

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 ELBRANSCHEN – ENERGI – ICT – NÄTVERK

2017–2018



| | |
|---|-----------|
| UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET | 1 |
| KOLLEKTIVAVTAL FÖR ARBETSTAGARE | 6 |
| I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER | 6 |
| 1 Avtalets tillämpningsområde..... | 6 |
| 2 Organisationsfrihet | 6 |
| 3 Fredsplikt | 6 |
| 4 Lokala avtal | 7 |
| II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE | 8 |
| 5 Allmänna bestämmelser | 8 |
| 6 Den egentliga arbetsplatsen..... | 8 |
| 7 Avslutande av anställningsförhållandet och permittering..... | 9 |
| 8 Uppsägningstider..... | 10 |
| III ARBETSTID | 10 |
| 9 Sammanjämkning av företagens och arbetstagarnas behov vid avtalande om arbetstider..... | 11 |
| 10 Arbetsveckan och arbetsdygnet | 11 |
| 11 Ordinarie arbetstid i dagarbete och tvåskiftsarbete | 11 |
| 12 Arbetstidens placering | 11 |
| 13 Nattarbete och flexibla arbetstider | 12 |
| 14 Dagliga vilotider | 12 |
| 15 Dygnsvila | 12 |
| 16 Ledighet per vecka | 12 |
| 17 Fridagar | 12 |
| 18 Kontinuerligt treskiftsarbete | 13 |
| 19 Övertids- och mertidsarbete | 13 |
| 20 Dygns- och veckoövertid | 13 |
| 21 Förlängning av den årliga arbetstiden med 24 timmar..... | 14 |
| 22 Arbete på söndagar och helgdagar | 17 |
| 23 Arbete på lördagar under söckenhelgsveckor | 17 |
| 24 Söckenhelgsersättning och lön för självständighetsdagen | 17 |
| 25 Utryckningsarbete..... | 18 |
| 26 Beredskap | 19 |
| 27 Förkortning av arbetstiden | 19 |
| 28 Allmänna semesterbestämmelser | 20 |
| 29 Semesterlön | 21 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 30 | Semesterpenning | 22 |
| IV | ARBETSOFORMÅGA | 22 |
| 31 | Sjukdom eller olycksfall | 22 |
| 32 | Lagstadgade hälsokontroller..... | 23 |
| 33 | Övriga läkarundersökningar..... | 23 |
| 34 | Familjeledigheter | 24 |
| V | LÖNER..... | 25 |
| 35 | Lönesättning | 25 |
| 36 | Lön enligt arbetets kravnivå..... | 25 |
| 37 | Individuell lönedel..... | 31 |
| 38 | Lönebegrepp | 32 |
| 39 | Löneformer | 32 |
| 40 | Tidsarbete..... | 32 |
| 41 | Prestationslönearbete..... | 32 |
| 42 | Särskilda tillägg | 34 |
| 43 | Medeltiminkomst för timavlönad arbetstagare | 38 |
| 44 | Ersättning för inkomstbortfall för månadsavlönad arbetstagare..... | 38 |
| 45 | Divisor för månadslönen och grundlön | 38 |
| 46 | Beräkning av deltidslön för månadsavlönad arbetstagare | 38 |
| 47 | Resultat- och vinstpremier | 39 |
| 48 | Lokala avtal | 39 |
| VI | SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR | 39 |
| 49 | Kommunala uppdrag | 39 |
| 50 | Bemärkelsedagar | 39 |
| 51 | Uppbåd..... | 40 |
| 52 | Repetitionsövningar..... | 40 |
| 53 | Nära anhörigs sjukdom eller död..... | 40 |
| 54 | Ersättningsgrund för timavlönad arbetstagare | 40 |
| 55 | Kollektivavtalsförhandlingar samt fackförbundens och centralorganisationernas möten ⁴⁰ | |
| VII | ARBETSFÖRHÅLLANDEN..... | 41 |
| 56 | Arbetarskydd och arbetsredskap..... | 41 |
| VIII | SAMARBETE..... | 41 |
| 57 | Utveckling | 41 |
| 58 | Förtroendeman | 42 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 59 | Arbetarskydd | 43 |
| 60 | Meddelanden..... | 44 |
| 61 | Befrielse från arbetet | 44 |
| 62 | Ersättning för inkomstbortfall | 45 |
| 63 | Övriga ersättningar | 45 |
| 64 | Ställning..... | 46 |
| 65 | Anställningsskydd..... | 47 |
| 66 | Information..... | 49 |
| 67 | Personalintern verksamhet | 50 |
| IX | UTBILDNING | 51 |
| 68 | Utbildning som avses i bestämmelserna | 51 |
| 69 | Yrkesutbildning | 51 |
| 70 | Fortbildning..... | 51 |
| 71 | Inskolning | 51 |
| 72 | Facklig utbildning och deltagarrätt..... | 52 |
| 73 | Löner och ersättningar för facklig utbildning | 52 |
| 74 | Personer berättigade till facklig utbildning | 53 |
| 75 | Sociala förmåner | 53 |
| X | ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT | 53 |
| 76 | Anlitande av utomstående arbetskraft | 53 |
| 77 | Underleverans | 54 |
| 78 | Hyrd arbetskraft | 54 |
| XI | RESOR..... | 55 |
| 79 | Allmänt | 55 |
| 80 | Inrikesdagtraktamente och måltidsersättning | 55 |
| 81 | Kilometerersättning..... | 56 |
| 82 | Ersättning för övernattningskostnader | 56 |
| 83 | Dagliga arbetsresor | 56 |
| 84 | Kommenderingar | 58 |
| 85 | Tjänstgöring utomlands | 59 |
| 86 | Övriga bestämmelser | 59 |
| 87 | Personalrum på arbetsplatsen och inkvartering | 59 |
| 88 | Avvikande avtal | 60 |
| XII | SÄRSKILDA BESTÄMMELSER..... | 60 |
| 89 | Meningskiljaktigheter och hur de avgörs..... | 60 |

