helhet motsvarar den nivå som avses i denna paragraf.

24 § Arbete utomlands

1 Allmänna bestämmelser

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör före resans början komma överens om arbetsvillkoren för arbete utomlands. Förenämnda villkor bör avtalas skriftligt så att de i regel motsvarar arbetsvillkoren som tillämpas på motsvarande arbete i hemlandet.

Om det arbete som skall utföras utomlands så kräver på grund av längre varaktighet, större omfattning, större antal deltagande arbetstagare än vanligt och av andra omständigheter, kan förbunden med avvikelse från bestämmelserna i denna paragraf separat avtala om arbetsvillkoren för ett dylikt projektbetonat arbete.

Arbetstagare bör inte utan eget samtycke kommenderas till arbete utomlands ifall det inte är fråga om arbetstagare, vars arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller till vars normala uppgifter detta tidigare hört eller, ifall arbetskommenderingen inte på grund av produktionstekniska orsaker är brådskande.

Parterna konstaterar att mellan förbunden utarbetats en rekommendation beträffande omständigheter om vilka man bör komma överens vid kommendering utomlands eller vilka annars i mån av behov bör klargöras.

2 Dagtraktamente

Dagtraktamentsbeloppet i respektive land är den summa, som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefri.

Om arbetstagare på utlandskommendering får gratis bostad eller kost eller bådadera, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Bostadens andel anses härvid utgöra 1/4 av dagtraktamentet ifall inte om annat lokalt överenskommes.

3 Resereglemente

För en arbetsplats kan också fastställas ett resereglemente som föreskriver arbetsvillkor för arbete utomlands på sätt som avviker från detta kollektivavtal förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i ett lokalt uppgjort avtal i sin helhet konstaterats vara i nivå med de villkor som detta kollektivavtal om arbete utomlands förutsätter.

25 § Övriga ersättningar

Val

1. Åt arbetstagare, som är medlem i en enligt lagen tillsatt valnämnd eller -kommission för statliga och kommunala val, får av arbetsgivaren ersättning för den förlust av arbetsinkomst som förorsakas av att valnämnd eller -kommission sammanträder under hans arbetstid.

Bemärkelsedagar

2. Arbetare har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid, i det fall att bemärkelsedagen enligt arbetsskiftsförteckningen eller arbetstidsutjämnings-schemat infaller på hans arbetsdag.

Värnpliktsuppbåd

3. Arbetsgivare betalar åt arbetare, som deltar i värnpliktsuppbåd, ersättning för förlorad inkomst.

Reservövningar

4. Arbetsgivaren betalar lön för den tid arbetstagare befinner sig på reservövning så att arbetstagare reservistlönen från staten medräknad får fulla löneförmåner. Bestämmelsen tillämpas även på de arbetstagare, vilka med stöd av befolkningskyddslagen utbildas för specialuppgifter i befolkningskyddet.

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättning. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans, sambons eller den registrerade partners föräldrar.

V SOCIALA BESTÄMMELSER**26 § Lön för sjuktid****Karensdag**

1. Åt arbetstagare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall varit oförmögen till arbete, betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han varit i arbete.

Ifall arbetstagare på nytt insjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar från den dag lön för sjuktid eller dagpenning senast utbetalades, fortgår utbetalningen av lön för sjuktid utan karensdag ifall ersättningsperioden inte för denna sjukdoms del överskridits. Utbetalningen av lön för sjuktid fortgår utan karensdag tills sjukdomen eller sjuklörens utbetalningsperiod upphör.

Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetstagarens arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett av företagsläkare utskrivet läkarintyg. Av annan läkare utskrivet intyg över arbetsoförmåga räcker som grund för utbetalning av sjuklön i sådana fall där anlitande av företagsläkare inte är möjligt på grund av vårdens brådskande natur eller för att företagsläkarens mottagning ligger på långt avstånd, eller för att lämplig mottagningstid inte kan ordnas, eller när fallet kräver av specialist utförd undersökning eller när företagsläkare inte kan anlitas på grund av researbete, egenläkarsystem eller annan motiverad orsak.

Ersättningsperiod

Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår nedan:

Arbetsförhållande, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i	Tidsperiod kalenderdagar
minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Ifall en person på nytt inom 30 kalenderdagar insjuknar i samma sjukdom, behandlas frånvaroperioderna som en enda sjukdom.

Kortare än en månads anställningsförhållande

Ifall arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetstimmar enligt arbetstidsutjämnings-schemat som faller inom en tidsperiod som börjar den dag då arbetsoförmågan började och nio därpå följande dagar. Beträffande lönen för karensdagen iaktas även i övrigt bestämmelserna i denna paragraf.

Om arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare, förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön skall utbetalas.

Karensdagen bortfaller

Lön för sjuktid betalas också för karensdagen i sådana fall, där

- arbetstagarens anställningsförhållande före arbetsoförmågans början har fortgått utan avbrott i minst 6 månader eller
- den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgått längre än sju dagar plus insjukningsdagen, eller
- när arbetsoförmågan beror på arbetsolycksfall

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Ifall arbetares arbetsoförmåga börjar mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift, betalas åt honom lön till arbetsdagens eller skiftets slut.

Avslående av sjuklön

2. Lön för sjuktid betalas dock inte, om arbetaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdras dagpenning eller moderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagare får med stöd av lag eller avtal för samma arbetsförmåga eller förlossning och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren är dock inte berättigad att avdra ifrågavarande ersättning från lön för sjuktid eller moderskapsledighet till den del ersättningen utbetalas till arbetstagaren på grundval av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring

För den tid som arbetsgivaren till arbetstagaren betalt lön för sjuktid eller moderskapsledighet, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbäring lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande dagpenningen eller moderskapspenningen eller därmed jämförbar ersättning, eller att få motsvarande belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv utbetalat.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår med ett mindre belopp än vad han enligt lagen hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdra det dagpenningsbelopp eller en del av beloppet som på grund av försummelse från arbetstagarens sida inte har betalats ut.

4. Till arbetare, som är medlem av sjukförsäkring, som får understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren pliktig betala den i stöd av 1 punkten utgående lönen för sjuktid på villkor att sjukförsäkringen befrias från att till arbetaren betala sjukhjälp under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt 1 punkten erlagt lön för sjuktid. Såvida den av sjukdom eller olycksfall förorsakade oförmågan till arbete fortgår utöver den tid, för vilken arbetsgivaren på grund av 1 punkten är pliktig betala lön för sjuktid, svarar sjukförsäkringen i enlighet med sina stadgar för betalningen av fortsatt understöd.
5. Ifall på arbetsplatsen finns kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullfölja sina i 1 punkten nämnda förpliktelser så, att kassan betalar även i 1 punkten avsedda löner för sjuktid och arbetsgivaren betalar åt kassan ett understöd, som motsvarar de utlägg kassan har för dessa utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalade understöd.

Anmälningsplikt

6. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han insjuknat.

Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid

Arbetsförmåga konstateras med ett intyg som godkänts av arbetsgivaren

- Arbetsförmåga konstateras genom intyg av företagsläkare eller genom annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg, om inte detta direktiv ger anledning till annat.

Läkarintyg som utskrivits retroaktivt godkänns ifall läkaren i intyget antecknat motiveringen till att intyget utskrivits i efterskott.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när lönegrunden och beloppet utretts på ett godtagbart sätt.
- Har arbetsgivaren inte godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att hänvisa arbetstagaren till av honom utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.
- Sjukintyg är ett godtagbart intyg om det uppfyller ovannämnda förutsättningar ifall inte arbetsgivaren på goda grunder kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter bör härvid i främsta rummet redas ut lokalt parterna emellan. Ifall detta inte lyckas, förs ärendet via den normala förhandlingsordningen som råder på arbetsmarknaden till de myndigheter och expertorgan som behandlar sjukintyg.

Missbruk av löneförmåner som grund för avslutande av arbetsavtal

Om löneförmånerna som hänför sig till lön för sjuktid missbrukas utbetalas självfallet ingen lön för sjuktid. Därtill kan avsiktligt missbruk leda till avslutande av ett arbetsavtal på basis av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Till arbetsgivaren bör meddelande om insjuknande lämnas om möjligt innan arbetsskiftet börjar

- Arbetstagaren bör, redan innan arbetsskiftet börjar, till sin närmaste chef eller till annan person som arbetsgivaren namngivit, lämna meddelande om att han insjuknat när detta med tanke på omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren bör för arbetstagarna klarlägga hur de skall förfara i ovan avsedda situationer. Ett i tid lämnat meddelande är viktigt eftersom man på arbetsplatsen redan vid arbetsskiftets början bör få veta när någon är borta och hur den frånvarandes arbeten skall skötas ifrågavarande dag.
- När arbetstagare med avsikt försummar att omedelbart lämna meddelande till arbetsgivaren om att han insjuknat, inleds utbetalningen av lön för sjuktid tidigast från den dagen meddelande givits.

Reducering av de problem som sjukfrånvaron skapar

- Förbunden vill fästa de lokala parternas uppmärksamhet vid betydelsen av verksamhet i syfte att förebygga sjukdomar och olycksfall. Det ligger i bägge parterns intresse att frånvaro reduceras till ett minimum.
- Förbunden följer med hur sjukfrånvaro utvecklas på sätt varom närmare överenskommit och utreder vid behov möjligheterna att lösa problemen som uppstår i produktionen till följd av frånvaro.
- Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans sträva att vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det är att rekommendera att nya arbetstagare ges information och vägledning i saken redan i samband med introduktionen.

Ersättande arbetsuppgifter

Arbetstagaren och företagsläkaren kan avtala om s.k. ersättande arbetsuppgifter, ifall arbetstagarens hälsa tillåter det.

Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov en sakkunnig inom företagshälsovård om det är möjligt att ge arbetstagaren s.k. ersättande arbete. Uppgifterna skall vara ändamålsenliga och om möjligt motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbetsuppgifter ordna utbildning för arbetstagaren.

27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs i enlighet med lagen om arbetsavtal och sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning 1:

Enligt sjukförsäkringslagen omfattar moderskapsledigheten 105 vardagar och föräldraledigheten högst 158 vardagar. Barnets far är därtill berättigad till en 1-18 vardagar lång faderskapsledighet som uttas i fyra delar när som helst under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Fadern har dessutom rätt till faderskapspenning för högst 12 vardagar i vissa situationer som avses i sjukförsäkringslagens § 23.

Lön för moderskapsledighet

2. Till arbetstagare vars arbetsförhållande fortgått minst 6 månader före förlossningen, betalas lön för moderskapsledighet för i 26 § 1 mom. nämnda tidsperioder från den dag moderskapsledigheten börjar enligt kapitel 4 § 1 i lagen om arbetsavtal.

Lön för faderskapsledighet

3. Till arbetstagare betalas för sex (6) dagars faderskapsledighet lön för ordinarie arbetstid. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet tillämpas samma bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet.

Totalplan

4. Om uttag av familjeledighet bör anmälan göras på det sätt som anges i arbetsavtalslagens kapitel 4.
5. Arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet har rätt att återgå i tidigare arbete eller därmed jämförelbart arbete.

28 § Vård av insjuknat barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till tillfällig vårdledighet finns i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Lön för tillfällig vårdledighet

Då ett barn som är under 10 år och bor i arbetstagarens eget hem eller annans hem plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern eller till barnets vårdnadshavare som bor permanent i gemensamt hushåll med modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättningen betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det som föreskrivs ovan tillämpas både på ensam omvårdnad och delad omvårdnad.

