

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.

KOLLEKTIVAVTAL

för arbetscentraler och arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag

1.2.2017–31.1.2018

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	3
KOLLEKTIVAVTAL	5
1 § Avtalets tillämpningsområde	5
2 § Allmänna avtal	5
3 § Arbetsavtal.....	5
4 § Prövotid	5
5 § Avslutande av anställningsförhållandet	5
6 § Arbetstid	6
7 § Övertidsarbete	9
8 § Löneutbetalning	9
9 § Genomsnittlig timlön	10
10 § Reseersättning och dagpenning	10
11 § Ackordsarbete	11
12 § Ersättning för söckenhelger	11
13 § Uppbåd och repetitionsövningar för reservister	12
14 § Lön för sjukdomstid.....	12
15 § Barn som insjuknar	14
16 § Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet.....	15
17 § Semester och semesterpenning	15
18 § Medlemsavgifter till fackföreningar.....	16
19 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	16
20 § Skyddsklädsel.....	18
21 § Skyldighet att iaktta arbetsfred.....	18
22 § Förhandlingsordning	19
23 § Övriga bestämmelser.....	19
24 § Lokala avtal	19
25 § Avtalets giltighet och uppsägning.....	20
26 § Avtalskopior	20
LÖNEAVTAL.....	21
1 § Lönegruppering.....	21
2 § Tidlöner	23
3 § Löner för arbetstagare på arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag.....	23
4 § Kvälls- och nattarbete	26
5 § Uppgiftsbaserat tillägg och miljöillägg	26

6 §	Löner för praktikanter och arbetstagare i läroavtalsutbildning	26
7 §	Specialbestämmelser gällande lönesättning	27
8 §	Giltighetstid.....	27
Bilaga 1	Allmänt avtal TT-FFC 4.6.1997	28
Bilaga 2	Avtal om semesterlön EK-FFC 31.5.2005.....	47

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Kollektivavtal för arbetscentraler och arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag 1.2.2017–31.1.2018

1 Utgångspunkter

Det konstaterades att arbetsmarknadens centralorganisationer 14.6.2016 har undertecknat det konkurrenskraftsavtal som nåddes 29.2.2016 vars syfte är att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten, skapa nya arbetstillfällen och stödja anpassningen av den offentliga ekonomin.

Det konstaterades att parterna 31.5.2016 nådde ett förhandlingsresultat om ett nytt kollektivavtal enligt konkurrenskraftsavtalet som man beslöt att underteckna.

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att det undertecknas av parterna.

2 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.2.2017 och gäller till och med 31.1.2018.

3 Lönebestämmelser

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

4 Strukturella förändringar

Parterna har avtalat om de övriga ändringar av kollektivavtalet som nämns nedan.

4.1 Förlängning av arbetstiden

Den årliga arbetstiden förlängs fr.o.m. 1.1.2017 på det sätt konkurrenskraftsavtalet förutsätter med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. Förlängningen av arbetstiden gäller alla arbetstidsformer i kollektivavtalet.

Arbetstidskompensationen (arbetstidsförkortningsledighet) i 6 § 6.2 punkten första

stycket i kollektivavtalet minskas med 24 timmar per kalenderår.

I andra arbetstidsformer som eventuellt tillämpas avtalar man lokalt om förlängningen så att den maximala ordinarie arbetstiden förlängs med högst 30 minuter per vecka.

Ändringen skrivs in i kollektivavtalstexten i samband med korrekturläsningen och stiliseringen av de nuvarande texterna.

Arbetstiden för deltidsanställda förlängs enligt deltiden. Förlängningen har dock ingen inverkan på arbetsgivarens skyldighet att erbjuda mertidsarbete.

4.2 Övriga överenskomna ändringar

a) Stilisering och modernisering av texterna

Texterna i det nuvarande kollektivavtalet stiliseras och moderniseras i en arbetsgrupp innan det nya kollektivavtalet går i tryck. Genom revideringarna ändrar man inte det sakliga innehållet i och tolkningarna av bestämmelserna. Ändringarna genomförs kostnadsneutralt.

b) Lokala avtal

Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul)

Om företagen som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för att trygga företagens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

Utveckling av lokala avtal och förtroendemän

Avtalsparterna anser det viktigt att utveckla möjligheterna att ingå lokala avtal. Man konstaterade att lokala avtal förutsätter en öppen dialog som grundar sig på förtroende mellan arbetsgivare och personal. Man konstaterade att parterna under avtalsperioden utvecklar praxis för hur förtroendemännen får tillräckligt med information och för deras utbildning i synnerhet i med tanke på lokala avtal.

5. Avtalets bindande verkan

Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller till och med 31.1.2018. Efter att avtalsperioden har löpt ut fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast två månader innan avtalsperioden löper ut.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA
JHL RF

KOLLEKTIVAVTAL

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana timavlönade anställda som arbetar vid arbetscentraler eller vid sådana arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag.

2 § Allmänna avtal

Som en del av detta kollektivavtal tillämpas följande allmänna avtal mellan TT och FFC:

Allmänt avtal 4.6.1997 (Bilaga 1)

Avtal om semesterlön 21.3.2005 (Bilaga 2)

Avtal om uppsägningsskydd 10.5.2001 (Bilaga 3)

3 § Arbetsavtal

- 1 Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare samt fastställa arbetsledningen.
- 2 Det är arbetstagarens skyldighet att efterleva de arbetsregler som fastställts för den berörda arbetsplatsen samt att följa de övriga direktiv och anvisningar som utfärdas av arbetsgivaren och dennes representant, såvida dessa inte strider mot gällande lagstiftning och detta kollektivavtal.
- 3 Arbetsavtal ska ingås skriftligen.

4 § Prövotid

Alla arbetstagare som omfattas av detta avtal ska genomgå en prövotid i enlighet med arbetsavtalslagen. Under denna prövotid kan anställningsavtalet hävas av vilkendera parten som helst utan beaktande av uppsägningstiden. När anställningsavtalet ingås ska arbetstagaren meddelas separat om prövotiden.

5 § Avslutande av anställningsförhållandet

När anställningsavtalet sägs upp, ska nedanstående uppsägningstider iakttas.

Om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott ska arbetsgivaren iakttä

följande uppsägningstider när han eller hon säger upp anställningsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat över ett år men högst fyra år,
3. två månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat över fyra år men högst åtta år,
4. fyra månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat över åtta år men högst tolv år,
5. sex månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat över tolv år.

Om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott ska arbetstagaren å sin sida iaktta följande uppsägningstider om han eller hon säger upp anställningsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat över fem år.

I enskilda fall kan man komma överens om en avvikande uppsägningstid.

6 § Arbetstid

6.1 Ordinarie arbetstid

- 1 I fråga om arbetstid följs stadgandena i den gällande arbetstidslagen.
- 2 Det är arbetsgivaren som inom ramen för lagen och detta kollektivavtal fastställer när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt vilka pauser som behövs i arbetet. Om det krävs tillfälliga förändringar i praktiken ska man först förhandla med förtroendemannen.
- 3 Arbetsveckan anses börja på måndagen klockan 00.00.

6.2 Arbetstidsförkortning

- 1 En arbetstagare med en ordinarie arbetstid på 40 timmar i veckan får fr.o.m. 1.1.2017 fem timmar arbetstidskompensation för varje full kalendermånad som denne har arbetat vid arbetscentralen, det vill säga sammanlagt 60 timmar per kalenderår.