| | | |
|----|--|-----|
| 90 | Uppbörd av medlemsavgifter till fackförening | 61 |
| 91 | Avtalets giltighet | 61 |
| 92 | Avtalsexemplar | 62 |
| | KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE | 63 |
| | INFORMATION SOM SKA DELGES HUVUDFÖRTROENDEMANNEN..... | 66 |
| | PROTOKOLL ÖVER INRÄTTANDE AV SKILJEDOMSTOL | 67 |
| | ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FÖR BOLAGISERING AV AFFÄRSRÖRELSER | 69 |
| | ARBETSAVTALSLAGEN | 71 |
| | GUIDE TILL LÖNESYSTEMET | 120 |

**FINSK ENERGIINDUSTRI RF
ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF
FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL
RF**

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

Tid 13.10.2016

Plats Finsk Energiindustri rf, Helsingfors

Närvarande

FINSK ENERGIINDUSTRI

Jukka Leskelä
Kari Laaksonen
Markus Saimio

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND

Tero Heiniluoma
Jari Ollila
Juha Lujanen
Jouni Leppänen
Henry Träff
Mika Junnila
Raimo Leinonen
Pasi Parviainen
Raimo Kempainen

PALTA

Tuomas Aarto
Anu Sajavaara
Jaakko Sainio
Mikko Mäenpää

JHL

Päivi Niemi-Laine
Håkan Ekström
Reetta Kuosmanen
Kari Lehtinen

1. Avtalsperiod

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

2. Förlängning av den årliga arbetstiden med 24 timmar

Den årliga arbetstiden förlängs fr.o.m. 1.1.2017 genom att genomföra nödvändiga ändringar i kollektivavtalet enligt punkterna 2.1–2.2.

2.1 Förlängning av arbetstiden genom lokalt avtal

Hur arbetstiden förlängs avtalas lokalt. Genom ett lokalt avtal förlängs arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt med tanke på arbetet och arbetstidsformerna på arbetsplatsen. Före utgången av november avtalar förtroendemannen med arbetsgivaren om på vilket sätt arbetstagarnas årliga arbetstid förlängs med 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. Avtalet ingås skriftligen och gäller i ett kalenderår åt gången och förlängs tills vidare, om ingendera avtalsparten senast före slutet av september skriftligen säger upp avtalet så att det löper ut i slutet av det innevarande året. Samtidigt kommer man överens om anmälningstider.

Man kan avtala om att förlänga arbetstiden till exempel genom att utnyttja arbetstidsförkortningsledigheter, söckenhelger, vanliga lördagar, extra ledigheter utöver semestern och motsvarande. Dessutom kan arbetstiden förlängas genom att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar, genom att omvandla inledande och avslutande arbeten till ordinarie arbetstid, genom att flytta utbildning under arbetstiden till fritiden, genom att beakta förlängd arbetstid i ett system med flexibel arbetstid eller i arbetstidsbanken eller på andra konkreta sätt.

2.2 Förlängning av arbetstiden på annat sätt

2.2.1 Om man inte kommit överens om en förlängning av arbetstiden på det sätt som avses ovan i punkt 2.1, genomförs förlängningen av arbetstiden på det sätt som fastställs i punkterna 2.2.2–2.2.4.