Ersättning för samma insjuknande betalas ut endast till den andra av de vårdnadsskyldiga.

Svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets beslut nr 1315/89 avsedd svår sjukdom, har rätt att vara borta från sitt arbete för att delta i vården, rehabiliteringen eller instruktionen för vård av barnet efter att på förhand ha kommit överens med arbetsgivaren om sin frånvaro från arbetet.

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över ett barns sjukdom

En förutsättning för att ersättning skall utbetalas är att samma slags utredning fordras över ett barns sjukdom och den frånvaro detta medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs av arbetstagaren själv.

I allmänhet betyder detta att läkarintyg över barnets sjukdom bör införskaffas. Ifall man på arbetsplatsen emellertid godkänner även en utredning av annat slag då en arbetstagare insjuknar bör detta även räcka för utredning av frånvaro som inträffar på grund av att ett barn insjuknat

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård för barnet eller för att vårda barnet

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets mor, far eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets mor eller far. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan endera vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagararen en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagararens hushåll.

3. Då barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Ifall avtalets övriga förutsättningar föreligger bör åt arbetstagararen erläggas lön vid frånvaro enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagararen får lön till slutet av arbetsskiftet den dag barnet insjuknar. Den dag som följer på dagen för insjuknandet är i allmänhet sjukledighetens följande dag, på vilken bl.a. tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om karenstid.

4. Upprepning av samma sjukdom

Ifall barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar utbetalas kollektivavtalets lön för sjuktid även för barnets vård utan karenstid.

Om två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra inom 30 dagar anses inte detta vara i avtalet avsedd upprepning av samma sjukdom. Inte heller utgör arbetstagararens och barns på varandra följande sjukdomar gemensamt i kollektivavtalet avsedd upprepning av sjukdom.

5. Frånvarons längd

Med den i avtalet nämnda nödvändiga, korta och tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd måste alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till fyra dagars maximifrånvaro med lön.

Om frånvaron är längre än avtalet avser betalas inte ersättning. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom räcker längre än den tid för vilken ersättning betalas.

6. Ensamförsörjare

I avtalet avses med ensamförälder även en person som utan särskilt hemskilnadsbeslut eller skilsmässobeslut eller beslut om upplösning av ett registrerat partnerskap permanent har flyttat i sär från sin maka eller make eller registrerade partner samt en person vars make eller maka eller registrerade partner är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7. Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är i tjänst i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, reserveras för den förälder som är hemma möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn, som plötsligt insjuknat, tills den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden för en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresa fram och tillbaka.

8. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter över fyra dagar.

I dessa situationer bestäms arbetstagarens rätt till ledighet för vård av sjukt barn enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl) och 4 kap. 7 a § (frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående).

29 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av deltagande i till arbetet anslutna lagstadgade eller av arbetsgivaren förordnade hälsokontroller eller till dem anslutna resor.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall:

Det är fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning eller andra sjukdoms- eller arbetsolycksfall där tid på läkarmottagning inte inom rimlig tid kan fås utom arbetstid.

Med övriga läkarundersökningar likställs av läkare ordinerade, till läkarundersökning anslutna laboratorie- och röntgenundersökningar. Med dem likställs också läkarundersökning som utförts för att fastställa vård för kroniker vars sjukdom konstaterats tidigare samt läkarkontroller och undersökningar som hänför sig till graviditet. På samma sätt likställs med dem vårdåtgärder som hänför sig till cancersjukdom eller akut tandsjukdom.

Arbetstagaren bör på förhand meddela arbetsgivaren om läkarbesök. Om detta inte är möjligt bör meddelandet ges omedelbart när det är möjligt. Arbetstagaren bör i ovan avsedda och med dem likställda fall förete en utredning av läkarundersökningen, över vänte- och restider och även över det att han inte kunnat få mottagningstid utanför arbetstid.

Ifall arbetstagaren för den tid som åtgår till läkarundersökningen får lön för sjuktid betalas inte ersättning för förtjänstbortfall enligt avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Ovan avsedda inkomstbortfall fastställs enligt kollektivavtalets bestämmelser om beräkning av lön för sjuktid. För lagstadgade hälsokontrollers del betalas reseersättningar i enlighet med kollektivavtalets principer om reseersättning.

30 § Arbetarskydd

1. Som del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om arbetarskyddscentralen jämte arbetsreglemente, som ingåtts mellan TT och FFC.
2. Härjämte iakttar arbetsgivaren vid arbetarskyddet samt förebyggandet av olycksfall och yrkessjukdomar bestämmelserna i lagen samt av yrkesinspektionen utfärdade direktiv.
3. Då kemikalier tas i bruk i arbetet är arbetsgivaren skyldig att ta reda på i vilken mån de är hälsofarliga och vidta skyddsåtgärder samt se till att arbetstagarna informeras om hur kemikalierna tryggt kan användas. Arbetsgivaren skall ge den undervisning och handledning som skyddsinformationsbladen och påskrifterna på emballagen förutsätter för en säker användning och hantering av kemikalier.
4. I den introduktion och arbetshandledning som avses i arbetarskyddslagen innefattas vid behov sådana miljövårdsfrågor som har anknytning till företaget och arbetsuppgifterna.
5. Förbunden rekommenderar att på arbetsplatser, där det inte med stöd av lagstiftningen bör tillsättas någon arbetarskyddskommitté och där man inte kommit överens om någon annan form av samarbete, håller man med minst ett halvt års mellanrum på kallelse av arbetsgivaren ett arbetarskyddssamarbetsmöte. Vid arbetarskyddssamarbetsmötet behandlas arbetsplatsens miljöfrågor, görs en bedömning av omständigheterna och verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan samt sätts utvecklingsmål.

Vid mötet representeras arbetstagarna av arbetarskyddsfullmäktigen. Ifall sådan inte valts representeras arbetstagarna av huvudförtroendemannen eller annan av dem utsedd person.

31 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivare är skyldig att bekosta en grupplivförsäkring för sina anställda och i förverkligandet iakttä EK:s och FFC:s instruktioner.

32 § Semester

Semesterns längd

1. Arbetstagare får semester eller motsvarande ledighet enligt semesterlagen. Arbetstagare har rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varit i minst 1 år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Därtill tillämpas det mellan centralförbunden 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet.

Semestern ges under semesterperioden ifall man inte lokalt avtalar om annat.

Protokollsanteckning 1:

I kontinuerligt skiftarbete kan semestern eller del av den innehållas i de friperioder som ingår i arbetstidsutjämnings-schemat om inte annat lokalt avtalas.

2. Om det i arbetares semester, som infaller under semesterperioden mellan 2.5–30.9 förutom söndagar förekommer andra dagar som lagenligt inte godkänns som semesterdagar blir den i kollektivavtalets 9 § 2 punkt avsedda arbetstiden motsvarigt kortare.
3. Om arbetena avbryts för semestertiden, betalas ej lön för avbrotts-tiden åt de arbetare, som ej är berättigade till semester. Inte heller får de till semester berättigade lön för längre tid än den semestertid, som enligt lag tillkommer dem.
4. Om arbetena avbryts för semestertiden och någon arbetare, som inte är berättigad till semester eller till så lång semester avbrottet förutsätter, önskar utföra arbete under denna tid, strävar man såvitt möjligt bereda honom tillfälle härtill
5. Lokalt kan avtalas att hela semesterlönen, eller en del av den, betalas på en normal lönebetalningsdag.

Dagar likställda med arbetad tid

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Semesterpremie

6. Åt arbetstagare som påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern, betalas i semesterpremie 50 % av arbetstagarens semesterlön enligt detta kollektivavtal.
7. Hälften av semesterpremien betalas i förväg i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av förutsättningarna för erhållande av semesterpremie.
8. Semesterpremie betalas också när arbetstagare under pågående arbetsförhållande omedelbart före semestern vidtar eller då den upphört, med arbetsgivarens samtycke varit frånvarande från arbetet eller varit förhindrad att infinna sig av orsak som nämns i moment 2 semesterlagens 7 §.
9. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet likställs med situationer, då arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är att arbetstagaren återvänder till sitt arbete efter vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i lagen om arbetsavtal eller däri senare av motiverat skäl företagen ändring.
10. Semesterpremie betalas också åt arbetstagare som avgår med ålders- eller invaliditetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt åt arbetstagare som efter avtjänad värnplikt återvänder till sitt arbete på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.
11. Om arbetstagarens tidsbestämda anställningsförhållande eller hans tillsvidare gällande anställningsförhållande under semesterperioden (2.5.–30.9.) upphör av orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas till honom semesterpenning för den före utgången av föregående semesterkvalifikationsår intjänade semesterdelen som han inte hunnit ta ut eller som blivit helt outnyttjad.
12. Semesterpremien utbetalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag han återvänt till arbetet utbetalas. Om semestern är uppdelad, betalas vid slutet av varje delsemesterperiod en motsvarande del av semesterpremien.

Med lokalt avtal kan man komma överens om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den är helt betald senast före följande semesterkvalifikationsår börjar. Upphör en arbetstagares arbetsförhållande före den på ovan nämnt sätt avtalade tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, utbetalas semesterpremien när arbetsförhållandet upphör, förutsatt att arbetstagaren enligt detta kollektivavtal i övrigt är berättigad därtill.

Lokalt avtal kan ingås om att semesterpenningen eller del av den ersätts med motsvarande ledighet som bör tas ut före utgången av semesterkvalifikationsåret.

33 § Matsalar och klädskap

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet bör finnas ändamålsenliga matsalar samt klädskap, som kan låsas. Arbetsgivaren drar försorg om, att matsalarna och klädskapen hålls rena och varma. För varje arbetsplats reserveras likaså nödvändiga tvättnordningar.
2. Friskt vatten tillhandahålls arbetarna.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktiga

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

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning **1.12.2016**

Antal arbetstagare	Befrielse i genomsnitt h/vecka	Ersättning
- 20	1,5	74
21-30	6	74
31-40	7	74
41-60	8	97
61-80	11	97
81-100	12	106
101-140	15	126
141-180	18	134
181-220	20	134
221-260	27	145
261-320	28	145
321-420	32	167
421-	helt befriad	168

När längden av den befrielse som beviljas huvudförtroendeman bekräftas, konstateras det antal arbetstagare på arbetsplatsen som gällde omedelbart före huvudförtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. I antalet arbetstagare inberäknas inte arbetstagare på visstidsanställning som är kortare än 3 månader. Denna längd för befrielse från arbetet iakttas fram till följande granskning.

Grundlönen för en heltida huvudförtroendeman bör minst följa löneutvecklingen inom den yrkesgrupp till vilken han hörde när han valdes till huvudförtroendeman.

35 § Fackavdelningens möten

Registrerad underförening i TEAM Industribranschernas fackförbund rf, till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag på arbetsplatsen eller motsvarande sammanslutning har, under följande förutsättningar, möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens utgång samt vid särskild överenskommelse även under tid som infaller under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som angår arbetsförhållandena:

- a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats om möjligt tre dagar före mötet.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.
- c) Den organisation, som reserverat mötesutrymmen och arrangörerna ansvarar för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokalen. De av organisationen utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.
- d) Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund, som utgör part i kollektivavtal, för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.
- e) Funktionär vid TEAM Industribranschernas fackförbund rf har rätt att besöka till detta avtals tillämpningsområde hörande arbetsplats för att bekanta sig med förhållandena där, efter att först ha kommit överens om saken med arbetsgivaren.