Sådana frånvarodagar för vilka arbetstagaren får full lön jämställs med arbetsdagar. Arbetstagaren tjänar in fritidsersättning även för sådana kalendermånader som inte omfattar fler än tre sådana frånvarodagar som arbetsgivaren godkänt och för vilka ingen lön eller endast dellön utbetalas.

- 2 I första hand får arbetstagaren ledigt genom att arbetstiden per vecka förkortas. Då kommer arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka att uppgå till 38 timmar och 15 minuter.

Arbetstagaren kan också beviljas ledighet för ett eller flera arbetsskift per gång. Då beviljas ledighet senast under de nästföljande sex månaderna efter den intjänade tiden. Med arbetstagarens medgivande kan ledighet även beviljas senast under det nästföljande året efter intjänandetiden. Arbetstagaren bör informeras i så god tid som möjligt att ledighet beviljas och om möjligt en vecka innan den beviljas. Om man avviker från denna tidsfrist på en vecka, ska avvikelser motiveras separat.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även komma överens om att ersättning för ledigheten utgår i form av penningersättning.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har beviljats fram till dess, ska lön utbetalas till arbetstagaren till ett belopp som motsvarar den intjänade ledigheten med enkel timlön som beräkningsgrund.

Om arbetstagaren har beviljats alltför mycket ledighet innan anställningsförhållandet upphör, får arbetsgivaren dra av motsvarande belopp från arbetstagarens sista löneutbetalning.

Om dagen för arbetstidsförkortning också är en söckenhelg, utgår ingen betalning för arbetstidsförkortning. Ledighet som samlats in under över en vecka kan dock inte förläggas till en söckenhelg.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagaren inte har fått ta ut förkortad arbetstid på grund av en söckenhelg, kommer denna arbetstidsförkortning inte att kunna tas ut vid en senare tidpunkt.

- 3 Ersättning utbetalas åt arbetstagaren för den lediga tiden med enkel timlön som beräkningsgrund. Ersättning betalas i samband med löneutbetalningen

för den löneutbetalningsperiod under vilken ledigheten tas ut.

- 4 Då längden på semestern fastställs, kan även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av att denne tagit ut de ovannämnda ledigheterna likställas med arbetade dagar.

6.3 Veckoövertid

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka förkortas på grund av att lediga dagar beviljas, ska ersättning utbetalas för sådant arbete som utförs under en ledig dag i motsvarande mån som för veckoövertid.

Om ledighet beviljas genom att förkorta arbetstiden per dag eller per vecka, ska ersättning utbetalas för sådant tilläggsarbete som inte utgör dygnsövertid eller veckoövertid i motsvarande mån som för veckoövertid.

6.4 Lediga dagar

- 1 De lördagar som följer på de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen infaller samt lördagarna efter jul, påsk och Kristi himmelfärdsdag är lediga dagar.
- 2 Arbetstagaren har rätt till en avlönad ledig dag på sin egen 50- och 60-årsdag, på sin bröllopsdag och under en dag då en nära anhörig begravas samt vid plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död, om de berörda dagarna annars vore arbetsdagar.

Protokollsanteckning:

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens make/maka, barn och adoptivbarn, dennes föräldrar och far-/morföräldrar, bröder och systrar samt föräldrar till maken/makan.

Vad gäller plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död avtalas ledigheten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren för att ordna saken.

6.5 Vilotider

- 1 Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar, ska arbetstagaren under arbetsdagens lopp få rätt till vilotid som varar minst en halv timme. Under denna tid får arbetstagaren fritt lämna arbetsplatsen och denna vilotid räknas inte till arbetstiden.
- 2 Under en arbetsdag på åtta timmar har arbetstagaren rätt till två korta pauser som i möjligaste mån inte stör produktionsverksamheten och som inte

tar längre än tio minuter.

6.6 Övervakning av arbetstid

Arbetsgivaren har rätt att organisera övervakningen av arbetstiden. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödiga tidsförluster.

7 § Övertidsarbete

- 1 Övertid utförs vid behov inom lagliga gränser och förhöjd grundlön utbetalas för detta enligt vad som fastställts i lagen.
- 2 För dygnsövertid utbetalas grundlönen förhöjd med 50 % för de två första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna.
- 3 För veckoövertid utbetalas grundlönen förhöjd med 50 % för de åtta första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna.
- 4 Lön som utbetalas för övertid kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande fritid under den ordinarie arbetstiden. Längden på den fritid som motsvarar den arbetade övertiden beräknas i tillämpliga delar enligt stadgandena i denna paragraf utgående från den ersättning som utbetalas för övertid. Fritiden ska ges och tas ut inom loppet av sex månader efter att övertidsarbetet utförts.

8 § Löneutbetalning

- 1 Lönen betalas ut till timavlönade två gånger i månaden. Vid respektive löneutbetalning erläggs lönen för det arbete som utförts under de allra senaste två arbetsveckorna.

Protokollsanteckning:

Utan hinder av ovanstående följer man dock numera gällande praxis i fråga om löneutbetalningsdagar på varje arbetsplats, om inte annat avtalas separat.

- 2 I fråga om löneutbetalning kan arbetsgivaren tillämpa en beräkningstid på sju dagar.
- 3 Ovannämnda löneutbetalningsdagar tillämpas också då anställningsförhållandet upphör. Om tiden mellan den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör och den löneutbetalningsdag som definieras på ovannämnda sätt skulle vara kortare än sju dagar, kan arbetsgivaren även i sådana fall tillämpa en beräkningstid på sju dagar.

9 § Genomsnittlig timlön

Arbetstagarens genomsnittliga timlön beräknas på så sätt att den lön som betalats ut av arbetsgivaren i olika avlöningsformer för varje kvartal eller tvåveckorsperiod (enligt lokal praxis) inklusive eventuella separata tillägg med undantag för sådana tillägg som utbetalas för övertidsarbete eller söndagsarbete divideras med det totala antalet arbetade timmar under samma kvartal eller under samma tvåveckorsperiod.

10 § Reseersättning och dagpenning

- 1 Den berörda personen får normal timlön som ersättning för den tid som använts för en resa, såvida resan inte företas under ordinarie arbetstid. Denna tid räknas dock inte som arbetstid, om inte resan samtidigt ska anses vara en sådan arbetsprestation som avses i arbetstidslagen.
- 2 Dagpenning utbetalas enligt följande:

Beroende på hur länge arbetsresan tar är maximibeloppen för dagpenningen

Tidsåtgång för arbetsresan	Dagpenningens maximibelopp
Över 6 timmar	deldagtraktamente
Över 10 timmar	heldagtraktamente

Om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet

med minst 2 timmar	deldagtraktamente
med mer än 12 timmar	heldagtraktamente

Om den berörda personen under något resedygn får en kostnadsfri måltid eller om en sådan ingår i priset på biljetten, uppgår dagpenningen till högst hälften av de belopp som anges i moment 1 och 2. Med en kostnadsfri måltid avses två gratis måltider om det gäller heldagtraktamente och en gratis måltid om det gäller deldagtraktamente.

För att dagpenningen ska kunna utbetalas måste den plats där arbetet undantagsvis utförs ligga på över femton kilometers avstånd från gränsen till den kommun där den berörda personens ordinarie arbetsplats eller bostad ligger.