2.2.2 När den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka förlängs den årliga arbetstiden genom att arbeta 8 timmar en vanlig lördag. De resterande 16 timmarna kan utföras genom att förlänga arbetstiden per dygn med minst 30 minuter åt gången. Arbetstiden per dygn får då uppgå till högst 10 timmar. Arbetstiden kan förlängas med högst åtta timmar under en period på fyra månader. Arbetsgivaren ska meddela om tidpunkt och förläggning för den förlängda arbetstiden sju dagar i förväg.

2.2.3 I andra intermittenta eller fortlöpande arbetstidsformer än de som avses i punkt 2.2.1 ovan genomförs förlängningen genom att arbetstiden per dygn förlängs med minst 30 minuter åt gången. Arbetstiden per dygn får då uppgå till högst 10 timmar. Arbetstiden kan förlängas med högst åtta timmar under en period på fyra månader. Tidpunkten då arbetstiden förlängs ska meddelas sju dagar på förhand.

2.2.4 I kontinuerligt treskiftsarbete genomförs förlängningen genom att den årliga arbetstiden utökas med 24 timmar. Förlängningen av arbetstiden gäller även årsarbetstider i kontinuerligt treskiftsarbete som tillämpas på arbetsplatserna och som frångår kollektivavtalet. Eventuella miljötillägg betalas.

2.3 Inkomstnivå

Förlängningen av arbetstiden genomförs utan att den årliga inkomstnivån ändras. För en arbetstagare med timlön genomförs detta genom att från semesterpenningen dra av medeltiminkomsten under semestern för 24 timmar. Om detta inte är möjligt, dras motsvarande belopp av från personens slutlön eller årets sista lön.

Till en arbetstagare med månadslön betalas inga särskilda tillägg eller lokalt avtalade tillägg för förlängningstimmarna.

Parterna är överens om att ovan nämnda timmar för att förlänga arbetstiden är ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen och för dem betalas ingen förhöjd lön enligt kollektivavtalet.

Parterna är överens om att förlängningen av arbetstiden ska genomföras på ovan avtalade sätt utan att inkomstnivån ändras och att bestämmelserna i kollektivavtalet inte är ett hinder för detta.

Förlängningen av arbetstiden förutsätter inte ett sådant utjämningsystem för arbetstiden som avses i punkt 11.3 i kollektivavtalet.

2.4. Deltidsanställda och arbetstagare som arbetar en del av året

För en arbetstagare som arbetar deltid förlängs den årliga arbetstiden i samma förhållande som deltiden förhåller sig till den fulla arbetstiden.

För en arbetstagare som arbetar endast en del av året förlängs arbetstiden i förhållande till den utförda arbetstiden.

3. Övergångsbestämmelser

Övergångsbestämmelserna förnyas med iakttagande av förfaringssätten som avtalats i tidigare protokoll så att de gäller medlemsföretag i Finsk Energiindustri rf som 1.2.2017 övergår från ett kommunalt kollektivavtal till att omfattas av detta kollektivavtal.

Övergångsprotokollen som avtalats 2007–2016 tillämpas i fortsättningen med kollektivavtalsverkan.

4. Frågor gällande arbetslivets kvalitet, arbetsgrupper, utredningar, principen om kontinuerliga förhandlingar

Arbetsgrupperna enligt punkt 3 i underteckningsprotokollet för kollektivavtalet 1.10.2014–31.1.2017 fortsätter sitt arbete till de delar det fortfarande pågår.

5. Kontinuerligt treskiftsarbete

Den arbetsgrupp som enligt punkt 4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet 1.10.2014–31.1.2017 har tillsatts för att förnya bestämmelserna om kontinuerligt treskiftsarbete fortsätter sitt arbete till dess att parterna tillsammans konstaterar arbetsgruppens arbete avslutat.

Punkterna 6.2 och 6.3 i underteckningsprotokollet (20.12.2011) gäller fortfarande.

6. Paketerade ärenden

Punkterna 10 (Tillägg för extremt smutsigt arbete), 11 (Tunneltillägg), 12 (Avrundningsregel för övertidsarbete) och 13 (Beredskap) i underteckningsprotokollet av 20.12.2011 för kollektivavtalet mellan parterna tillämpas vid företag enligt den rådande situationen 20.12.2011 till dess avtalsparterna avtalar om annat.

Den arbetsgrupp som enligt punkt 5 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet 1.10.2014–31.1.2017 har tillsatts för att behandla paketerade ärenden fortsätter sitt arbete till dess att parterna tillsammans konstaterar arbetsgruppens arbete avslutat.

7. Reseersättningar

Reseersättningarnas belopp bestäms enligt de beslut skattestyrelsen fattat om reseersättningar under avtalsperioden.