36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetaren givit sin fullmakt härtill, per lönebetalningsperiod av arbetarens lön medlemsavgifterna till TEAM Industribranschernas fackförbund rf och överför dem på det bankkonto, som TEAM Industribranschernas fackförbund rf härtill anvisat. Innehållning sker på sätt, varom särskilt överenskommit mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation. Vid kalenderårets slut eller då arbetsförhållandet upphör ges arbetaren för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

37 § Anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från TEAM Industribranschernas fackförbund rf och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet endast anbringas på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren. Meddelandena får ej stå i strid med detta kollektivavtal, ej heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller dennes representant.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

38 § Personliga angelägenheter som hänför sig till arbetsförhållandet

Arbetstagare bör med sin förman utreda frågor som gäller hans anställningsförhållande. Ifall arbetstagare inte fått frågan utredd direkt med sin förman, kan han hemställa frågan vidare till förhandling mellan avdelnings- eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens företrädare. Ifall man inte heller på detta sätt får frågan utredd kan ovan nämnda förtroendeman överlåta frågan till huvudförtroendemannen för behandling.

39 § Lokala avtal

I frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man i enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning ingå från kollektivavtalet avvikande avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen. Avtalet kan ingås för att gälla en viss tid eller tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte kommit överens om annan uppsägningstid.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten kräver det. Om avtalet ingåtts skriftligt utgör det en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Protokollsanteckning 1:

När det gäller en fråga som berör hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp ingås avtalet med förtroendemannen.

Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

40 § Medling av meningsskiljaktigheter

Förhandlingsplikt

1. Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare meningsskiljaktigheter beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal, skall på arbetsplatsen medling av tvisten eftersträvas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetarna. Förhandlingarna bör påbörjas så snart som möjligt och senast inom två veckor efter förhandlingsförslaget. Vid förhandlingarna bör undvikas onödigt dröjsmål.
2. Blir den i punkt 1 nämnda saken inte bilagd på arbetsplatsen, kan den hänskjutas till förbunden för avgörande. Ifall den andra lokala parten önskar hänskjuta frågan till förbunden för avgörande, bör man avfatta en promemoria, som båda parterna undertecknar och i vilken meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkt med detaljerade motiveringar har utretts. De lokala parterna bör vardera få ett exemplar av promemorian.
3. Meningsskiljaktighet, som inte kunnat medlas vid förhandlingar mellan förbunden, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

41 § Möten i administrativa organ i Industribranschernas fackförbund

Arbetstagare som har valts till Industribranschernas fackförbund rf:s styrelse, fullmäktige eller förbundsstämma, har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i dessa administrativa organs officiella möten.

Arbetstagare skall meddela om sitt behov av befrielse så fort som möjligt och presentera vederbörlig utredning över tiden som han behöver för mötet.

42 § Utbildning

För utbildningsverksamhetens del iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

43 § Rationalisering

1. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.
2. I frågor som gäller arbets- och tidsstudier iakttas de grunder om vilka man kommit överens i det allmänna avtalet mellan förbunden.

44 § Företagets interna informationsverksamhet

Beträffande företagets interna informationsverksamhet följs bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Företaget bör begränsa sin användning av lånad eller kommenderad arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare. Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där länemän som hyrts från företag som anskaffar annan arbetskraft, en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.
2. Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

46 § Ordningsregler

1. Arbetsgivaren är berättigad att anordna kontroll av arbetstiden och produktionen med användning av lämpliga apparater för övervakning eller annan kontrollapparatur. Anordningen bör vara sådan att den inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust..

2. Arbetstagare som önskar utebli från arbetet bör meddela om saken till sin chef, som beviljar befrielse från arbetet ifall arbetsuppgifterna tillåter det. Om den anmälan om insjuknande som lämnas till arbetsgivaren finns bestämmelser i kollektivavtalets § 26.
3. När arbetstagare avlägsnar sig från arbetsplatsen kan han ifall det föreligger grundad anledning därtill underkastas granskning. Vid förrättning av granskningen kan arbetstagarens integritetsskydd kränkas endast i den omfattning som en ändamålsenligt genomförd granskning förutsätter.
4. Det är ovillkorligen förbjudet att till fabriksområdet medtaga och där förtära rusdrycker.

47 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.
2. Vid förhandlingar om nytt kollektivavtal är detta kollektivavtals bestämmelser i kraft, tills nytt kollektivavtal ingåtts eller avtalsförhandlingarna annars har avslutats.

* * *

Detta kollektivavtal är uppgjort i tre likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 20 juni 2016

KEMIINDUSTRIN RF

PLASTINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

KEMIINDUSTRIN RF
PLASTINDUSTRIN RF
TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRIN OCH KEMIPRODUKTINDUSTRIN ENLIGT ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 1.12.2016–30.11.2017

Tid 20.6.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Jyrki Hollmén
Jaana Neuvonen

Plastindustrin rf
Vesa Kärhä

TEAM Industribranschernas fackförbund rf
Heli Puura
Toni Laiho

1 Undertecknande av kollektivavtalet

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.

Förbunden som är parter i avtalet har 18.5.2016 nått ett förhandlingsresultat om textändringarna i kollektivavtalet för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin enligt arbetsmarknadens centralorganisationers ovan nämnda konkurrenskraftavtal. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2 Avtalsperiod

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med 1.12.2016 ersätter de kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 1.2.2014–30.11.2016. Detta avtal gäller 1.12.2016–30.11.2017.

3 Frågor som ska avtalas

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar arbetsmarknadsparterna om:

- att förlänga den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras
- att främja lokala avtal
- 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 utveckla förtroendemännens verksamhetsförutsättningar på ett sätt som motsvarar ökningen av möjligheterna till lokala avtal
- att förbunden inte behöver godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft
- en möjlighet att införa ett system med en arbetstidsbank

Här följer ett sammandrag av de avtalade ändringarna. Ändringarna införs i kollektivavtalet under respektive punkter.

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

Den avtalade förlängningen av arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras fr.o.m. 1.1.2017 sker på det sätt som avtalats lokalt. Om inget avtal nåtts senast 31.10.2016, tillämpas den modell som avtalats i 6 § i kollektivavtalet.

Främjande av lokala avtal

Arbetsmarknadsparterna har kommit överens om att främja lokala avtal genom detta avtal på följande sätt:

- introduktion för nya arbetstagare om lokala avtal (5 §)
- den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras fr.o.m. 1.1.2017 och betalning av söckenhelgersättningar, ersättningar för stor högtidsdag och semesterersättningar i anslutning till detta (6 §)
- en arbetstidsbank och de poster som kan överföras dit (6 §)
- dygnsvila (10 §)
- en överlevnadsklausul för att trygga verksamheten och arbetsplatserna (bilaga)
- meddelande om permittering (Avtal om uppsägningsskydd 14 §)
- förbättring av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar för att lösa frågor lokalt (Allmänt avtal 34 §)
- förbundens gemensamma utbildning under avtalsperioden (under-teckningsprotokollet)

Överlevnadsklausul

De lokala parterna kan vidta åtgärder för att förebygga en ekonomisk kris. Om arbetsgivaren i alla fall hamnar i ekonomiska svårigheter som leder till en minskning av arbetskraften, kan de lokala parterna ingå ett tidsbundet lokalt avtal för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren.

Förtroendemännens verksamhetsförutsättningar utvecklas för att öka möjligheterna till lokala avtal

- förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet har ökat för att främja det lokala avtalsförfarandet och för att utveckla arbetsplatsen och företagets verksamhetsförutsättningar
- utlämnande av information för att främja lokala avtal
- förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ges rätt att på samma sätt som i fackföreningsutbildning delta i Kemiindustrin rf:s och TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s gemensamma utbildning utan inkomstbortfall

Förbunden behöver inte godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft. Ur kollektivavtalet har alla skrivelser om att det krävs godkännande av arbetsmarknadsparterna strukits. Lokala avtal kan ingås utan förbundens godkännande.

Möjlighet att införa ett system med en arbetstidsbank

I kollektivavtalet har införts en möjlighet att avtala lokalt om en arbetstidsbank, en förteckning över frågor som kan avtalas och hur man kommer överens om hur ledigheter som samlats i arbetstidsbanken ska tas ut.

4 Textändringar från och med 1.12.2016

5 § Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande

Introduktion och handledning

5. Arbetsgivaren bör på sätt som avses i § 34 i arbetsskyddslagen se till att nya arbetstagare får tillräcklig introduktion och handledning i sitt arbete.

Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetsystem, det lokala avtalsförfarandet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

6 § Ordinarie arbetstid

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER:

Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Den årliga arbetstiden förlängs enligt det lokala avtal som ingås senast 31.10.2016 med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras. Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda förlängs i förhållande till arbetstiden. Hur förlängningen genomförs avtalas lokalt genom att tillämpa till exempel följande alternativ som också kan kombineras:

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning enligt 11 § 15 punkten eller någon ersättning för stor högtidsdag enligt 22 §. En arbetstagare med timlön betalas för arbetet endast söckenhelgersättning enligt 21 § och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 §. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. I fortlöpande arbetstidsformer läggs arbetsskift till motsvarade 24 timmar per år. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel ersättning för stor högtidsdag enligt 22 § eller semesterpenning som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda arbetsskift.

e. Genom att utnyttja flexibel arbetstid, arbetstidsbanken, inledande och avslutande arbeten eller motsvarande arbetstidsarrangemang som tillämpas i företaget.

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på en semesterdag utöver den lagstadgade semestern, en utjämningsledighet, en arbetstidsförkortningsdag, en söckenhelg eller en annan ledig dag, kan man lokalt avtala om

att till dessa arbetsdagar rikta söndagsförhöjningen enligt 11 §, söckenhelgersättningen enligt 21 §, ersättningen för stor högtidsdag enligt 22 §, semesterpenningen enligt 32 § eller ett annat belopp som man i början av året kommer överens om att lägga undan. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att en söckenhelg omvandlas till en vanlig arbetsdag, betalas en arbetstagare med timlön söckenhelgersättning för denna dag. Om en lördag en sådan vecka är arbetstagarens lediga dag enligt den fastställda arbetsskiftförteckningen, ersätts arbetet denna lördag såsom övertid per vecka.

Om inget lokalt avtal nås senast 31.10.2016, genomförs förlängningen av arbetstiden på följande sätt:

- de första 24 övertidstimmar utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas
- arbetsgivaren meddelar om att detta övertidsarbete ska utföras och iakttar den tid inom vilken ändringar i arbetstidsschemat ska anmälas; arbetstagaren kan vägra att utföra övertidsarbetet av vägande personliga skäl.
- om inte övertidsarbetet utförs, avdras från lönen i slutet av året eller vid en annan tidpunkt, som avtalas separat, lönen för de timmar av de 24 förlängningstimmar som arbetstagaren inte har utfört. Om anställningsförhållandet upphör innan dessa timmar dragits av från lönen, dras icke utförda timmar av från arbetstagarens slutlön.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs i förhållande till den avtalade fulla arbetstiden.

Om ingen fast arbetstid har fastställts, förlängs arbetstiden i förhållande till den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om granskningstidpunkten.

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.

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 ibruktagandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Införande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbets säkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad ledighet på grund av tillämpningen av flexibel arbetstid,
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet,
- den del av semester som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet,
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem som berörs av avtalet
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur omvandlas penningersättningar till motsvarande ledig tid
- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen

Ledighet som överförs till systemet

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

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

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.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. Vid anställningsförhållandets upphörande betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur systemet.