- 3 Logiersättning utbetalas i tillägg till dagpenningen på grundval av en sådan faktura som utfärdats av härbärgeringsrörelsen eller på grundval av något annat tillförlitligt verifikat. Sådana fakturor eller verifikat ska bifogas till rese-räkningen.
5. I fråga om storleken på dagpenningen, kilometerersättningen och logier-sättningen följs de bestämmelser som gäller för närvarande och som Skat-testyrelsen har utfärdat om ersättning av resekostnader.

11 § Ackordsarbete

- 1 Det är möjligt att utföra arbetet som ett ackordsarbete, om detta avtalas se-parat med arbetsgivaren.
- 2 Prissättningen på ackordsarbetet måste vara sådant att arbetstagarens lön vid normal ackordsarbetstakt är 20 procent högre än prissättningsgrunder-na, dvs. högre än den arbetsspecifika timlönen.

12 § Ersättning för söckenhelger

- 1 För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, midsommaraf-ton, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul, trettonda-gen och Kristi himmelfärdsdag utbetalas ersättning för söckenhelg åt ar-betstagaren i enlighet med den genomsnittliga timlönen till ett belopp som motsvarar den förlorade inkomsten.
- 2 Ersättningen för söckenhelg utbetalas dock endast till sådana arbetstagare vars anställningsförhållande har varat minst tre månader utan avbrott före den ifrågavarande söckenhelgen och under förutsättning att den berörda arbetstagaren har varit på arbetet under den sista arbetsdagen före söck-enhelgen och även under den nästföljande arbetsdagen eller under den ena av dessa dagar, om frånvaron berodde på att arbetsgivaren givit tillstånd till detta eller att arbetstagaren insjuknat, varit på repetitionsövningar, permitte-rats eller på grund av något annat godtagbart skäl.

Tillämpningsdirektiv:

Även försening kan anses vara ett godtagbart skäl, om denna förse-ning har förorsakats av att fordonet på ett oväntat sätt har skadats el-ler att det skett någon sådan störning i trafikförbindelserna som avviker från det normala.

Någon allmän regel om längden på en godtagbar försening kan inte utfärdas. Därför måste frågan lösas från fall till fall, men dock med be-aktande av att vilken kort försening som helst i sig inte ska leda till att arbetstagaren förlorar sin ersättning för söckenhelgen.

- 3 Arbetstagarens rätt till ersättning för söckenhelg får inte kränkas genom att arbetsgivaren använder sig av permitteringar i samband med jul och påsk på ett sådant sätt att syftet uppenbart är att undvika att betala ut sådan ersättning för söckenhelg om till sin karaktär är en extra ersättning.
- 4 Ersättning för söckenhelg utbetalas även för sådana söckenhelger som sammanfaller med semestern och även i sådana fall där semestern börjar eller slutar under den arbetsdag som följer på söckenhelgen.

13 § Uppbåd och repetitionsövningar för reservister

- 1 Arbetsgivaren ersätter den förlorade arbetsförtjänsten åt arbetstagare som för första gången deltar i det uppbåd som krävs inför militärtjänstgöring samt åt arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår till en person som deltar i en läkarundersökning för den tid då denne enligt en godtagbar redogörelse måste vara borta från arbetsplatsen under sin ordinarie arbetstid på grund av undersökningen.

- 2 Arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren medan repetitionsövningarna pågår. Lönen utbetalas på ett sådant sätt att en person med familj får fulla löneförmåner vid sidan om den reservistlön som staten betalar ut och en person utan familj får 2/3 av dessa förmåner. Bestämmelsen tillämpas även på sådana personer som enligt lagen om befolkningsskydd utbildas för specialupptrag inom området för befolkningsskydd.

14 § Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete enligt en redogörelse som arbetstagaren godtar ska av arbetsgivaren få lön för sjukdomstiden från begynnelsen av den andra sjukdagen eller från begynnelsen av den första sjukdagen om arbetsoförmågan beror på en arbetsolycka. Lönen utbetalas för sådana dagar som hade varit arbetsdagar för arbetstagaren, om denne hade befunnit sig på arbetsplatsen. Utbetalningen sker för arbetsdagar under de tidsperioder som anges nedan.

Ett anställningsförhållande som innan perioden av arbetsoförmåga inleddes har varat utan avbrott i	Tidsperiod
minst 1 månad, men mindre än 3 år	28 dagar
minst 3 år men mindre än 10 år	42 dagar
över 10 år	56 dagar

Arbetsgivaren betalar ut lön för sjukdomstiden för sammanlagt högst 56 arbetsdagar inom infaller under en sådan period under ett kalenderår. Antalet dagar som jämföras med arbetade dagar fastställs enligt den gällande semesterlagen.

Om den arbetsförmåga som beror på sjukdom har fortsatt så länge att den berörda personen börjat få rätt till dagpenning enligt den lagstadgade sjukförsäkringen, betalar arbetsgivaren lön även för väntedagarna.

Protokollsanteckning 1:

Till sådana arbetstagare vars anställningsförhållande har varit minst ett år utan avbrott innan sjukdomsperioden inleds utbetalas lön för sjukdomstiden från och med begynnelsen av den första sådana sjukdagen som skulle ha varit en arbetsdag för den berörda arbetstagaren, om denne hade varit på arbetsplatsen.

Protokollsanteckning 2:

Om det har förflutit över 30 dagar efter den dag då sjukdagpenning senast utgick eller lön för sjukdomstiden senast utbetalades av arbetsgivaren och före ett återfall i samma sjukdom, behandlas ärendet som ett fall av ny arbetsförmåga och därvid tillämpas de normala stadgandena om karens och perioder.

Om det har förflutit högst 30 dagar efter den dag då sjukdagpenning senast utgick eller arbetsgivaren senast betalade ut lön för sjukdomstiden och före ett återfall i samma sjukdom, anses ärendet vara ett fall där tidigare arbetsförmåga fortsätter. Detta innebär att arbetsförmåga som på detta sätt uppkommer på nytt i olika efterföljande revideringar behandlas som en enda period av arbetsförmåga.

Då ska lönen för sjukdomstiden börja utbetalas genast under den första hela dagen då återfallet i sjukdomen inträffar, i så fall att denna dag skulle ha varit en arbetsdag för arbetstagaren om denne hade befunnit sig på arbetsplatsen, och förutsatt att ersättning för hela tidsperioden på 28, 42 eller 56 dagar inte tidigare har utgått. Lönen för sjukdomstiden ska i detta fall fortsättningsvis utbetalas ända tills ersättning utgått för hela denna period, om man räknar ihop alla skeden av arbetsförmåga.

Tillämpningsanvisningar:

I denna paragraf avses med period sådana kalenderdagar som följer på varandra, oavsett om dessa dagar skulle räknas som arbetsdagar för arbetstagaren eller inte. Lön för sjukdomstiden utbetalas endast för sådana dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren, såvida denne inte hade varit arbetsförmögen.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller har förorsakats avsiktligt, ersätts inte inkomstbortfallet.

Arbetsgivaren betalar lönen för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker om att få sjukdagpenningen utbetalad till sig själv efter att ha fått de redogörelser som behövs för detta ändamål av arbetstagaren.

Om arbetstagaren insjuknar, är denne skyldig att omgående meddela arbetsgivaren om detta.

Arbetsförmågan ska vid behov styrkas med ett läkarintyg.