8. Sommarpraktikantprogrammet Lär känna arbetslivet och förtjäna

Man konstaterade att parterna har avtalat om att fortsätta sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" enligt centralorganisationernas gällande rekommendationer.

9. Lönesystem

9.1 Avtalsparterna betonar att resultaten från kompetensbedömningarna ska användas vid granskningen av individuella lönedelar för att lönesystemet ska fungera.

9.2 Avtalsparterna är överens om att en höjning av en uppgifts kravnivå leder till en löneförhöjning, vars storlek bestäms utifrån den nya uppgiftens kravnivå samt på basis av utvärdering av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation.

10. Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar och bekostar en grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som centralorganisationerna kommit överens om.

11. Krisklausul

Parterna är eniga om att kollektivavtalet för branschen innehåller tillräckliga villkor för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren genom ett lokalt avtal i enlighet med den krisklausul som nämns i konkurrenskraftsavtalet.

12. Främjande av lokala avtal

Behoven av att utöka och utveckla det lokala avtalsförfarandet utreds genom att fullgöra uppdragen enligt underteckningsprotokollet till kollektivavtalet för tiden 1.10.2014–31.1.2017. Samtidigt utreds behoven av att utveckla förtroendemännens verksamhetsförutsättningar och hur detta kan genomföras.

13. Flexibla arbetstidslösningar

Parterna fortsätter uppdraget enligt kollektivavtalet 1.10.2014–31.1.2017 att främja produktiviteten med hjälp av ändamålsenliga arbetstidsarrangemang och andra metoder. I samband med detta bereder parterna ett gemensamt utbildningsmaterial som ska stödja införandet av arbetstidsbanker på arbetsplatserna.

14. Utveckling av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar

För att främja lokala avtal och produktiviteten krävs en omfattande utveckling av förtroendemännens och vice förtroendemännens kunskaper om företagsekonomi och produktivitet.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppdrag att utreda möjligheterna att utveckla förtroendemännens kompetens, i synnerhet i fråga om sådant som hänför sig till företagets ekonomi.

När man förhandlar om lokala avtal ska förtroendemannen och vice förtroendemannen garanteras tillräckliga verksamhetsmöjligheter och en tillräcklig tidsanvändning.

Justerat

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Anu Sajavaara

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Tero Heiniluoma

Jari Ollila

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

Päivi Niemi-Laine

Hakan Ekström

KOLLEKTIVAVTAL FÖR ARBETSTAGARE

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 Avtalets tillämpningsområde

- 1.1 Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden för arbetstagare vid företag som är medlemmar i Finsk Energiindustri rf.
- 1.2 Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på arbetstagare som arbetar i företag som är medlemmar av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och som arbetar inom datakommunikations-, informations- eller nätverksteknikbranschen eller branscher som är väsentligt förknippade eller jämförbara med dessa.
- 1.3 Avtalsparterna förbinder sig till att inga parallellavtal ingås inom detta kollektivavtals tillämpningsområde.

2 Organisationsfrihet

- 2.1 Arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att fritt besluta om inträde i en förening och om sina aktiviteter i föreningen. Organisationsfriheten bestäms enligt grundlagen och arbetsavtalslagen.
- 2.2. Avtalsparterna konstaterar att avsikten med organisering är att främja hanteringen av anställningsärenden samt att bevara arbetsfreden och förhåller sig därför positiva till en annan avtalsparts organisering.

3 Fredsplikt

- 3.1 Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller som har varit medlemmar av dessa föreningar under avtalets giltighetstid.
- 3.2 Medan detta avtal är i kraft får inga sådana kampåtgärder som avses i lagen om kollektivavtal vidtas.
- 3.3 Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som är medlemmar av dem och som är anslutna till avtalet inte i strid med föregående stycke vidtar åtgärder eller på något annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
- 3.4 Innan politiska åtgärder eller sympatistridsåtgärder vidtas, ska riksförlikningsmannen samt arbetsgivar- och arbetstagarförbundet i mån av möjlighet meddelas om detta minst fyra dagar på förhand. Meddelandet ska

innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

4 Lokala avtal

4.1 Förutsättningar för avtal

Lokala avtal förutsätter en öppen och förtroendeskapande dialog mellan arbetsgivaren och personalen. Som främsta verksamhetsmodell ska man ta till sig beredskapen att ta initiativ att hitta de bästa möjliga lösningarna, med vilka man främjar både företagets och personalens intressen och sammanjämkningsen av dem på ett sätt som beaktar lokala behov. Parterna förväntas ta ansvar för att deras egen arbetsplats är framgångsrik.