7 § Arbetstid i dagarbetet samt ett- och tvåskiftsarbete

Intjänning av ledighet

Minst	17 arbetsda- gar	1	fridag
"	35 "	2	fridagar
"	53 "	3	"
"	71 "	4	"
"	88 "	5	"
"	105 "	6	"
"	121 "	7	"
"	138 "	8	"
"	155 "	9	"
"	172 "	10	"
"	189 "	11	"
"	205 "	12,5	"

Vid intjänning av arbetstidsförkortningsdagar betraktas som utförda ordinarie arbetsskift även sådana som enligt arbetstidsutjämningsystemet är arbetstagarrens arbetsskift men som sammanfaller med hans sjukdagar, för vilka arbetsgivaren erlägger lön för sjuktid samt den tid som åtgår till utbildning som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar till den del arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till deltagande i kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens samt av dessa tillsatta nämnders eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, arbetstagarrens 50- och 60-årsdagar, egen bröllopsdag eller dag för registrering av partnerskap, nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbådsdag, reservövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Utjämnning av arbetstid/genomsnittlig veckoarbetstid

Med lokalt avtal kan den i denna paragraf avsedda ordinarie arbetstiden per vecka arrangeras så att den i genomsnitt är 36,4 timmar per vecka under en period som utgör högst ett kalenderår, förutsatt att man för arbetet på förhand uppgjort ett arbetstidsutjämningschema för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka skall utjämnas till genomsnittet. De arbetstidsutjämningsystem som används uppgörs skilt för varje företag.

Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen och är i genomsnitt 36,2 timmar år 2014, i genomsnitt 36,4 timmar år 2015 och i genomsnitt 36,5 timmar år 2016 och i genomsnitt 36,2 timmar år 2017. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

8 § Intermittent treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som i regel utförs i tre skift så att arbetet avbryts för veckoslutet. Arbetstiden växlar under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetet avbryts för söckenhelgen eller inte.

Arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden vid intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 8 timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen och är i genomsnitt 35,7 timmar år 2014, i genomsnitt 35,9 timmar år 2015 och i genomsnitt 36,0 timmar år 2016 och i genomsnitt 35,7 timmar år 2017. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Utjämnning av arbetstiden

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de genomsnitt som nämns i föregående punkt. Utjämningsperioden är högst ett kalenderår.

Arbetstidsutjämnningen sker så att man i arbetstidsutjämningschemat antecknar lediga dagar som motsvarar utfört arbete så att arbetstiden utjämnas till ovan nämnda genomsnitt. Ifall man lokalt kommer överens om saken, kan ledigheter eller en del av dem ges individuellt utan att på förhand anteckna dem i utjämningschemat.

Tillägg för avkortning av arbetstid

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittent treskiftsarbete är 4 % av den personliga månadslönen timlönen. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Arrangerande av ordinarie arbetstid

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de i föregående punkt nämnda genomsnitten. Utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår. De arbetstidsutjämningsystem som används uppgörs skilt för varje företag.

Tillägg för avkortning av arbetstid

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det separata tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 4 % av den personliga månadslönen ~~timlönen~~. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

10 § Vilotider

Dygnsvila

6. Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang det förutsätter kan arbetsgivaren och vederbörande förtroendeman med arbetstagarens samtycke avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan bör det oaktat vara minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfällig avvikelser göras under högst tre på varandra följande dygnsvilotider per gång i fall som avses i arbetstidslagen § 29 moment 2. Vilotiden bör dock vara minst fem timmar och arbetstagaren bör ges i lagrummet avsedda ersättande vilotider så fort som möjligt, dock senast inom förloppet av en månad.

22 § Ersättning för stor högtidsdag

För alla anställda, som arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul, utgår lönen från kl. 06.00 under 24 timmar med en förhöjning på 200 %, vari ingår söndagsarbetsförhöjning. Ifall det exempelvis på grund av den rytm som iaktas vid byte av arbetsskift, tidpunkten för arbetsdygnskiftet eller av annan orsak anses nödvändigt, kan om tidpunkten för utbetalningen av ovan nämnda ersättning för stor högtidsdag lokalt även annat avtal ingås.

Protokollsanteckning: Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs dagen före nämnda helger, betalas som ersättning för arbete dagen före stor högtidsdag till arbetare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 % av medeltimlönen för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 % av medeltimlönen. Ersättningen innehåller inte eventuellt söndagsförhöjning.

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på dagar före helg en förhöjning som uppgår till 20 % av medeltimlönen för ordinarie arbetstid i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat. Ingen ersättning betalas för övertid. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

25 § Övriga ersättningar

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättning. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans, sambons eller den registrerade partners föräldrar.

26 § Lön för sjuktid

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdras dagpenning eller moderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagare får med stöd av lag eller avtal för samma arbetsoförmåga eller förlösning och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren är dock inte berättigad att avdra ifrågakarande ersättning från lön för sjuktid eller moderskapsledighet till den del ersättningen utbetalas till arbetstagaren på grundval av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring

För den tid som arbetsgivaren till arbetstagaren betalt lön för sjuktid eller moderskapsledighet, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbäring lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande dagpenningen eller moderskapspenningen eller därmed jämförbar ersättning, eller att få motsvarande belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv utbetalat.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår med ett mindre belopp än vad han enligt lagen hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdra det dagpenningsbelopp eller en del av beloppet som på grund av försummelse från arbetstagarens sida inte har betalats ut.

4. Till arbetare, som är medlem av sjukförsäkring, som får understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren pliktig betala den i stöd av 1 punkten utgående lönen för sjuktid på villkor att sjukförsäkringen befrias från att till arbetaren betala sjukhjälp under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt 1 punkten erlagt lön för sjuktid. Såvida den av sjukdom eller olycksfall förorsakade oförmågan till arbete fortgår utöver den tid, för vilken arbetsgivaren på grund av 1 punkten är pliktig betala lön för sjuktid, svarar sjukförsäkringen i enlighet med sina stadgar för betalningen av

fortsatt understöd.

27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Lön för moderskapsledighet

2. Till arbetstagare vars arbetsförhållande fortgått minst 6 månader före förlossningen, betalas lön för moderskapsledighet för i 26 § 1 mom. nämnda tidsperioder från den dag moderskapsledigheten börjar enligt kapitel 4 § 1 i lagen om arbetsavtal.

Under moderskapsledigheten betalas inte lön om arbetstagaren från vårdledighet övergått till moderskapsledighet.

28 § Vård av insjuknat barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till tillfällig vårdledighet finns i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Lön för tillfällig vårdledighet

Då ett barn som är under 10 år och bor i arbetstagarens eget hem eller annans hem plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern eller till barnets vårdnadshavare som bor permanent i gemensamt hushåll med modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättningen betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det som föreskrivs ovan tillämpas både på ensam omvårdnad och delad omvårdnad.

Ersättning för samma insjuknande betalas ut endast till den andra av de vårdnadsskyldiga.

Svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets beslut nr 1315/89 avsedd svår sjukdom, har rätt att vara borta från sitt arbete för att delta i vården, rehabiliteringen eller instruktionen för vård av barnet efter att på förhand ha kommit överens med arbetsgivaren om sin frånvaro från arbetet.

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över ett barns sjukdom

En förutsättning för att ersättning skall utbetalas är att samma slags utredning fordras över ett barns sjukdom och den frånvaro detta medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs av arbetstagaren själv. I allmänhet betyder detta att läkarintyg över barnets sjukdom bör införskaffas. Ifall man på arbetsplatsen emellertid godkänner även en utredning av annat slag då en arbetstagare insjuknar bör detta även räcka för utredning av frånvaro som inträffar på grund av att ett barn insjuknat

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård för barnet eller för att vårda barnet

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets mor, far eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets mor eller far. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan endera vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Då barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Ifall avtalets övriga förutsättningar föreligger bör åt arbetstagaren erläggas lön vid frånvaro enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön till slutet av arbetsskiftet den dag barnet insjuknar. Den dag som följer på dagen för insjuknandet är i allmänhet sjukledighetens följande dag, på vilken bl.a. tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om karenstid.

4. Upprepning av samma sjukdom

Ifall barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar utbetalas kollektivavtalets lön för sjuktid även för barnets vård utan karenstid.

Om två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra inom 30 dagar anses inte detta vara i avtalet avsedd upprepning av samma sjukdom. Inte heller utgör arbetstagares och barns på varandra följande sjukdomar gemensamt i kollektivavtalet avsedd upprepning av sjukdom.

5. Frånvarons längd

Med den i avtalet nämnda nödvändiga, korta och tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd måste alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till fyra dagars maximifrånvaro med lön.

Om frånvaro är längre än avtalet avser betalas inte ersättning. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom räcker längre än den tid för vilken ersättning betalas.

6. Ensamförsörjare

I avtalet avses med ensamförälder även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut eller beslut om upplösning av ett registrerat partnerskap permanent har flyttat i sär från sin maka eller make eller registrerade partner samt en person vars make eller maka eller registrerade partner är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7. Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är i tjänst i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, reserveras för den förälder som är hemma möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn, som plötsligt insjuknat, tills den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden för en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresa fram och tillbaka.

8. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter över fyra dagar.

I dessa situationer bestäms arbetstagarens rätt till ledighet för vård av sjukt barn enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl) och 4 kap. 7 a § (frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående).

32 § Semester

För att förtydliga kollektivavtalets struktur flyttas omnämmandet av tid likställd med arbetad tid i bestämmelserna i 7–9 § och 28 § i kollektivavtalet till 32 § i kollektivavtalet i anslutning till bestämmelserna om semester på följande sätt:

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Semesterns längd

1. Arbetstagare får semester eller motsvarande ledighet enligt semesterlagen. Arbetstagare har rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat i minst 1 år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Därtill tillämpas det mellan centralförbunden 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet.

Semestern ges under semesterperioden ifall man inte lokalt avtalar om annat.

34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

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

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning fr.o.m. 1.12.2016

Antal arbetstagare	Befrielse i genomsnitt h/vecka	Ersättning
-20	1,5	74
21-30	6	74
31-40	7	74
41-60	8	97
61-80	11	97
81-100	12	106
101-140	15	126
141-180	18	134
181-220	20	134
221-260	27	145
261-320	28	145
321-420	32	167
421-	helt befriad	168

39 § Lokala avtal

I frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man i enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning ingå från kollektivavtalet avvikande avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen. Avtalet kan ingås för att gälla en viss tid eller tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte kommit överens om annan uppsägningstid.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendemän och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten kräver det. Om avtalet ingåtts skriftligt utgör det en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Protokollsanteckning 1:

När det gäller en fråga som berör hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp ingås avtalet med förtroendemannen. Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

ALLMÄNT AVTAL

3.1. Bestämmelser som gäller förtroendemän

Gemensam syn på utvecklingsbehov

I början av huvudförtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförhållandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och en suppleant för denne fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utföra övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Till annan förtroendeman än huvudförtroendeman, skyddsombud samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse bör bland annat fästas uppmärksamhet vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

När omfattningen av befrielsen fastställs beaktas som en faktor som ökar befrielsen de mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan som man gått igenom tillsammans då huvudförtroendemannens mandatperiod började.

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Om man inte på grund av det som sagts ovan avtalar om annat, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att befrias från arbetet enligt 34 § i kollektivavtalet för att sköta sina uppgifter.

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Vid beräkning av ersättningen för inkomstbortfall används i kollektivavtalet avsedd medeltimlön.

Huvudförtroendemannens månadsersättning

Om den månatliga ersättning som betalas till huvudförtroendeman har avtalats i kollektivavtalets § 34.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

Arbetarskyddsfullmäktig får ersättning för det inkomstbortfall som förorsakas av skötandet av ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter på arbetstid samt därtill, ifall inte om annat avtalats, en månatligen utgående ersättning som fastställts i kollektivavtalets § 34.