Denna stadga gäller inte sådana personer som beviljats full pension på grund av arbetsförmåga.

15 § Barn som insjuknar

Om ett barn som är under tio år plötsligt insjuknar, utbetalas ersättning till modern eller fadern för nödvändig, kortvarig och tillfällig frånvaro, så att föräldern ska kunna anordna vård av barnet eller själv vårda barnet. Villkoret för att sådan ersättning ska kunna utbetalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att nedannämnda redogörelse inlämnas över frånvaron. Ovannämnda villkor tillämpas även på ensamstående föräldrar.

Till följd av ett och samma sjukdomsfall utgår ersättning endast till den ena föräldern.

Protokollsanteckning:

Om det tar 1, 2, 3 eller 4 kalenderdagar att anordna vård eller att vårda barnet, anses denna frånvaro vara en sådan frånvaro som avses i avtalet. Villkoret för att ersättning ska kunna utbetalas är att samma typ av redogörelse inlämnas när barnet är sjukt och när detta föranleder frånvaro som när den berörda personen själv är sjuk och ska inlämna en redogörelse enligt den praxis som eventuellt tillämpas i företaget. Avlönade frånvarodagar som beror på att barnet insjuknat jämföras med de dagar som enligt definitionen i semesterlagen likställs med arbetade dagar.

Enligt vad som avses i avtalet betraktas även en sådan person som utan särskild dom om separation eller skilsmässa varaktigt lever skild från sin maka/make, samt en sådan person vars make är förhindrad att delta i barnets skötsel på grund av värnplikt eller repetitionsövningar som en ensamstående förälder.

En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom enligt definitionen i paragraf 4 i beslut nr 130/85 av statsrådets bestämmelsesamling

(SRb, Statsrådets beslut om beviljande av understöd för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vård, rehabilitering eller utbildning för vården enligt vad som avses i paragraf 3 i SRb, efter att i förväg ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

16 § Moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet

Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

17 § Semester och semesterpenning

- 1 Arbetstagarens semester fastställs enligt den semesterlag som gäller för närvarande.

Vid sidan om semesterlagen tillämpas det avtal om semesterlön som ingicks av centralorganisationerna den 21.3.2005 (bilaga 3) eller som undertecknats efter det.

- 2 Lönen för semestertiden utbetalas när semestern inleds.
- 3 Om arbetet avbryts under semestern, utbetalas ingen lön åt sådana arbetstagare som inte har rätt till semester under den tid då avbrottet pågår. Även sådana personer som har rätt till semester får inte heller lön för en längre tid än vad som föreskrivs i lagen om deras semester.
- 4 Semesterpenningen utgör 50 procent av semesterlönen.

Hälften av semesterpenningen utbetalas i samband med att semesterlönen betalas. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning där arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas ut eller skulle ha betalats ut om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. För att arbetstagaren ska kunna få andra halvan av semesterpenningen, måste dennes anställningsförhållande emellertid gälla ännu under den sista dagen av semestern.

På lokal nivå kan man komma överens om en annan tidpunkt för betalningen. Lokalt kan man även avtala om att byta ut semesterpenningen mot motsvarande mängd ledig tid.

Semesterpenningen betalas även ut i samband med en eventuell semesterersättning.

18 § Medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren får dra av medlemsavgifterna till fackförbundet från arbetstagarens lön i samband med varje löneutbetalningsperiod, om arbetstagaren har givit sin fullmakt till detta. Arbetsgivaren betalar in medlemsavgifterna åtminstone en gång per kvartal till fackförbundet.

19 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

- 1 Medlemmarna i fackavdelningen för den arbetstagarorganisation som har undertecknat detta kollektivavtal har rätt att välja ut en förtroendeman och en vice förtroendeman bland arbetstagarna på arbetsplatsen. Dessa personer ska övervaka att detta kollektivavtal följs.

Den person som väljs bör vara insatt i arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Den lokala förtroendemannens verksamhetsområde omfattar en specifik arbetscentral eller en särskild avdelning på arbetsplatsen.

A Förrättande av valet av förtroendeman

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska sådana arbetstagare som avses i punkt 1 ovan beredas möjlighet att delta i valet på den berörda arbetsplatsen. Valet ska dock anordnas och förrättas så att det inte i onödan stör arbetet. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast fjorton dagar innan valet förrättas. Arbetsgivaren ser till att den organisation som avses i punkt 1 eller den person som fackavdelningen i den berörda organisationen utser har möjlighet att förrätta valet.

B Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs lön

Den del av arbetstiden som förtroendemannen använder för att sköta förtroendeuppgifter räknas som dennes arbetstid. Till dessa uppgifter räknas även uppdrag där förtroendemannen i egenskap av utnämnd representant för sitt fackförbund deltar i mötena för den delegation som behandlar kollektivavtalsfrågor.

Ett separat arvode utbetalas till förtroendemannen enligt vad som anges nedan då denne sköter sina förtroendemannauppgifter.

Antal representerade personer

Ersättning per månad

Minst 5 och högst 14 år	33 euro
Minst 15	57 euro

Ett separat arvode på 22 euro i månaden utbetalas till arbetarskyddsfullmäktig för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. Denna ersättning är ikraft till och med 31.1.2017.

C Uppgifter som överläts till förtroendemannen

1. Förtroendemannen har rätt att regelbundet få information om arbetskraften inom företaget, antalet del- och visstidsanställda, inkomstnivån för de anställda samt företagets sammansättning och utveckling.
2. Förtroendemannen har rätt att få följande uppgifter gällande de anställda vid företaget i skriftlig form:
 - a) Arbetstagarnas efternamn och förnamn
 - b) Tidpunkt då nya arbetstagare anställts av företaget och motsvarande uppgift för alla arbetstagare, om det gäller uppsägningar och permitteringar.
 - c) Den lönegrupp eller motsvarande kategori som arbetstagaren eller de arbetsuppgifter som denne utför räknas till.

Efter att kollektivavtalet har godkänts inom branschen och efter att de ändringar som avtalet föranlett har genomförts inom företaget ska de uppgifter som nämnts ovan i punkterna a-c lämnas en gång per år om de arbetstagare som är anställda av företaget vid denna tidpunkt. Fråga om nya arbetstagare ska uppgifterna i ovannämnda punkter lämnas antingen separat för varje arbetstagare omedelbart efter att anställningsförhållandet har inletts eller periodvis, men åtminstone en gång per kvartal. I situationer med uppsägningar och permitteringar ska det lämnas uppgifter om anställningstidpunkt för varje enskild arbetstagare.

- d) Arbetstagaren har rätt att kontrollera sitt anställningsavtal med förtroendemannen.
3. Den förtroendeman som fackföreningen valt har samma rättigheter som ett lagstadgat förtroendeombud har enligt lagen att få information om nödarbete och övertid samt om den förteckning som utarbetats om den förhöjda lön som utbetalats för sådant arbete.
 4. Förtroendemannen har rätt att få information om de system för löne-

prissättning som tillämpas i företaget vid respektive tidpunkt, bland annat de prissättningsgrunder som gäller för arbete med prestationslön.

5. Den information som förtroendemannen fått för att kunna sköta sina uppgifter ska denne behandla konfidentiellt på grund av det ovan nämnda.