4.2 Företagsspecifika mål

4.2.1 Genom samarbete och lokala avtal som en del av samarbetet påverkar man att företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning upprätthålls och utvecklas. Samtidigt skapas också förutsättningar för att förbättra arbetshälsan. Lokala avtal bör särskilt betraktas som redskap för utveckling av verksamheten.

4.2.2 På varje arbetsplats definieras gemensamt de mål man strävar mot med lokala avtal. I en snabbt föränderlig omvärld måste målen vid behov utvärderas på nytt. Man avtalar om förfaringssätt och metoder för uppgörande av lokala avtal efter att de företagsspecifika målsättningarna har utretts gemensamt. Som verksamhetsätt gäller de lokala avtalen hela arbetsgemenskapen.

4.3 Förfaringssätt för lokala avtal

4.3.1 Om saker som särskilt nämns i kollektivavtalet kan med iakttagande av lagen avtalas lokalt. I allmänna frågor som gäller arbetstagarna ingår arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller förtroendemannen lokala avtal. I ärenden som gäller en enskild arbetstagarare ingås avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga.

4.3.2 Utvecklingen av lokala avtal förutsätter också utvärdering av avtalens kvalitet och framgång. Då parterna kommer överens om förfaringssätt bör de också fästa uppmärksamhet vid att kontrollera vilket mervärde avtalen innebär för olika projekt eller helheter, antingen medan dessa pågår eller i efterhand.

4.3.3 Lokala avtal kan ingås antingen för en bestämd tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med två månaders uppsägningstid om inte annat avtalats. Lokala avtal ska ingås skriftligt om någondera parten yrkar på det.

4.4 De lokala avtalens efterverkan

4.4.1 Ett lokalt avtal är en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter det att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla. Även ett lokalt avtal som slutits på viss

tid kan sägas upp under denna tid och inom en månad efter det att ett nytt kollektivavtal trätt i kraft.

4.5 Avtalsparternas (förbundens) förpliktelser

Förbunden förbinder sig till att bidra till utvecklingen av lokala avtal och att stöda företag/verksamhetsställen att hitta lösningar som grundar sig på lokala behov.

II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

5 Allmänna bestämmelser

5.1 Arbetsgivaren har rätt att inleda eller avsluta ett anställningsförhållande på de grunder som avses i arbetsavtalslagen samt besluta om arbetets ledning. Ett arbetsavtal görs upp skriftligt i början av anställningsförhållandet. Avtalet kan även göras upp elektroniskt.

Arbetsgivaren ger på begäran en utredning om arbetets centrala villkor (arbetsavtalslagen 2 § 4 mom.) om dessa inte framgår av kollektivavtalet.

5.2 Då ett anställningsförhållande inleds upplyser arbetsgivaren arbetstagaren om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens namn och kontaktinformation samt informerar om övriga nödvändiga frågor med anknytning till anställningsförhållandet.

6 Den egentliga arbetsplatsen

6.1 Den egentliga arbetsplatsen är det verksamhetsställe vid vilket arbetstagaren anställts eller vid vilket arbetstagaren de facto regelbundet arbetar. För en arbetstagare som anställts uteslutande för ett visst arbete på en byggplats är den egentliga arbetsplatsen byggplatsen i fråga. Den egentliga arbetsplatsen fastställs i arbetsavtalet.

6.2 Den egentliga arbetsplatsen kan ändras enligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren ska inleda förhandlingar om ändring av den egentliga arbetsplatsen i så god tid som möjligt. Arbetsgivarens representant och arbetstagaren undertecknar ett skriftligt avtal om ändringen där följande framgår:

- den nya egentliga arbetsplatsen,
- orsaken till ändringen,
- datum för ändringen,
- eventuella övriga ärenden med anknytning till ändringen.

6.3 Om man inte kan enas om ändringen kan den genomföras endast om det finns lagliga grunder som möjliggör ändringen och om minst den uppsägningstid som

förutsätts i detta avtal har förflutit efter att de ovan nämnda förhandlingarna avslutades.

6.4 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

7 Avslutande av anställningsförhållandet och permittering

7.1 Ändringar i förutsättningarna att erbjuda arbete

Lokalt kan man avtala om förfaringssätt som kan användas för att flexibelt kunna reagera på ändringar i förutsättningarna att erbjuda arbete. Målsättningen med avtalen är att främja arbetstagarnas sysselsättning och trygga företagets verksamhetsmöjligheter. De avtalade förfaringssätten kan till exempel vara förknippade med samarbetsförfarande och tider för samarbetsförfarande samt erbjudande av tillfälligt arbete i en permitteringssituation.

I en konkurrenssituation kan arbeten inom företaget flyttas till ett annat företag. Lokalt kan man också avtala om förfaranden för att utreda vilka möjligheter arbetstagare som hotas av uppsägning har att sysselsättas inom det företag till vilket arbetena har flyttats, om företaget i fråga behöver mer arbetskraft.