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

Efter att en person genom val har utsetts till både huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig betalas han eller hon ersättning enligt 34 § i kollektivavtalet för båda dessa uppgifter.

Ifall förtroendemannas- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

När förtroendemannauppgiften utförs utanför arbetstiden

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personuppgifter

Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljö tillägg som hänför sig till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen.

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen:

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna ska arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 § i samarbetslagen.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

7.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar, att det mest ändamålsenliga sättet att arrangera gemensam utbildning i allmänhet är att utbildningen anordnas på respektive arbetsplats, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddscommission, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till person som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbud på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Parterna följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan.

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Ny bilaga till kollektivavtalet: Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens rätt till information

- Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - o Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.
- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - o Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.
- Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsutjämningschema (KA 6 § 9 punkten)
 - o i fråga om utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 34 § i arbetstidslagen.
 - o i fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 35 § i arbetstidslagen.
 - o ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema ska förhandlas med huvudförtroendemannen.
- Lokala avtal (KA 39 §)
 - o Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, "Förhandlingsordning")
 - Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

- Lönestatistik- och personuppgifter (Allmänt avtal 5 kap.)
 - Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.
 - Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.
 - Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljö tillägg som hänför sig till olika löneformer.

-
- Uppgifterna om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal 5 och 8 kap.)
 - o Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen (Allmänt avtal 5 kap., "Lönestatistik- och personuppgifter").
 - o Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig. (Allmänt avtal 5 kap., "Uppgifterna om utomstående arbetskraft").
 - o Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete (Allmänt avtal punkt 8.3).

 - Bokföring av arbetstiden (Allmänt avtal 5 kap.)
 - o Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96).

 - Uppgifter som gäller företaget
 - o Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen, dvs.
 - ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
 - minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.
 - Närmare bestämmelser om skyldigheten att lämna ut information finns i 3 kap. 10 § i samarbetslagen.

- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal punkt 7.3)
 - o Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet
- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningskydd 18 §)
 - o Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta.
- Att frågå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (Avtal om uppsägningskydd 19 §)
 - o Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

5 Kontinuerlig förhandling

Målet med kontinuerlig förhandling är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, under avtalsperioden bereda ändringar i kollektivavtalen och upprätta gemensamma tillämpningsinstruktioner i situationer som upplevs som besvärliga på arbetsplatserna.

Parterna förverkligar principen för kontinuerlig förhandling under avtalsperioden sålunda att de under avtalsperioden förhandlar och letar efter lösningar på olika särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som aktualiseras på förslag av en av parterna.

Textändringar som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

För den kontinuerliga förhandlingen uppgörs årligen en separat plan, för vilken målen och tidtabellen planeras på förhand.

Teman för kontinuerlig förhandling under avtalsperioden 2016–2017

- Ett grövre lönesystem som alternativ till det analytiska systemet
- Avvikande avtal om utjämningschema för arbetstiden
- Utveckling av samarbetet och förhandlingssystemen
- Underlättande av sysselsättningen av unga
- Utveckling av produktiviteten
- Arbetstidsarrangemang, sammanpassning av arbetet, privatlivet och

- kundbehoven
- Sjukfrånvaror
- Problemen vid anlitande av utomstående arbetskraft och hyrd arbetskraft
- Reform av strukturen av förtjänsten för regelbunden arbetstid
- Totallönereformen
- Arbetshälsan
- Användningen av åldersprogram och individuella karriärplaner
- Jämlik arbetsgemenskap – jämlikt bemötande
- Förebyggande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatserna – gemensamma tolkningar
- Reform av kollektivavtalets struktur

6 Främjande av lokala avtal

Förbunden främjar det lokala avtalsförfarandet genom att ordna gemensam utbildning under avtalsperioden.

För en utbildning som Kemiindustrin rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja lokala avtal eller arbetshälsa är arbetsgivaren skyldig att betala förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ersättning för inkomstbortfall för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet har ökat. När omfattningen av befrielsen fastställs beaktas de mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan som man gått igenom tillsammans då huvudförtroendemannens mandatperiod började.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan.

Om ett företag eller en självständig del av ett företag hamnar i ekonomiska svårigheter, kan man lokalt ta till de metoder som redogörs för i bilaga 2.

7 Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremier är företagsspecifika lönetillägg. De förknippas med risken att de inte betalas ut om de uppställda resultat- och vinstmålen inte uppnås.

Ett tillägg som betalas ut som resultatpremie kan bygga exempelvis på indikatorer som beskriver arbetsplatsens produktionsverksamhet, ekonomiska utveckling och uppnåendet av uppställda utvecklingsmål eller på en kombination av alla dessa indikatorer.

Ett tillägg som betalas ut som vinstpremie kan bygga exempelvis på företagets

driftsbidrag eller på en post som beskriver lönsamheten och som presenteras under denna post.

Användningen, kriterierna för fastställande och ändring av kriterierna beträffande resultat- och vinstpremier som företagsledningen beslutar om utreds för arbetstagarna innan premierna införs.

8 Jämlika löner och likabehandling

Kollektivavtalsparterna anser att det är viktigt att främja jämställdhet mellan könen på arbetsplatserna. Syftet med den preciserande lönekartläggningen som ingår i jämställdhetsplaneringen är att ta reda på om det finns ogrundade löneskillnader mellan könen och hur dessa korrigeras i så fall. Parterna utreder senast 31.12.2016 hur jämställdhetsplanen, lönekartläggningen och åtgärder för att främja lika lön har genomförts på arbetsplatserna.

Avtalsparterna ordnar gemensam utbildning i anslutning till jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. I utbildningen fäster man uppmärksamhet vid spridningen av god praxis till arbetsplatserna så att man med hjälp av dessa kan minska ogrundade löneskillnader och öka kunskapen om löner.

Utöver att främja jämställdhet mellan könen anser parterna att det är viktigt att främja likabehandling i arbetslivet och att särskilt beakta en jämlik behandling på arbetsplatserna. Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning. Parterna försöker främja att likabehandlingsplaner tas i bruk senast 1.1.2017 såsom lagen föreskriver.

9 Arbetshälsa

Verksamheten för arbetshälsa är fortlöpande och helhetsbetonad utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens arbetshälsa skapar också förutsättningar för framgångsrik företagsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar och pensionsåldern stiger blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare.

År 2010 tillsatte förbunden projektet Hyvää huomenta - Hyvää huomista (God morgon - En god morgondag) i syfte att främja arbetshälsan, utveckla kunnandet, förlänga arbetskarriärerna, minska incidensen av sjukdomar och öka produktiviteten. Målet med projektet är att hitta nya infallsvinklar, idéer och konkreta medel och redskap för arbetshälsa tillsammans med arbetsmarknadsparterna och företagen.

Avtalsparternas gemensamma projekt Hyvää huomenta - Hyvää huomista fortsätter under avtalsperioden med stöd av de erfarenheter som man gjort under projektet. Under avtalsperioden ligger fokus i synnerhet på att stödja projekt som utvecklar arbetshälsan och produktiviteten vid specifika företag. Förbunden uppmuntrar och stöder arbetsplatserna i genomförandet av projekten för arbetshälsa på olika sätt.

I arbetshälsa ingår ett ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsge-

menskapens och individens olika behov samt behärskning av arbetsgemenskapsfärdigheter. Familjesituationen, arbetsskiftet, den fysiska konditionen och psykiska orken påverkar arbetsförmågan hos individer i olika åldrar och därmed också i hela arbetsgemenskapen. Att basera arbetet på individens styrkor ger hela arbetsgemenskapen mervärde.

10 Avtalets giltighet

10.1 Avtalsperiodens upphörande

Detta avtal gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

11 Justering av protokollet

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Protokollet har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart. Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén

Jaana Neuvonen

PLASTINDUSTRIN RF

Vesa Kärhä

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Heli Puura

Toni Laiho

Bilagor

BILAGA 1: Tekniska ändringar i kollektivavtalet

BILAGA 2: Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter (39 §)

BILAGA 1: Tekniska ändringar i kollektivavtalet

Hänvisningarna till Kemifacket i kollektivavtalets 8 § 5 punkten, 7 § 2 punkten, kapitel 6 i det allmänna avtalet och avtalet om lönesystemet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin ändras till hänvisningar till TEAM Industribranscher-nas fackförbund rf.

Bestämmelsen om direktionsrätt i det allmänna avtalet (Allmänt avtal kapitel 1)

Bestämmelsens andra stycke ändras i fråga om rubriker på följande sätt:

Arbetsgivarens direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När någotdera förbundet gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans begära utlåtande av EK och FFC i tolkningen av avta-len.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrogna med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar repre-senterar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

BILAGA 2: Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter (39 §)

Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för stora högtidsdagar och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningsskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämlit till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

LÖNESYSTEMET FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRINS OCH KEMIPRODUKTINDUSTRINS ARBETSTAGARE

1 Lönesystemets struktur

Arbetstagarens personliga totallön består av tre element; en på uppgiftshelhetens svårighetsgrad baserad uppgiftsbetingad lönedel, en på individuellt kunnande och personlig arbetsprestation baserad personlig lönedel samt ett tjänstetidstillägg som grundar sig på hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott.

Uppgifternas svårighetsgrad

Värderingen av uppgifternas svårighetsgrad utförs med mätare som beskriver de krav som uppgiften ställer på utföraren; kunnande, omfattningen av och mångsidigheten i uppgiftshelheten, det ansvar och den växelverkan som ingår i skötandet av uppgiftshelheten samt miljö- och belastningsfaktorer. För varje mätare har förbunden utarbetat skalor och motsvarande poäng. Värderingen kan ge minst 58 poäng och maximalt 186 poäng. Det system för värdering av svårighetsgraden som används vid fastställning av arbetstagares uppgiftsbetingade lön jämte direktiv för ibruktagande och underhåll av systemet har tryckts i en separat bilaga. Värderingen av uppgifternas svårighetsgrad utförs på arbetsplatserna utgående från uppgiftsbeskrivningar i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter på försorg av en utsedd värderingsgrupp.

Den personliga lönedelen

Till arbetstagare kan på basis av hans personliga arbetsprestation eller annan faktor också betalas en personlig lönedel. Fastställningen av den personliga lönedelen bör ske systematiskt och de saker som bedöms bör stöda företagets verksamhetssätt och målsättningar. Arbetstagarnas engagemang i och godkännande av systemet kan realiseras ifall systemets innehåll och ibruktagande diskuteras med arbetstagarnas representant redan i planeringsskedet. För arbetstagarna och deras representanter klarläggs de grunder som används vid värderingen av kompetens och prestation och om arbetstagaren så önskar kan han få resultaten av den värdering som gäller honom själv. Förman-medarbetare-diskussionerna är ett förfarande som rekommenderas vid personlig feedback till de anställda och vid kartläggning av behovet av ökad kompetens.

Tjänstetidstillägg

Tjänstetidstilläggets storlek fastställs enligt arbetsförhållandets längd i enlighet med § 14 B.

2 Lönebildningen

I lönesystemet bildas arbetstagarens individuella lön av en tim- eller månadslön enligt svårighetsklass och av en eventuell på personliga faktorer baserad lönedel.

Därtill utbetalas i enlighet med plastproduktindustrins och kemiproduktindustrins kollektivavtal skift- och övriga tillägg, tjänstetidstillägg, prestationslöner samt eventuellt andra resultat- och vinstpremie mm. poster.

3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass

Klasslönerna för fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagare är införda i kollektivavtalets § 14.