Förtroendemannen har rätt att få all information som påverkar utredningen av fallet, om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter kring en arbetstagares lön eller övriga faktorer som är knutna till anställningsförhållandet. Förtroendemannen får uppgifter om medelinkomst per lönegrupp inom företaget fyra gånger per år, dock inte om arbetstagargrupper som omfattar mindre än sex personer.

Förtroendemannen har rätt att vid behov utnyttja den sedvanliga kommunikations- och kontorsutrustning som används vid arbetscentralen eller avdelningen på arbetsplatsen för att kunna sköta sina förtroendemannauppgifter. Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också sådan datautrustning med tillhörande allmänna program samt sådan internetförbindelse (e- post) som allmänt används vid arbetscentralen eller på den berörda avdelningen på arbetsplatsen.

Ombudsmännen för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. har rätt att åka ut till arbetsplatserna för att hantera ärenden som gäller tillämpandet av detta avtal efter att ha kommit överens om ett sådant besök med ledningen på den berörda arbetsplatsen.

Ombudsmannen har rätt att få de sakuppgifter som denne behöver av ledningen på arbetsplatsen för att övervaka efterlevnaden av kollektivavtalet.

I övrigt följs villkoren i det allmänna avtal som ingåtts mellan TT och FFC när det gäller förtroendemannens ställning och uppgifter samt utförandet av dessa uppgifter och förtroendemannens lokaler.

20 § Skyddsklädsel

Arbetstagare som i huvudsak utför smutsiga arbetsuppgifter eller sådana uppgifter där deras egna kläder slits, ska få skyddskläder som motsvarar de förhållanden som råder på den berörda arbetsplatsen samt sådan skyddsutrustning som behövs med tanke på arbets säkerheten.

Arbetsgivaren bekostar de skyddskläder och den skyddsutrustning som arbetstagarna behöver i sitt arbete samt står även för underhållet av kläderna och utrustningen.

21 § Skyldighet att iaktta arbetsfred

- 1 Detta kollektivavtal är bindande för de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i dessa föreningar eller har varit medlemmar under avtalets giltighetstid.
- 2 Så länge kollektivavtalet gäller ska ingen hemlig eller offentlig lockout, strejk, bojkott och inte heller något hemligt eller offentligt arbetsförbud verkställas.

22 § Förhandlingsordning

- 1 Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, bör man försöka nå enighet på arbetsplatsen i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Om frågan inte kan redas ut på arbetsplatsen, kan det åläggas förbunden att lösa den.
- 2 Om arbetsdomstolen är behörig att behandla den fråga som föranleder meningsskiljaktigheter enligt lagen om arbetsdomstolen och om de förhandlingar som förts mellan förbunden inte har lett till något resultat, kan tvistefrågan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling i den följordning som fastställts i nämnda lag.

23 § Övriga bestämmelser

- 1 Varje arbetstagare ska vända sig till sin arbetsledare eller förman i fråga om ärenden som berör honom eller henne personligen, såvida ärendet inte gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.
- 2 Det är förbjudet att utan arbetsgivarens tillåtelse ta med sig sådana personer till arbetsplatsen som inte är anställda där.
- 3 Representanten för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. kan gå runt och bekanta sig med arbetsförhållandena på arbetsplatsen tillsammans med den förtroendemannen som representerar arbetstagen efter att ha kommit överens om detta med arbetsgivaren.

24 § Lokala avtal

Sådana lokala avtal som omnämns i bestämmelserna i kollektivavtalet kan ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen enligt den förhandlingsordning som anges i kollektivavtalet. Avtal som ingåtts med förtroendemannen är bindande för de arbetstagare som förtroendemännen anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om

någon annan uppsägningstid. Avtalet ska utarbetas skriftligen och sändas för kännedom och granskning till de förbund som har undertecknat kollektivavtalet. Det lokala avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

25 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal jämte bilagor gäller 1.2.2017–31.1.2018.

Efter att avtalsperioden har löpt ut fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast två månader innan avtalsperioden löper ut.

26 § Avtalskopior

Detta kollektivavtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 28 november 2016

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅ-
DENA JHL RF

LÖNEAVTAL I ANKNYTNING TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSCENTRALER 1.2.2017–31.1.2018

1 § Lönegruppering

- 1 Lönerna för de anställda vid arbetscentralen fastställs per lönegrupp enligt följande:

Lönegrupp A

- En anställd som gör en mycket liten arbetsinsats och/eller som sysslar med rehabiliterande arbete eller arbete i terapisyfte.

Lönegrupp A1

- Nya anställda som inte har tidigare arbetserfarenhet.
- Anställda som gör små arbetsinsatser.

Lönegrupp A2

- Assistens, enkelt tempoarbete och därmed jämförbart fabriksarbete där det krävs relativt kort praktisk erfarenhet för att lära sig att utföra arbetet.
- Det krävs inga stora fysiska ansträngningar för att utföra arbetet.
- De fastställda kraven gällande precision och kvalitet är lätta att lära sig och uppnå.

Lönegrupp A3

- Arbetet utförs enligt anvisningarna och man följer en viss rutin i arbetet.
- Arbetsmetoderna kanske måste anpassas i någon mån.
- Det krävs viss noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 4

- För att utföra detta arbete krävs det kompetens för flera olika arbetsuppgifter på den berörda avdelningen eller mycket god yrkesskicklighet för vissa uppgifter.

- Arbetet utförs vanligtvis självständigt, men vissa anvisningar kan ges. Den anställda fattar oftast beslut om frågor som gäller metoden för hur arbetet utförs och förändringar i arbetsgången.
- Det krävs mer noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 5

- I arbetet ställs stora krav på att fatta beslut om de olika arbetskedena.
- Det krävs mycket god förmåga att hantera otaliga olika arbetssituationer för att utföra detta arbete.
- Det krävs stor noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 6

- Krävande fackmannamässigt arbete.
- Arbetet utförs mycket självständigt.
- Det krävs ytterst stor noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 7

- Mer krävande fackmannamässigt arbete än i föregående lönegrupp.
- Krav på mångsidighet och förmåga att hantera stora helheter.

Lönegrupp 8

- Det väsentliga är att handleda och instruera andra.
- En gruppleddare som deltar i arbetet.
- Krävande fackmannamässigt arbete eller kompetens för flera olika yrken.

- 2 Sådan arbetsinstruktion, arbetshandledning och övervakning av andra anställda som ingår i arbetsuppgifterna beaktas då man fastställer hur krävande arbetet är.

2 § Tidlöner

Timavlönade anställda som arbetar vid **arbetscentraler** får från och med 1.3.2016 eller från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast därefter nedanstående riktlöner per timme.

Lönegrupp	euro
A	0,58
A1	2,55
A2	3,55
A3	6,13
4	8,00
5	8,36
6	8,92
7	9,63
8	10,50

Lönevillkoren för en anställd som åtnjuter pension kan avtalas separat.

3 § Löner för arbetstagare på arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag

1 Lönegrupper

Lönegrupp 1

- Arbetet handlar om s.k. assistans.
- Arbetet utförs under övervakning av ledningen och givna anvisningar ska följas.
- Det krävs noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 2

- Arbetet är relativt lätt till sin karaktär.
- Arbetet utförs självständigt och givna anvisningar ska följas.
- Det krävs noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 3

- För att utföra detta arbete krävs det ett visst mått av yrkesskicklighet och sådana kunskaper som krävs för att man ska kunna utföra sina egna arbetsuppgifter.
- Det krävs god förmåga att hantera otaliga olika arbetssituationer för att utföra detta arbete.
- Den anställde gör en normal arbetsinsats.