7.2 Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hänför sig till dennas person endast av vägande sakskäl som avses i arbetsavtalslagen.

7.3 Arbetsgivaren får upphäva ett arbetsavtal som gäller tills vidare endast av synnerligen vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen.

7.4 Då en arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker iakttas förfaringssätten i arbetsavtalslagen (5 och 9 kap.). Tiden för meddelande om permittering är minst 14 dagar. Arbetsgivaren är inte skyldig att ge förhandsinformation om grunderna för permitteringen.

7.5 Arbetstagaren meddelas skriftligt om permittering, uppsägning och hävning av anställningsförhållandet.

7.6 Om det under tiden för meddelande om permittering framkommer arbete kan arbetsgivaren annullera permitteringen innan den börjat.

7.7 Om det arbete som framkommer under tiden för meddelande om permittering är tillfälligt kan permitteringen skjutas fram en gång utan meddelande om permittering och högst för den tid som det tillfälliga arbetet varar.

7.8 Om det erbjuds tillfälligt arbete när permitteringen redan har börjat kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att permitteringen avbryts för att fortsätta utan nytt meddelande om permittering när arbetet är slutfört. Samtidigt utreds hur länge arbetet beräknas vara.

- 7.9 Vid uppsägning och permittering av någon annan än en sådan orsak som beror på arbetstagaren iakttas om möjligt regeln att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet och sådana arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist och att hänsyn dessutom tas till hur länge anställningen varat och hur stor försörjningsplikt arbetstagaren har.
- 7.10 Den återanställningsskyldighet som avses i 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen kan frångås med ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- 7.11 De fall som nämns i 1 kap. 4 § 4 mom., 7 kap. 5, 7 och 8 § samt 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (hävning under prøvotiden, överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död samt hävning av arbetsavtalet) innefattas inte i tillämpningsområdet för kollektivavtalsbestämmelserna i punkt 7. Tvister som gäller dessa fall behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen vid allmänna domstolar.
- 7.12 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf, med undantag av punkterna 7.2, 7.3, 7.4 och 7.5.

8 Uppsägningstider

- 8.1 Vid uppsägning av arbetsavtal ska arbetsgivaren iakttä följande uppsägningstider om inte annat avtalas när anställningsförhållandet upphör:

**Om anställningsförhållandet pågått utan Uppsägningstid:
avbrott:**

| | |
|-------------------------|-----------|
| högst ett år | 14 dagar |
| över ett år, högst 4 år | 1 månad |
| över 4 år, högst 8 år | 2 månader |
| över 8 år, högst 12 år | 4 månader |
| över 12 år | 6 månader |

- 8.2 Vid uppsägning av arbetsavtal ska arbetstagaren iakttä följande uppsägningstider om inte annat avtalas när anställningsförhållandet upphör:

**Om anställningsförhållandet pågått utan Uppsägningstid:
avbrott:**

| | |
|------------|----------|
| högst 5 år | 14 dagar |
| över 5 år | 1 månad |

III ARBETSTID

9 Sammanjämkning av företagens och arbetstagarnas behov vid avtalande om arbetstider

Ändamålsenliga arbetstidsarrangemang är en förutsättning för företagens produktivitet och framgång samt möjlighet att erbjuda arbete. I lokala avtal om arbetstidsarrangemang ska man beakta bl.a. säsongsbetonat arbete, arbetstidens placering under ett arbetsdygn och en arbetsvecka, arbetsskiftens längd samt den genomsnittliga arbetstidens utjämningsperioder.

10 Arbetsveckan och arbetsdygnet

Arbetsveckan börjar på en måndag. I dagarbete börjar arbetsdygnet då den ordinarie arbetstiden börjar och i två- och treskiftsarbete då morgonskiftet börjar, om inte annat avtalas lokalt.

11 Ordinarie arbetstid i dagarbete och tvåskiftsarbete

11.1 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka, om inte genomsnittlig arbetstid används i enlighet med lagen eller kollektivavtalet.

11.2 Den ordinarie arbetstiden per dygn kan med ett lokalt avtal förlängas till högst tolv timmar. Arbetstiden bör under en period på högst 52 veckor utjämnas till det avtalade genomsnittliga antalet timmar för dagarbete under motsvarande tidsperiod.

11.3 Den genomsnittliga arbetstiden för ett arbete ska innehålla ett i förväg uppgjort utjämningsystem för arbetstiden, som sträcker sig över minst den tid efter vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till genomsnittet, om inte annat avtalas lokalt.