Ifrågavarande löner enligt svårighetsklass tillämpas inte vid företag/verksamhetsenheter där man 1.10.2001 haft i bruk ett lokalt lönesystem eller där man ingått avtal om att bibehålla ett på det tidigare lönesystemet baserat och till företaget anpassat system.

Ny arbetstagares ingångslön

Till en inom branschen ny arbetstagare kan under 6 månaders tid betalas ingångslön.

Vid fastställningen av ny arbetstagares lön används i övrigt för utbildnings- och inövningstiden som ingångslön för arbetstagaren en klasslön, som betalas för en uppgift som ligger en klass lägre än ifrågavarande klasslön.

Denna lön betalas tills arbetstagaren bemästrar arbetet på ett tillfredsställande sätt. Arbetets art och arbetstagarens personliga egenskaper inverkar på inövningstidens längd. Därför bör inövningstidens längd i vart enskilt fall avgöras skilt.

4 Företagsanpassade system

Vid användning av ovan i punkt 3, andra stycket avsedda företagsanpassade lönesystem bör man också avtala om hur de i samband med kollektivavtalsuppgörelserna avtalade utöver den allmänna förhöjningen eventuellt överenskomna arrangemangen och andra förhöjningsrater i dessa system skall verkställas så att förhöjningarna oberoende av det lönesystem som används till sin kostnadseffekt uppgår till det belopp som i kollektivavtalet avtalats.

5 Lönesystemets underhåll och lön

Förbunden konstaterar att det är skäl att vid företagen skapa spelregler för upprätthållandet av systemet.

När det i uppgiften eller dess innehåll sker en förändring bör man kontrollera vilken inverkan ändringen har på svårighetsklassificeringen. Den eventuella löneförhöjning som ändringen ger anledning till verkställs från början av följande lönebetalningsperiod.

Ifall en arbetstagare överflyttas till annan uppgift eller innehållet i hans arbetsuppgift ändras så väsentligt att uppgiftens svårighetsklass ändras kan arbetstagarens personliga lönedel skära sig.

Uppgiftsbeskrivningarna och svårighetsklassificeringen av uppgiftshelheter bör justeras med jämna mellanrum, minst en gång om året. I samband med justeringen bereds arbetstagarnas företrädare eller en på arbetsplatsen eventuellt tillsatt bedömningsgrupp tillfälle att föra fram sina åsikter om klassificeringen, hur systemet fungerar och eventuella problem som uppstått.

6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter

Förbunden ger direktiv och handledning i tillämpningen av lönesystemet och ger på begäran utlåtanden med motiveringar. Ifall meningsskiljaktighet uppstår iaktas den i kollektivavtalet § 40 avsedda förhandlingsordningen.

Förbunden har gemensamt utarbetat ett utbildningsmaterial för handledning och orientering av lokala parter i frågor som gäller lönesystemets innehåll, upprätthållande mm.

7 Fastställande av den individuella lönedelen

Principerna för fastställningen av den individuella lönedelen har konstaterats i kollektivavtalets 14 B §.

ARBETSVÄRDERINGSSYSTEM FÖR PLAST- OCH KEMIPRODUKTINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL

KUNNANDE/ARBETSUPPGIFTENS OMFATTNING	po- äng
Med denna faktor mäts omfattningen av uppgiftshelheten samt det via erfarenhet och/eller utbildning förvärvade kunnande som krävs för att behärska uppgiften	
O1 Arbete som är lätt att lära sig och som utförs som enda uppgift och vars skötsel kräver endast en kortare tids praktisk erfarenhet.	30
O2 Växlande arbeten som hänför sig till utförande av enskilda arbetsmoment, användning av enskild maskin eller produktionsanordning, skötseln av lager- och transportfunktioner, vilka i någon mån kräver utbildning eller erfarenhet.	40
O3 Uppgiftshelheter som kräver bemästring av flera olika arbetsmoment eller maskiner, produktionslinjer eller motsvarande helheter samt kännedom om råmaterial och produkter. I huvudregel förutsätter behärskandet av uppgifterna förmåga att avlägsna mindre störningsfaktorer och/eller utföra sedvanliga reglage- eller dylika åtgärder.	55
O4 Krävande yrkesuppgifter som kräver mångsidig, genom erfarenhet eller utbildning förvärvad god yrkeskunskap för att behärska uppgiftshelheter vari ingår användning av maskiner, anordningar, flera produktionslinjer och produktionsprocesser, deras kontrollsystem, reglage eller i övrigt krävande produktions- eller fabrikksservice samt förmåga till självständigt arbete.	75
O5 Viktiga, krävande och ansvarsfulla uppgiftshelheter som kräver specialkunnande och vilkas bemästrande förutsätter långvarig erfarenhet, högklassig yrkeskunskap och specialkunnande samt förmåga till självständiga planerings-, utvecklings- mm. uppgifter.	100

ANSVAR	
Verkningarna av avgöranden	
P1 Avgörandena påverkar i huvudsak det egna arbetsresultatet	10
P2 Avgörandena påverkar direkt arbetsgruppens eller arbetarlagets verksamhet eller resultat	16
P3 Avgörandena har betydande verkningar på flera arbetarlag eller hela avdelningars verksamhet eller deras resultat	23
P4 Avgörandena har betydande verkningar på flera avdelningars eller hela företagens/verksamhetsenhetens verksamhet och resultat	31

VÄXELVERKAN	
Mängden arbetskontakter som hör till arbetet, deras riktning och art.	
VU 1 Sedvanlig	8
VU 2 Betydande	16
VU 3 Krävande	25

MILJÖFAKTORER Olägenheter som förekommer till följd av förhållandena på arbetsplatsen såsom exempelvis buller och belysningsolägenheter, värmeolägenheter, av kemikalier förorsakade faromoment, smuts, arbetsställning, begränsat rörelseutrymme, exponering mm.	
OS 1 Miljöolägenheter eller särskilda riskfaktorer förekommer endast litet	5
OS 2 Miljöolägenheter/riskmoment förekommer i någon mån	10
OS 3 I arbetet förekommer betydande miljöolägenheter, vilket betyder att arbetstagaren under en betydande del av sin arbetstid måste skydda sig med en eller flera skyddsanordningar som i betydande grad försvårar arbetets utförande. I arbetet förekommer särskilda faromoment.	15

BELASTNING Uppgiftens eller därtill hörande olika arbetsdelars totala fysiska eller psykiska belastning, t.ex. enformighet, tvångsstyrning, fysisk energiförbrukning, kraftansträngning osv.	
K 1 Arbetet medför endast liten fysisk eller psykisk belastning	5
K 2 Arbetet medför i någon mån fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet	10
K 3 Arbetet medför betydande fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet	15

KUNNANDE OCH UPPGIFTENS OMFATTNING

Med faktorn mäts uppgiftshelhetens omfattning och det genom erfarenhet och/eller utbildning förvärvade kunnandet.

Arbetet är desto mer krävande ju mer omfattande uppgiftshelheterna är och ju djupare, vidare, mångsidigare och mera omfattande erfarenhet, kunskap och färdighet dess skötande förutsätter.

ANSVAR

Med faktorn mäts betydelsen och verkningarna av de avgöranden och beslut som arbetets utförande och uppgiftshelhetens skötande kräver med tanke på arbetsgemenskapens eller organisationens verksamhet och dess resultat.

Arbetet är desto mer krävande ju större avgörandenas ekonomiska verkningar är, hur stora verkningarna är på produktionen, kvaliteten, miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten samt ju större verkningar avgörandena har på arbetsgemenskapens funktion, målsättningar och kunder samt ju långvarigare verkningarna är.

VÄXELVERKAN

Med faktorn mäts mängden av de arbetskontakter som skötseln av uppgiften

kräver, samt riktningen och arten av den påverkan som hänför sig till kontakterna.

Växelverkan är desto mer krävande ju mer vidsträckt växelverkans nätverk är, ju självständigare kontakthållning skötandet av uppgiften kräver och ju mer resultatinkriktad den är till sin natur.

MILJÖFAKTORER

Miljöolägenheter som förekommer till följd av miljöförhållandena såsom exempelvis buller och belysningsolägenheter, temperaturolägenheter, riskmoment som hänför sig till kemikalier, smuts, arbetsställningar, begränsat rörelseutrymme, exponering osv.

Exceptionella förhållanden:

I sådana i arbetet tidvis förekommande exceptionella situationer, som här inte kunnat beaktas, kan till arbetstagare genom lokalt avtal betalas ett särskilt specialmiljötillägg. Ifrågavarande tillägg betalas för de arbetstimmar, under vilka arbetet i exceptionella omständigheter utförs.

BELASTNING

Med faktorn belastning mäts uppgiftens och till den hörande arbetsdelars totala fysiska och psykiska belastningsfaktorerers förekomst och mängd.

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Parterna syftar till att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

Avtalsparternas syfte är att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja samarbetsverksamhetens olika former samt att för sin del övervaka efterlevnaden av avtalen.

Grundläggande rättigheter

Den till medborgarnas grundrättigheter hörande organiseringsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som företräder dem i ärenden som behandlas vid företaget. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta och övriga avtal. Enskild arbetstagares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När någotdera förbundet gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans begära utlåtande av EK och FFC i tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrodda med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar representerar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejck inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till den andra avtalsparten så vitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelse tidpunkt och omfattning anges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på företag som är medlemmar i Kemiindustrin rf. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Kemiindustrin rf.

Organisations- och dylika ändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig organisationsändring bör samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del som i detta avtal inte annat överenskommits, tillämpas lagen om samarbete vid företagen (725/78) fram till 30.6.2007 och fr.o.m. 1.7.2007 den nya lagen (254/06) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetsplatsens arbetarskyddsverksamhet (44/2006), vilka inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetstagarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringar i arbetsorganisation, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning av 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 mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagen kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I den projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsobjekt skall företaget och arbetstagen vara opartiskt representerade. Arbetstagen väljer sina representanter i första hand bland de arbetstagarer som arbetar i den enhet som valts till utvecklingsobjekt.

Ifall inte annat avtalas bör en i enlighet med samarbetslagen avsedd delegation grundas vid företaget, eller i en del av den, i sådana fall där antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupper så önskar.

För förverkligandet av ett utvecklingsprojekt kan lokalt avtalas om grundande av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsarbetet. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning varom lokalt avtalas.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna intimt kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplats-hälsovården.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan sker i samarbete med linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan, med vilka man upprätthåller de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, innehålls i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Med avtal kan ovan nämnda principer innehållas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs

uppgift är att delta i uppläggningsen, förverkligandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendeman

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, ifall inte avtalstexten ger anledning till annat, av fackavdelning vald huvudförtroendeman och arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendeman. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i TEAM Industribranschernas fackförbund rf.

Förtroendemannen bör vara anställd på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall man för arbetsplatsen valt endast en förtroendeman är han i detta avtal avsedd huvudförtroendeman.

Lokalt kan avtalas att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver val av huvudförtroendeman avtalas på fackavdelningens initiativ lokalt om till vilken avdelning, eller enhet som motsvarar avdelning, man väljer förtroendeman. Härvid bör uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar en med förhandlingsordningen förenlig behandling av ärendena. Vid bedömningen bör hänsyn också tas till antalet arbetstagare vid ifrågakvarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa avdelningens arbetstagare. Lokalt kan avtalas om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelning har rätt att förrätta förtroendemannaval på arbetsplatsen. Om valet sker på arbetsplatsen bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Gemensam syn på utvecklingsbehov

I början av huvudförtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Uppgifter

Förtroendemans huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av arbetslagstiftning och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor som ansluter sig till företagets utveckling. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

Enskild arbetstagare bör i ärende som hänför sig till hans eget arbetsförhållande vända sig till sin förman för utredning av saken. Har arbetstagaren inte fått ovan nämnda ärende klarlagt direkt med förmannen, kan han hemställa ärendet till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte på detta sätt blir klarlagt kan ovan nämnda förtroendeman föra ärendet vidare till huvudförtroendemannen.