Lönegrupp 4

- För att utföra detta arbete krävs det yrkesskicklighet och/eller så ska man kunna hantera flera uppgifter/maskiner.
- Den anställde beslutar oftast om frågor som gäller ändringar av arbetsgången.
- Den anställde gör en relativt stor arbetsinsats.

Lönegrupp 5

- För att kunna sköta dessa arbetsuppgifter krävs det en god yrkesskicklighet.
- För att kunna sköta denna uppgift måste man kunna hantera flera olika typer av arbetsuppgifter, arbetsmetoder, utrustning och maskiner.
- Den anställde gör en betydande arbetsinsats och har enligt kraven ett normalt ansvarsområde.

Lönegrupp 6

- Krävande fackmannamässigt arbete.
- Arbetet är mycket självständigt och omfattar i viss mån instruktion på arbetsplatsen och organisering av arbetet.
- Den anställde har ett relativt stort ansvar i sitt arbete.

Lönegrupp 7

- Mer krävande fackmannamässigt arbete än i föregående lönegrupp.
- Den anställde fungerar som ledare för en liten grupp eller arbetar med motsvarande uppgifter.
- Krav på mångsidighet och förmåga att hantera stora helheter.
- Den anställde har ett betydande ansvar i sitt arbete.

Lönegrupp 8

- Det väsentliga är att handleda och instruera andra.
- Den anställde fungerar som ledare för en grupp eller arbetar med motsvarande uppgifter.
- Krävande fackmannamässigt arbete eller kompetens för flera olika yrken.
- Den anställde har ett betydande ansvar i sitt arbete.

Arbetsförhållandena beaktas som en faktor som inverkar på svårighetsgraden.

- 2 Timlönerna för anställda vid arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag är fr.o.m. 1.3.2016 eller från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lönegrupp	euro
P 1	8,00
P 2	8,36
P 3	8,92
P 4	9,64
P 5	10,50
P 6	10,97
P 7	11,84
P 8	12,84

4 § Kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs klockan 18.00–22.00 betalas ett kvällstillägg på 15 % av den enkla timlönen.

För arbete som utförs klockan 22.00–06.00 betalas ett nattillägg på 30 % av den enkla timlönen.

5 § Uppgiftsbaserat tillägg och miljöillägg

Avtalade uppgiftsbaserade tillägg och miljöillägg betalas till arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Uppgiftsbaserade tillägg och miljöillägg kan tillämpas om det exempelvis handlar om arbete under särskilt smutsiga, varma, kalla eller bullriga förhållanden.

6 § Löner för praktikanter och arbetstagare i läroavtalsutbildning

Med praktikanter avses sådana personer som studerar vid yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, högskolor eller universitet och som arbetar mellan terminerna på en dylik läroanstalt, eller sådana personer som under utbildningen skaffar sig sådan arbetserfarenhet som krävs för den berörda examen.

Med arbetstagare i läroavtalsutbildning avses sådana arbetstagare som enligt lagen om yrkesutbildning befinner sig i läroavtalsutbildning.

Lönen för en praktikant och en arbetstagare som befinner sig i läroavtalsutbildning får vara högst 20 procent mindre än lönen för den berörda svårighetsgraden.

Med stöd av lokala avtal kan man avvika från lönevillkoren för övriga praktikanter eller arbetspraktikanter, dock högst 20 % från lönen för den berörda svårighetsgraden.

7 § Specialbestämmelser gällande lönesättning

När det gäller lönesättning för de anställda tillämpas deras ordinarie tidlön även vid tillfälliga förflyttningar, dock högst under en månads tid.

Om förflyttningen är permanent eller varar längre än en månad, ska bedömningen av arbetets svårighetsgrad utföras på nytt senast en månad efter förflyttningen.

8 § Giltighetstid

Giltighetstiden är densamma som för det egentliga kollektivavtalet.

Helsingfors den 28 november 2016

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅ-
DENA JHL RF

Bilaga 1 Allmänt avtal TT-FFC 4.6.1997

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka inom fackföreningsorganisationer, och de får inte sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete på grund av detta. Personalen i företag har rätt att välja företrädare att representera dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Utgångspunkten för avtalsbestämmelserna är trygghet och hälsa, icke-diskriminering och ett likvärdigt bemötande i fråga om varje enskild arbetstagare.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda en arbetstagare och att bestämma om ledningen av arbetet.

Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

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

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

Representanter som utsetts av kollektivavtalsparterna har rätt att genom sär-

skild överenskommelse om detta med arbetsgivaren studera förhållandena på de representerade medlemmarnas arbetsplatser.

Förhandsanmälan om stridsåtgärder

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk inleds ska riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund meddelas, såvitt möjligt minst fyra dagar i förväg. I anmälan ska orsakerna till stridsåtgärden, tiden för dess inledande samt dess omfattning nämnas.

Tillämpningsområde

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

Organisations- och andra förändringar

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 ändring i organisationen, 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 man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2

SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av ändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och

utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapas en möjlighet för arbetstagaren att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna får inte leda till att den totala belastningen ökar till den grad att det skadar arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

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

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som ska tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildats för att förverkliga ett utvecklingsprojekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Om man inte kommer överens om något annat ska en förhandlingsdelegation enligt lagen om samarbete grundas vid företaget eller en del därav, ifall alla personalgrupper så önskar, när personalens antal överstiger 200.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden beträffande utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Om arbetstagaren använder sig av externa konsulttjänster i företagets utvecklingsverksamhet, ansvarar arbetstagaren för att konsultföretagets verksamhet följer detta avtal.

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

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser angående förtroendemän

Val av förtroendemän

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till ett fackförbund som är delaktig i kollektivavtalet.

Förtroendemannen bör vara en arbetstagarare vid ifrågavarande arbetsplats och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han eller hon en sådan huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på förslag av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman väljs. Då ska man beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska man också beakta bl.a. antalet arbetstagarare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagararna vid avdelningen även vid skiftarbete. Lokalt kan man avtala om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlem-

mar reserveras möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får dock inte inverka störande på arbetets gång. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast fjorton dagar innan valet förrättas. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren reda ut tillsammans med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon föra ärendet vidare till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt, kan den ovan nämnda förtroendemannen hänskjuta ärendet till huvudförtroendemannen.

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

Om en meningsskiljaktighet på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt tillämpas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av anställningsförhållandet för en i avtalet avsedd förtroendeman ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden till upphörandet bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne. Arbetarskyddsombudet ska, om det inte har avtalats om andra uppgifter lokalt, delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan framskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Arbetarskyddsombud

Lokalt avtalas om val av arbetarskyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket i 3.1 punkten beträffande valet av förtroendemän. Dessutom ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna väljer arbetarskyddsombudet bland de anställda på arbetsplatsen.

Arbetarskyddskommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I motsats till bestämmelsen i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet ar-

betstagare är minst 10.