12 Arbetstidens placering

12.1 Om inte annat har avtalats lokalt infaller den ordinarie arbetstiden i dagarbete mellan kl. 6.00 och 18.00.

12.2 Arbetsgivaren gör upp en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår tidpunkterna då den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt de dagliga rasterna.

12.3 Kommande permanenta förändringar i arbetsskiftsförteckningen meddelas i så god tid som möjligt, dock senast sju dagar på förhand. En tillfällig förändring meddelas minst fyra dagar på förhand. Både anmälningdagen och den dag förändringen träder i kraft räknas in i ovan nämnda tidsfrist.

12.4 I sjukdomsfall, nödarbetsituationer och andra jämförbara situationer kan förändringen ändå verkställas så snabbt som det i praktiken är möjligt.

12.5 Vid brådskande reparations- och underhållsarbeten samt andra arbeten av motsvarande betydelse kan arbetstidsarrangemangen genomföras med iakttagande av en 24 timmars tidsfrist för förhandsanmälan.

12.6 Lokalt kan man också avtala om kortare tidsfrister för förhandsanmälan än de ovan nämnda tiderna.

13 Nattarbete och flexibla arbetstider

Lokalt kan man ingå avtal som skiljer sig från de bestämmelser i arbetstidslagen som gäller nattarbete samt flexramar och maximala gränser för arbetstiden.

14 Dagliga vilotider

14.1 Den dagliga vilotidens (matpausens) längd är en timme, om man inte lokalt har avtalat om en kortare, minst halv timme lång vilotid.

14.2 I skiftarbete ska arbetstagarna ges en vilopaus på minst en halv timme eller möjlighet att inta måltider under arbetet.

14.3 Arbetstagaren har rätt att ta två pauser under sitt arbetsskift. Pauserna räknas in i arbetstiden.

14.4 I övertidsarbete som varar minst en timme har arbetstagaren rätt att ta motsvarande paus efter den ordinarie arbetstidens slut och följande pauser med två timmars mellanrum.

15 Dygnsvila

Arbetstagaren måste få en dygnsvila i enlighet med 29 § i arbetstidslagen, om inte annat avtalas lokalt.

16 Ledighet per vecka

Om det under arbetsveckan inte har varit möjligt att ge arbetstagaren ledighet per vecka i enlighet med arbetstidslagen, ersätts det arbete som utförts under denna tid genom att utöver den egentliga lönen också betala en timavlönad arbetstagare en ersättning enligt medeltiminkomsten för timmarna i fråga, samt en månadsavlönad arbetstagare förutom månadslönen en timlön förhöjd med 100 procent eller motsvarande mängd ledigt med lön senast inom tre månader från det att arbetet utfördes. Ett lokalt avtal med annat innehåll kan ingås om bestämmelserna i denna punkt.

17 Fridagar

- 17.1 I dagarbete är julafton och midsommarafton samt lördagar och söndagar fridagar. Om man arbetar på lördagar, ska utöver söndag också måndag vara fridag.
- 17.2 Om företagets verksamhet för arbetstagarens arbetes del fortgår minst sex dagar i veckan kan den fridag som beviljas utöver söndagen vara rörlig. Också i detta fall ska man sträva efter att utöver söndagen bevilja lördag eller måndag som fridag.
- 17.3 Om företagets verksamhet enligt grunderna i 33 § i arbetstidslagen fortgår också på söndag beviljas arbetstagaren två på varandra följande fridagar varje vecka. Eventuella söckenhelger som infaller på en arbetsdag ingår inte i de avsedda fridagarna.
- 17.4 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

18 Kontinuerligt treskiftsarbete

Ett protokoll över kontinuerligt treskiftsarbete ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

19 Övertids- och mertidsarbete

- 19.1 Som övertidsarbete ersätts arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna enligt arbetsskiftsförteckningen.
- 19.2 Vid deltidarbete betalas lön utan förhöjningar för mertidsarbete.
- 19.3 Till timavlönad arbetstagare betalas timlön (tl) med eventuella särskilda tillägg som grunddel för övertidsarbete. Förhöjningsdelen beräknas på basis av medeltiminkomsten.
- 19.4 Till månadsavlönad arbetstagare betalas timlön som grunddel för övertidsarbete. Förhöjningsdelen beräknas på basis av timlönen. De särskilda tilläggen betalas förhöjda vid övertidsarbete.

20 Dygns- och veckoövertid

- 20.1 För dygnsövertid betalas för de två första timmarna lönen förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent. För veckoövertid betalas för de åtta första timmarna lönen förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent.
- 20.2 Enligt lokal överenskommelse kan lönen för övertidsarbete eller övertidsförhöjningen helt eller delvis bytas ut mot motsvarande mängd ledig tid med lön.