På de lokala parternas gemensamma begäran har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till en lokal förhandling som gäller meningskiljaktighet.

Ifall meningskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning. Om meningskiljaktigheten gäller avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemans arbetsförhållande bör lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå omedelbart inledas och föras efter det grunden för avslutandet bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och en suppleant för denne fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utföra övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Skyddsombud

Lokalt avtal ingås om valet av skyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde med iakttagande av samma valprinciper som avtalats i punkt 3.1, tredje stycket om val av förtroendeman. Därtill bör man ta hänsyn till arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet väljs av arbetsplatsens arbetstagare bland sig.

Arbetarskyddskommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt avtalas om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens natur, omfattning och antalet arbetstagare och uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Arbetarskyddsbestämmelserna enligt detta avtal tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. Istället för det som bestäms i ovanstående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemannas ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. I de fall då arbetarskyddsfullmäktiges suppleant vikarierar arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela härom till arbetsgivaren. Arbetsgivaren meddelar förtroendepersonerna, vilka som från företagets sida deltar i förhandlingar med dem.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Till annan förtroendeman än huvudförtroendeman, skyddsombud samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse bör bland annat fästas uppmärksamhet vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Om man inte på grund av det som sagts ovan avtalar om annat, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att befrias från arbetet enligt 34 § i kollektivavtalet för att sköta sina uppgifter.

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Vid beräkning av ersättningen för inkomstbortfall används i kollektivavtalet avsedd medeltimlön.

Huvudförtroendemannens ersättning

Om den månatliga ersättning som betalas till huvudförtroendeman har avtalats i kollektivavtalets § 34.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

Arbetarskyddsfullmäktig får ersättning för det inkomstbortfall som förorsakas av skötandet av ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter på arbetstid samt därtill, ifall inte om annat avtalats, en månatligen utgående ersättning som fastställts i kollektivavtalets § 34.

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

Efter att en person genom val har utsetts till både huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig betalas han eller hon ersättning enligt 34 § i kollektivavtalet för båda dessa uppgifter.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

När förtroendemannauppgiften utförs utanför arbetstiden

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren arrangerar för huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigt ett ändamålsenligt utrymme, där det för skötandet av förtroendeuppdraget förutsatta materialet kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigt är berättigade att för skötande av sina uppgifter vid behov använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel.

Parterna konstaterar som sin gemensamma ståndpunkt att begreppet kontorsutrustning också omfattar de vid företaget allmänt i bruk varande add-anläggningarna och till dem hörande program samt internetförbindelse (e-post). I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och det behov dessa medför samt hur mycket tid därtill behövs. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av förtroendeuppdraget. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av det får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Ifall till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigt vald persons ordinarie arbete försvarar handhavandet av förtroendeuppdraget bör han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utom hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortsätter som sådan trots överlåtelse av rörelse ifall rörelsen som överlåtits eller del av den bibehåller sin självständighet. Ifall rörelse eller del därav mister sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigt rätt till det efterskydd varom avtalats i detta avtals punkt 4.3 från och med tidpunkten för när mandattiden till följd av rörelsens överlåtelse upphörde.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen eventuellt förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågakvarande tid.

Då arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning, bereds förtroendeperson och arbetarskyddsfullmäktig möjlighet att delta i yrkesutbildningen under mandattiden på samma sätt som den övriga personalen.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska eller produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt nedläggs. Ifall man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan från denna regel dock avvikelse göras.

Individuellt skydd

Annan förtroendeman än huvudförtroendemanns arbetsavtal kan i enlighet med arbetsavtalslagens 7:10 § 2 mom. sägas upp endast när arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som skulle motsvara hans yrkesskicklighet eller omskola honom till annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagens 7:4 §.

Förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7:10 § moment 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

Förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8:1-3 §. Hävning av arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad trots varning underlåtit att iakttä sina förpliktelser.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i ofördelaktigare ställning i förhållande till de övriga arbetstagarna.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan bör tillämpas också på person som av fackavdelningsmöte uppställs till förtroendemannakandidat och om vars kandidatur arbetsgivaren fått skriftligt meddelande samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidat om vars uppställande skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet konstateras.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att förtroendeuppdraget upphört.

Ersättningar

Om förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid mot bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom betala en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12:2 § mom. 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigs del minst fyra månaders lön och högst ett ersättningsbelopp som fastställs enligt 12:2 § mom. 1.

Ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs enligt 12:1. §, moment 1 i arbetsavtalslagen.

Förbundsbehandling

Meningsskiljaktigheter som gäller avslutande av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande bör utan dröjsmål anmälas till arbetsgivarförbundet, som bör föra saken vidare till arbetstagarförbundets kännedom.

Förbunden bör utan onödigt dröjsmål med de lokala parternas bistånd utreda de bakomliggande orsakerna till anställningsförhållandets avslutande.

Förbunden bör inom förloppet av en vecka från utredningens avslutande i förhandlingar mellan förbunden behandla meningsskiljaktighet som hänför sig till avslutande av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande och framställa sin egen ståndpunkt i saken. Förbundens ställningstaganden meddelas till arbetsgivaren.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som suppleanter.

Ifall arbetsgivare säger upp huvudförtroendemannas/arbetarskyddsfullmäktigs suppleants arbetsavtal eller permitterar honom då han inte fungerar som huvudförtroendemannas/arbetarskyddsfullmäktigs suppleant eller han inte i övrigt har huvudförtroendemannas/arbetarskyddsfullmäktigs ställning, anses uppsägningen eller permitteringen ha berott på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om inte arbetsgivaren kan påvisa att åtgärden berott på andra faktorer.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personuppgifter

Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljötillägg som hänför sig till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen.

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om den utomstående arbetskraft som skall delta i produktions- och underhållsarbetet. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningssamlingar

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

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen:

- 1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
- 2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna ska arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 § i samarbetslagen. I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

Tystnadsplikt

För tystnadspliktens del gäller det som stadgats i samarbetslagens § 57.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORD- NANDE AV MÖTEN

Registrerad underförening i TEAM Industribranschernas fackförbund rf och dess på arbetsplatsen verksamma arbetarlag eller annan i samarbetslagen avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller arbetsplatsens arbetsrelationer på sätt varom överenskommit mellan avtalsparterna eller med iakttagande av vedertaget bruk på arbetsplatsen.

I föregående stycke nämnd personalsammanslutning har rätt att utom arbetstid, antingen före dess början, under måltidsrasten eller efter arbetstidens slut, utdela till sina medlemmar möteskallelser, skriftliga meddelanden om anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet, i matsal, omklädningsrum eller på annan med arbetsgivaren överenskommen motsvarande plats utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabriks-sal eller dylik. I meddelandet bör anges vem som utfärdat det.

Om en för personalen avsedd informationstidning utkommer på arbetsplatsen har ovan i denna punkt avsedd personalsammanslutning rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser och andra meddelanden eller publicera dem på en av arbetsgivaren anvisad anslagstavla. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan svarar för innehållet och skötseln av anslagstavlan.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesmässig utbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimlön, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för sådant undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställts i ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som residens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

7.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar, att det mest ändamålsenliga sättet att arrangera gemensam utbildning i allmänhet är att utbildningen anordnas på respektive arbetsplats, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till person som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbildning på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Parterna följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller TEAM Industribranschernas fackförbund rf och som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms noteras också arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt söka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande skulle föreligga.

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt skall ersättningens omfattning klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen mellan EK och FFC har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemän, förtroendemannasuppleant, arbetarskyddsfullmäktig jämte fullmäktigs suppleant, medlem i arbetarskyddskommission samt till skyddsombud utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst under sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemän för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas likaså ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagarare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Därtill betalas för de måltidskostnader som kursarrangören åsamkas av kursen en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för varje i ovan nämnda stycke avsedda arbetstagarare för varje sådan dag som de får ersättning för inkomstbortfall.

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

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet, medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker vid företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagens handels-, anskaffnings-, entreprenads-, uthyrnings-, uppdrags-, arbets- osv. avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas den verksamhet som grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftsuthyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

Ovan i föregående stycke nämnda situationer kallas i det följande för underleverans och ovan i andra stycket nämnda situationer för anlitande av hyrd arbetskraft.

I de avtal som gäller underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft upptas ett villkor, där underleverantör eller företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch liksom arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft med anledning av underleverans undantagsvis måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och ifall detta inte är möjligt uppmana underleverantören att, om denna behöver arbetskraft, ta de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet i arbete med oförändrade löneförhöjningar.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen bör begränsa sin användning av hyrd arbetskraft endast till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller av andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där låne-
män från företag som anskaffar annan arbetskraft en längre tid arbetar vid före-
taget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma
arbetsledning.

Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroen-
demannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 24.11.2009 som del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANSCHER-
NAS FACKFÖRBUND RF

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Centralorganisationerna har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § moment 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.

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

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

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

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimlönen med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetad tid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller förbundskommissions eller dessa organ 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 bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Ikraftträdande

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

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

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör då ske senast före utgången av september månad.

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

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem: Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV
Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 § Allmänt tillämpningsområde**

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

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

Tillämpningsdirektiv**Allmänt tillämpningsområde**

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av arbetsavtalslagens 8:1 § och 8:3 §.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som har ingåtts på basis av arbetsavtalslagens 1:3.2 §.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av arbetsavtalslagens 1:4.4 §.
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av arbetsavtalslagens 7:3–4 §.
5. Fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7-8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

På basis av detta avtal kan man utreda huruvida en uppsägning, som förrättats med hänvisning till arbetsavtalslagens 7:3-4 §, de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 8:1.1 §.

Vid hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i arbetsavtalslagens 9:1-2 § och 9:4-5 §.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även då arbetstägare sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstägares arbetsavtal utan i arbetsavtalslagens 7:1-2 § avsedda sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7:1-2 § där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning betraktas sådana på arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot de regler som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Med ovan uppräknade exempel på sådana fall där upphävning av anställningsförhållandet enligt avtalet kan betraktas som tillåtet har man strävat att precisera innebörden i begreppet "saklig och vägande grund".

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

Innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtal har beskrivits mer detaljerat i regeringspropositionens (RP 157/2000) motiveringar.

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som *arbetsgivaren* bör iaktta är följande:

	Då anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1	högst 1 år	14 dagar
2	över 1 år, men högst 4 år	1 månad
3	över 4 år, men högst 8 år	2 månader
4	över 8 år, men högst 12 år	4 månader
5	över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som *arbetstagaren* bör iaktta är följande:

	Då anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott:	Uppsägningstid
1	högst 5 år	14 dagar
2	över 5 år	1 månad

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tidsfrister som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

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

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns inte motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år, och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7, är även i detta fall 30.9. anställningsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för tid som motsvarar uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att i engångersättning till arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som betalas åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

Om underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot ovannämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

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

5 § Meddelande om uppsägning

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

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning, som grundar sig på meddelande som sänts per post eller i elektronisk form, ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlitna biträde.