3.3 Anmälningar

Yrkesavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om de valda förtroendemän, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud som verkar i förtroendemannauppgifter eller om förtroendemän som verkar i arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om att en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetsgivaren underrättar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Ledighet

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. För annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal ordnas vid behov tillfälligt befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

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

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse

från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

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

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en företrädare för personalen enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han eller hon annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

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

Den medeltimförtjänst som används vid beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschvis, om man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av inkomstbortfall på något annat sätt.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av den utrustning som de behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild lokal, ordnar arbets-

givaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppgifterna. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Medan uppdraget sköts eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon hade vid tiden för valet. Tjänstemannen får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre status om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om den valda huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bör svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till ett arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att flyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkeskunskap

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bör han eller hon i samråd med arbetstagararen reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som enligt utredningen krävs. Utbildningens innehåll avgörs med hänsyn till befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och eventuella förändringar i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

(Ändring i kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

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

Individskydd

(Ändring i kraft 1.6.2001)

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

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

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

Kandidatskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ovan ska tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningens möte har ställt upp och om vars uppställning fackavdelningen har underrättat arbetsgivaren skriftligen, samt på en kandidat till arbetarskyddsfullmäktig om vars uppställning arbetarskyddskommissionen eller något annat motsvarande samarbetsorgan har underrättats skriftligen. Skyddet för kandidaten inträder dock tidigast tre månader innan den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod börjar, och upphör när valresultatet konstaterats för den som inte blivit vald.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget upphört.

Ersättningar

(Ändring i kraft 1.6.2001)

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Ersättningen höjs om man har brutit mot rättigheterna i detta avtal. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

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

4.4

Ersättare

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Lönestatistik- och personaluppgifter

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

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

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att skriftligen få information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

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

Uppgifter om utomstående arbetskraft

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

Arbetstidsbokföring

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

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att sköta sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren förser arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och andra arbetarskyddsorgan med nödvändiga lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska för personalen eller dess företrädare visa upp:

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

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning av företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

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

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

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

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också ska redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalens företrädare i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och företrädare för personalen vilka saken berör, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de har rätt att få tillgång till uppgifterna. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretesskyldigheten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretesskyldigheten för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

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

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovannämnda personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera mötesanmälningar eller underrättelser eller att publicera dem på anslagstavla som tillhandahållits arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av den.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller sänder honom eller henne till kurser som ansluter sig till yrket, ersätts de direkta kostnader som utbildningen förorsakar och inkomstbortfall för ordinarie arbetstid. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Innan arbetstagaren anmäler sig till utbildningen ska det konstateras att det är fråga om utbildning enligt denna paragraf.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättningar för resekostnader enligt respektive kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl i fråga om kurs- som restid. För tid som använts till utbildning eller nödvändiga resor till och

från utbildningen utom arbetstid betalas ingen ersättning. Lönen för en vecko- och månadsavlönad person minskas inte under tiden för kursen eller resorna till och från den.

7.2

Gemensam utbildning

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

Parterna konstaterar att gemensam utbildning i allmänhet sker på mest ändamålsenligt sätt för specifika arbetsplatser då de lokala förhållandena bäst kan tas i beaktande.

Gemensam utbildning som avses här omfattar grundkurser i arbetarskydds-samarbete och nödvändiga specialkurser ur arbetarskyddssamarbetets perspektiv. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Ersättning betalas till deltagare i utbildningen enligt bestämmelserna i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art inom respektive samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Man kan också avtala om deltagande i utbildningen mellan arbetsgivaren och ifrågavarande person. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinstitut samt medlemsförbunden vidtar i samarbete åtgärder för anordnande av utbildningsutbud gällande deltagarsystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bevarande och anmälningstider

Arbetstagarna ges rätt att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det föranleder kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovannämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till att det skulle orsaka kännbar olägenhet att

bevilja ledighet. Härvid rekommenderas att man gemensamt försöker utreda någon annan möjlig tidpunkt då deltagande i kursen kan ske utan hinder.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och minst sex veckor innan om det handlar om en längre kurs.

Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning ska man komma överens med arbetsgivaren om åtgärder som deltagandet ger upphov till, samt särskilt på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagare i enlighet med detta avtal får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska man konstatera hur stora dessa ersättningar är.

7.4 Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendemän, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likaså betalas till fackavdelningens ordförande ersättning för utbildning med anknytning till förtroendemannaverksamheten som ordnas vid ovannämnda utbildningsanstalter för högst en månad, om han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen i fråga och minst 50 medlemmar inom fackavdelningen som han eller hon leder.

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

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättningarna som avses ovan i denna punkt till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i detta avtal minskar inte semester-, pensions- eller andra jämförliga förmåner upp till en gräns på en månad.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Det finns två olika sätt för företagen att anlita utomstående arbetskraft. Detta baserar sig å ena sidan på ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags-, arbetsavtal eller liknande avtal mellan två självständiga företagare då det behövlige arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal allmänt för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet att anlita utomstående arbetskraft baserar sig på s.k. hyrning av arbetskraft, där hyrda arbetstagare (kommenderingsmän) som levererats av firmor som anskaffar arbetskraft utför arbete åt den andra arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.

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

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

8.2

Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbete med bibehållna löneförhållanden.

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

8.3

Hyrd arbetskraft

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

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som anlitar inhyrd arbetskraft bör på begäran ge huvudförtroendemannen en utredning om frågor i anknytning till sådana anställdas tjänstgöring.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft den 1 oktober 1997 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. När man avtalar om undantag ska centralförbunden meddelas om detta.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Formel antalet anställda som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x näringsgrenens koefficient = tid i timmar/4 veckor

Koefficient per näringsgren fr.o.m. 1.4.1986	Branscher	
0.305	1	Malmgruv- och gruvverksamhet; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadam
0.276	3	Tillverkning av virke och byggnadsmaterial
0.261	4	Tillverkning av mineralprodukter (t.ex. stenull) som inte nämns någon annanstans; tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter; tillverkning av fartyg och båtar; tillverkning av spårbundna fordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träprodukter; tillverkning av glas och glas produkter ; tillverkning av massa och papper ; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Framställning av läskedrycker; tillverkning av maskiner; tillverkning av bilar och flygplan samt övrig tillverkning av fordon; tillverkning av icke- metalliska möbler; tillverkning av byggnadskeramik, cement och bruk
0.201	8	Tillverkning av plastvaror; tillverkning av industrikemikalier; tillverkning av gödselmedel och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; övrig tillverkning av kemiska och plastprodukter; tillverkning av färg, lack, tvättmedel samt kosmetiska medel
0.193	9	Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; tillverkning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (med undantag av läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; sockertillverkning; övrig utvinning av mineralier (än sådan som avses i 1 punkten)
0.186	10	Petroleumraffinering; tillverkning av elektriska industrimaskiner och hushållsmaskiner; tillverkning av läder; tillverkning av konstgjorda ämnen
0.179	11	Beredning av grönsaker och frukt, tillverkning av bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelsframställning; framställning av djurfoder; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, kolumnsnören och nät samt övrig textilvarutillverkning; tillverkning av pappers- och pappförpackningar och tillverkning av övriga pappersvaror; pälsberedning; tillverkning av väskor och lädervaror
0.164	13	Tillverkning av instrument och övriga finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, sportutrustning etc.; tillverkning av läkemedelspreparat; tillverkning av radioapparater, televisioner och övrig kommunikationsutrustning
0.156	14	Vattenrening och vattendistribution; tillverkning av mattor; spinning, vävning och appretering av textilier, tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skor; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksvaror
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av kläder
0.112	16	Kontorsarbeten

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

Bilaga 2 Avtal om semesterlön EK-FFC 31.5.2005

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Centralorganisationerna har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos Finlands Näringsliv EK:s medlemsföretag ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som var medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund den 31 december 2004. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden att för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

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

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

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

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

3 § Tid som är likställd med arbetad tid

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

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det av Arbetsgivarna i Finland Centraförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC r.f. den 10 september 1990 ingångna semesterlöneavtalet.

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

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

Detta avtal binder alla de i 1 § avsedda medlemsförbunden i Finlands Näringsliv EK och de medlemsförbund i FFC som inte före den 1 maj 2005 har anmält till de centraförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV EK

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

Bilaga 3 Avtal om uppsägningskydd TT-FFC 10.5.2001

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

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

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

Tillämpningsanvisning Allmänt tillämpningsområde

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7 kap. 5 § och 7 kap 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

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

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som genomförts

med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som för-
anletts av arbetstagaren eller som berör arbetstagarens person, och huruvida
arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de
grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts
med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotiden ska procedurbestämmelserna i 9
kap. 1–2 och 4–5 § i arbetsavtalslagen tillämpas.
Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas
när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och pro-
duktionsorsaker.

2 § Grunder för uppsägning

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1-
2 § i arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbets-
tagarens person fastslås.

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

Som sakliga och vägande grunder betraktas sådana skäl
som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av
arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat
inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, orgrundad frånvaro
och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man
ovan strävat efter att precisera genom att lista några exem-
pel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att
häva ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses
vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid
sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummel-
serna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av
arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har
samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig

och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas i sin helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst ett år	14 dagar
över 1 år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Arbetstagaren ska följa nedan nämnda uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning

Fastställande 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 avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuitet ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda tjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden beaktas alltså inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktigen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Om en arbetsgivare 30.7 säger upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader, betyder det att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som ska betalas till arbetstagaren, med iakttagande av vad som bestäms i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsning av arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av ett arbetsavtal ska göras till arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan anmälan göras per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att det har skickats.

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 en uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning ska verkställas inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Vid hörandet har arbetsta-

garen rätt att anlita ett biträde.

Tillämpningsanvisning

I 9 § i detta avtal avses med biträde t.ex. arbetstagarens förtroendeman eller en arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljeförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägningen av arbetsavtal kan enligt den ordningsföljd som fastställts i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning

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

13 § Ersättningsbelopp

Ersättningen bör motsvara lönesumman för minst tre och högst 24 månader.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagararens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivararens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagararen själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagararens och arbetsgivararens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

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

Arbetsgivararen kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

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

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning, ska även göras ett avdrag från den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får under pågående anställningsförhållande avtala om tiden för permitteringsvarsel, samt om det sätt på vilket permitteringen genomförs, förutsatt att det handlar om permittering för viss tid i fall som nämns i 5 kap. 2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal.

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst 7 dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

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

Tillämpningsanvisning

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa har fastställts i lag. Avtalet begränsar inte permitteringenens längd.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att utredningen har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att höras om utredningen.

Förhandsutredning behöver inte presenteras, om arbetsgivaren med stöd av annat lagrum än lagen om arbetsavtal, annat avtal, eller annan bestämmelse som är bindande för honom, ska lämna motsvarande utredning, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller elektroniskt med iakttagande av tiderna i 16 § 1–2 stycket.

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

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att meddela om permittering som avses ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att utfärda separat permitteringsvarsel då löneutbetalningen upphör.

I avtalet nämns dessutom att meddelanden om permittering är onödiga i sådana fall då arbetsgivaren "inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgö-

rande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återgår till arbetet tidigare än förutsett, redan innan permitteringen upphör, ska arbetsgivaren ändå utfärda permitteringsvarsel för honom eller henne.

Arbetsgivares ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har under permitteringen rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Om arbetstagaren känner till tidpunkten då permitteringen upphör, är denna rättighet inte i kraft under permitteringsens 7 sista dagar.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstages arbetsavtal så, att det upphör under pågående permittering, har arbetstagaren rätt att få lön under uppsägningstiden.

Arbetsgivaren får avdra 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av lag- eller avtalsenligt permitteringsvarsel på över 14 dagar. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat har överenskommits.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen har pågått minst 200 dagar i följd, har han rätt att som ersättning få lön för uppsägningstiden i enlighet med vad som har avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

Samma principer gäller arbetsgivares skyldighet att betala lön när en arbetstages, som har sagts upp på grund av avsaknad av arbete, av denna orsak permitteras under uppsägningstiden.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag då anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1 Annullerad permittering

Om nytt arbete yppar sig hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitte-

ringar ska basera sig på nya varsel.

2 Senarelagd permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som yppade sig under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2001.

3 Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbruten permittering ska basera sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om permitteringen har avsetts fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet har slutförts. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar och är inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om arbetslöshetsskydd.

Permittering och förkortad arbetstid

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommit.

I många kollektivavtal finns det bestämmelser om ändring av timschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Om ett kollektivavtal innehåller bestämmelse om anmälningsförfarande vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har utfärdats tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten då arbetet återupptas, minst 7 dagar i förväg, om inte annat har överenskommit. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal, som han har ingått med annan arbetsgivare för den tid som permitteringen varar, med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Meddelande enligt bestämmelsen ovan behöver inte ges då arbetstagaren är permitterad för viss tid.

Annat arbete under permittering

Permittering utgör enligt avtalet inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringen.

Om arbetstagaren efter det att permitteringsvarsel har utfärdats, men innan han eller hon har fått meddelande om annullering eller senareläggning av permitteringen, har tagit emot annat arbete under tiden för permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iaktas enligt detta avtal bestämmelserna i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare under den tid som hans arbete av godtagbar orsak, såsom permittering, har avbrutits, rätt att använda bostad som han har fått som löneförmån. Arbetsgivaren har likväl rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användning av bostaden tidigast från början av den andra kalendermånaden efter att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Om uppbärande av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten träder i kraft.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

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

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

Tillämpningsanvisning

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

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst 10 arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom då arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

19 § Återanställande

Arbetsgivaren ska erbjuda tidigare anställd, vid arbetskraftsbyrån fortfarande arbetssökande arbetstagare arbete, om denne har sagts upp av produktionsrelaterade och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, förutsatt att arbetsgivaren inom 9 månader efter att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare i samma eller liknande uppgifter som den uppsagde har utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att hos den lokala arbetskraftsbyrån höra sig för om uppsagda arbetstagare som har anmält sig som arbetssökande genom dess förmedling. Med lokal arbets-

kraftsbyrå avses arbetskraftsbyrå på den ort där arbete står till buds. Efter att arbetsgivaren har vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån, utgående från denna förfrågan, en arbetskraftsrekvirering och utreder om arbetstagare som avses i detta avtals 19 § finns som arbetssökande. Samtidigt är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande vilka efter en permittering som varat över 200 dagar själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren under rättas om dessa arbetssökande, och de tidigare arbetstagarna anvisas arbete på sedvanligt sätt.

20 § Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när man fastställer beloppet för den ersättning som ska utdömas för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdandebestämmelse

Detta avtal träder i kraft den 1 juni 2001 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatonen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka



**Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf**

Södra kajen 10, vån. 6, PB 62, 00131
Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Sörnäs strandväg 23, PB 101, 00531 HELSINGFORS
Telefon: 010 77031
www.jhl.fi