Tillämpningsdirektiv

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen företrädeman eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i den ordning som avses i 11 § 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 de i § 2 i detta avtal fastställda uppsägningsgrunderna, är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 § Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Från ersättningen skall avdras den andel av den till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetspenningen, som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för det skadestånd som avses i arbetsavtalslagens 12:2 §.

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren har fått i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommits, göras avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfaringsättet på permitteringens verkställande i de fall då det är fråga om i arbetsavtalslagens 5:2.2 § avsedd tidsbunden permittering.

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

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringens längd.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse- och sluttidpunkten och permitteringens längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 14, moment 1–2 avsedda tidsfrist för varsel.

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller dess beräknade längd.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringsorsak, begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren av annan orsak än på grund av permitteringen inte har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlägga lön på grund av frånvaro eller när arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 i arbetsavtalslagen.

Avvikelse i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämmande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren på grund av "annan frånvaro inte har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlägga lön". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldradighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt.

Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren lämna permitteringsmeddelande.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

När permittering skett på tills vidare basis har ingen maximitid fastställs för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägnings-tid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitte- ringens upphörande är i arbetstagarens kännedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör att gälla medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig permitteringsvarsel-tid. Ersättningen betalas per lönebetal- ningsperiod om man inte kommit överens om annat.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, betalas ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära löneutbetal- ningsdag som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms ar- betsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningen för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel-tid får nytt arbete, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar.

I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verk- ställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel-tid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt utan permitteringsens begynnelse-tidpunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt.

Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitte- ringsmeddelande och högst för den tid som det arbete som yppade sig under permitteringsvarsel-tiden räcker.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsemed 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

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

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagararen vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid också iaktas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstids-schemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iaktas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagarare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Härvid har arbetstagarare rätt att säga upp arbetsavtal som han ingått med annan arbetsgivare oberoende av dess längd med iakttagande av fem dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagarare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iaktas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

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

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

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i det allmänna avtal som 1997 ingicks mellan TT och FFC inte hävts. Således är bestämmelserna i nämnda avtal samt i arbetsavtalslagens 7:9 § som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelserna i 17 § i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendeman- nen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare, skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Det är möjligt att avvika från återanställning i enlighet med denna paragraf och 6 kap.6 § i arbetsavtalslagen med ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 9 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter det att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande, som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av arbetsavtalslagens 5:7 §, 3 mom. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetshänvisning.

20 § Sanktionssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt kollektivavtalslagens 7 § dömas att betala plikt till den del som det är fråga om brott mot de facto samma, fastän på kollektivavtalet baserade skyldigheter, för vilket avtalsenlig ersättning redan fastställts.

Underlåtelse att iaktta förfaringsbestämmelserna ger inte anledning till de i kollektivavtalslagen avsedda pliktåtgärderna. Underlåtelse av iakttagande av bestämmelserna tas i beaktande vid bestämmandet av storleken av den ersättningssumma som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

21 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal gäller från och med 7.11.2013 som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRI-
SCHERNAS BRAN-
FACKFÖRBUND
RF

Pekka Hotti

Timo Vallittu

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL
INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS
CENTRALFÖRBUND TT
FINLANDS FACKFÖRBUNDS
CENTRALORGANISATION FFC

Tid 10.5.2001

Plats TT:s kontor, Södra Kajen 10

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

1

Parterna kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga deltagare undertecknar detsamma.

2

Godkändes och undertecknades avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC och konstaterades att avtalet träder i kraft 1.6.2001.

Konstaterades, att det nu undertecknade uppsägningsskyddsavtalet upphäver det mellan AFC och FFC den 14.6.1991 undertecknade allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering jämte tillämpningsdirektiv liksom de i avtalet och tillämpningsdirektiven senare gjorda ändringarna.

3

Konstaterades, att avtalet är bindande för alla de till centralförbunden hörande medlemsförbund, vilka inte senast 28.5.2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4

Antecknades, att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp i vars arbete deltagit Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem

Justerat

3.5.2013

BILAGA 1 LÖNEBETALNING FÖR FADERSKAPSLEDIGHET

Kemiindustrin rf:s, Fackförbundet Pro rf:s och TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s gemensamma tillämpningsdirektiv om kollektivavtalets bestämmelse gällande lön för faderskapsledighet (*Arbetstagare i den kemiska basindustrin, plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, tjänstemän i kemibranschen*)

Kollektivavtalets text lyder enligt följande:

"Till arbetstagare betalas för sex (6) dagars faderskapsledighet lön för ordinarie arbetstid. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet tillämpas samma bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet."

Faderskapsledighet

I sjukförsäkringslagen föreskrivs om en faderskapspenningperiod om högst 54 dagar. Fäder har rätt att ta ut en faderskapsledighet om högst 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningperioden, dock först efter att barnet har fötts. Med vardagar avses i detta sammanhang även lördagar. Dessa 18 dagar kan uppdelas på **högst fyra avsnitt**.

Förutsättningar för löneutbetalning

Avlönad faderskapsledighet förutsätter att

- **arbetsförhållandet har fortgått i minst sex månader** före barnets födelse; och
- det är fråga om **de sex första arbetsdagarna i den första faderskapsledighetsperioden** (måndag–lördag, utom söckenhelger)
- FPA betalar faderskapspenning för faderskapsledigheten

Lön som utbetalas

För arbetstagare betalas lön vid faderskapsledighet **för normal arbetstid med medeltimlön** såsom lön vid sjukdom. För tjänstemän betalas den som lön vid sjukdom i enlighet med kollektivavtalet. FPA betalar faderskapspenning för faderskapsledigheten (högst 18 vardagar). Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för sex vardagar.

Placeringen av faderskapsledigheten och arbetstidsformen som tillämpas påverkar för vilka sex dagar arbetsgivaren betalar lön för faderskapsledigheten (se exemplen på sidan 2).

teckenförklaringar:

(is) = faderskapsledighet

P = dagskift

A = morgonskift

I = kvällsskift

Y = nattskift

- = ledighet

Exempel 1

En person som arbetar i dagskift håller sin faderskapsledighet måndag–lördag. till honom betalas lön för faderskapsledigheten enligt lön för sjuktid för måndag– fredag och arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden måndag–lördag.

må	ti	on	to	fr	lö	sö
P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-

Exempel 2

En person som arbetar i dagskift utnyttjar sin rättighet att dela upp sin faderskapsledighet i högst fyra delar; under vecka 1 är arbetstagaren faderskapsledig i tre dagar, från måndag till onsdag, och under vecka 2 tre dagar, från måndag till onsdag.

må	ti	on	to	fr	lö	sö
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

må	ti	on	to	fr	lö	sö
P (is)	P (is)	P (is)	P	P	-	-

De utmärkta dagarna är faderskapsledighet för vilken arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA och betalar lön för faderskapsledigheten till arbetstagaren enligt lön för sjuktid.

Exempel 3

En person som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete håller sin sex dagar långa faderskapsledighet måndag–lördag. För denna tidsperiod är hans arbetstid enligt arbetstidsschemat följande:

må	ti	on	to	fr	lö	sö
A (is)	A (is)	- (is)	I (Is)	I (is)	- (is)	Y

Till arbetstagare betalas lön för faderskapsledigheten för arbetsdagarna enligt arbetstidsschemat i enlighet med medeltimlön, till tjänstemän såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden måndag–lördag.

Exempel 4

En person som arbetar i dagskift håller en faderskapsledighet på sex vardagar. Han antecknar sin faderskapsledighet för tiden 20.12–27.12, eftersom helgdagar inte påverkar faderskapsledigheten. Julafton är inte en helgdag utan en vardag, varför den påverkar faderskapsledigheten.

må 20.12	ti 21.12	on 22.12	to 23.12	fr 24.12	lö 25.12	sö 26.12	må 27.12
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

P (is)	P (is)	P (is)	P (is)	- (is)	-	-	P (is)
--------	--------	--------	--------	--------	---	---	--------

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledigheten enligt hans arbetsskift. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden 20.12–24.12 och 27.12.

Ytterligare information

Kemiindustrin rf:s arbetsmarknadsombud

Fackförbundet Pro rf

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

Bilaga till kollektivavtalet:

BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDS-FULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION

- Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - o Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - o Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.

- Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsutjämningschema (KA 6 § 9 punkten)
 - o I fråga om utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 34 § i arbetstidslagen
 - o I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 35 § i arbetstidslagen.
 - o Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema ska förhandlas med huvudförtroendemannen.

- Lokala avtal (KA 39 §)
 - o Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, "Förhandlingsordning")
 - o Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

Bilaga till kollektivavtalet:

- Lönestatistik- och personuppgifter (Allmänt avtal 5 kap.)
 - Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.
 - Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.
 - Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljötillägg som hänför sig till olika löneformer.

- Uppgifterna om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal 5 och 8 kap.)
 - Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen (Allmänt avtal 5 kap., "Lönestatistik- och personuppgifter").
 - Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig. (Allmänt avtal 5 kap., "Uppgifterna om utomstående arbetskraft").
 - Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete (Allmänt avtal punkt 8.3).

- Bokföring av arbetstiden (Allmänt avtal 5 kap.)
 - Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96).

Bilaga till kollektivavtalet:

- Uppgifter som gäller företaget
 - Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen, dvs.
 - ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
 - minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.
 - Närmare bestämmelser om skyldigheten att lämna ut information finns i 3 kap. 10 § i samarbetslagen.
- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal punkt 7.3)
 - Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet
- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningskydd 18 §)
 - Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta.
- Att frågå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagararen (Avtal om uppsägningskydd 19 §)

Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagararen har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

Bilaga till kollektivavtalet:

152

Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

BILAGA 3 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för stora högtidsdagar och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

ARBETSTAGARES ÅRSARBETSTID I KEMIINDUSTRIN 2016–2020 (8 timmars arbetsdag)

	2016	2017	2018	2019	2020	I nom- snitt 2010– 2020
Arbetstiden inom kemiindustrin 2016–2020						
Arbetsveckor/år	47,29	47,14	47,14	47,14	47,29	47,18
Antalet dagar per år sammanlagt	366	365	365	365	366	365
- lördagar 1) och söndagar	105	105	104	104	104	104
- söckenhelger som förkortar arbetstiden	8	9	10	10	9	9
- semester (arbetsdagar)	25	25	25	25	25	25
- arbetstidsförkortning	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar sammanlagt/år	215,5	213,5	213,5	213,5	215,5	214
- 1- och 2-skiftsarbete	212,5	210,5	210,5	210,5	212,5	211
- intermittent 3-skiftsarbete	204,0	204,0	204,0	204,0	204,0	204
- kontinuerligt 3-skiftsarbete						
Arbetstimmar sammanlagt/år	1724	1708	1708	1708	1724	1715
- 1- och 2-skiftsarbete	1700	1684	1684	1684	1700	1691
- intermittent 3-skiftsarbete	1632	1632	1632	1632	1632	1632
- kontinuerligt 3-skiftsarbete						
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka	36,5	36,2	36,2	36,2	36,5	36,3
- 1- och 2-skiftsarbete	36,0	35,7	35,7	35,7	36,0	35,8
- intermittent 3-skiftsarbete	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
- kontinuerligt 3-skiftsarbete						
<u>7,5 arbetstimmar per dag (dagsarbete)</u>						
Arbetsdagar sammanlagt/år	228	226	226	226	228	227
Arbetstimmar sammanlagt/år	1710	1695	1695	1695	1710	1701
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka	36,2	36,0	36,0	36,0	36,2	36,1

Ovan beskrivna kalkyl illustrerar den situation, där arbetstagare är berättigad till och även använder sin rätt till en 30 vardagar lång semester under kalenderåret.