- 20.3 Som granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen används kalenderåret.
- 20.4 Vid övertidsarbete betalas lönen för en timme och övertidsersättning också för en påbörjad timme, om arbetstiden överskrider en full arbetstimme med minst tio minuter. Denna avrundningsregel får inte leda till en ogrundad förlängning av arbetstiden. (För tillämpning, se punkt 6 i underteckningsprotokollet och punkt 12 i underteckningsprotokollet av 20.12.2011.)
- 20.5 Förkortningar av arbetstiden, oberoende av om de ges i form av hela dagar eller förkortad daglig arbetstid, och annan frånvaro för vilken arbetsgivaren betalar lön eller inkomstbortfallsersättning, är jämförbar med arbetstid då ersättningen för övertiden beräknas.
- 20.6 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

21 Förlängning av den årliga arbetstiden med 24 timmar

- 21.1 Lokalt avtalas hur arbetstiden ska förlängas utan att inkomstnivån ändras. Genom ett lokalt avtal förlängs arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt med tanke på arbetet och arbetstidsformerna på arbetsplatsen.
- 21.1.1 Ett avtal om förlängningen av arbetstiden ska ingås skriftligen mellan förtroendemannen och arbetsgivaren före slutet av november. Samtidigt kommer man överens om anmälningstider. Avtalet gäller i ett kalenderår åt gången och förlängs tills vidare, om ingendera avtalsparten senast före slutet av september skriftligen säger upp avtalet så att det löper ut i slutet av det innevarande året.

Exempel: Man kan avtala om att förlänga arbetstiden till exempel genom att utnyttja arbetstidsförkortningsledigheter, söckenhelger, vanliga lördagar, extra ledigheter utöver semestern och motsvarande. Dessutom kan arbetstiden förlängas genom att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar, genom att omvandla inledande och avslutande arbeten till ordinarie arbetstid, genom att flytta utbildning under arbetstiden till fritiden, genom att beakta förlängd arbetstid i ett system med flexibel arbetstid eller i arbetstidsbanken eller på andra konkreta sätt.

- 21.2 Om inte förtroendemannen och arbetsgivaren sinsemellan kommer överens om en förlängning av arbetstiden på det sätt som avses i punkt 21.1.1, genomförs förlängningen av arbetstiden enligt punkterna 21.2.1–21.2.3.
- 21.2.1 När den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka förlängs den årliga arbetstiden genom att arbeta 8 timmar en vanlig lördag. De resterande 16 timmarna kan utföras genom att förlänga arbetstiden per dygn med minst 30 minuter åt gången. Arbetstiden per dygn får då uppgå till högst

10 timmar. Arbetstiden kan förlängas med högst åtta timmar under en period på fyra månader. Arbetsgivaren ska meddela om tidpunkt och förläggning för den förlängda arbetstiden sju dagar i förväg.

- 21.2.2 I andra intermittenta eller fortlöpande arbetstidsformer än de som avses i punkt 21.2.1 ovan genomförs förlängningen genom att arbetstiden per dygn förlängs med minst 30 minuter åt gången. Arbetstiden per dygn får då uppgå till högst 10 timmar. Arbetstiden kan förlängas med högst åtta timmar under en period på fyra månader. Tidpunkten då arbetstiden förlängs ska meddelas sju dagar på förhand.
- 21.2.3 I kontinuerligt treskiftsarbete genomförs förlängningen genom att den årliga arbetstiden utökas med 24 timmar. Förlängningen av arbetstiden gäller även årsarbetstider i kontinuerligt treskiftsarbete som tillämpas på arbetsplatserna och som frångår kollektivavtalet. För den förlängda arbetstiden betalas en arbetstagare i treskiftsarbete eventuella miljötillägg.
- 21.3 Förlängningen av arbetstiden genomförs på ovan avtalat sätt utan att den årliga inkomstnivån ändras och bestämmelserna i kollektivavtalet är inte ett hinder för detta.
- 21.3.1 Förlängningen av arbetstiden varken sänker eller höjer månadslönen. För den förlängda arbetstiden betalas en arbetstagare med månadslön inga särskilda tillägg enligt kollektivavtalet eller lokalt avtalade tillägg.
- 21.3.2 För den förlängda arbetstiden betalas en arbetstagare med timlön timlönen jämte eventuella särskilda och lokalt avtalade tillägg. Från arbetstagarens semesterpenning avdras då medeltiminkomsten för 24 timmar som räknats ut enligt punkt 29.2 i kollektivavtalet. Om det inte är möjligt att göra avdraget från semesterpenningen, tas motsvarande belopp ut av arbetstagarens slutlön eller årets sista lön.
- Tillämpningsanvisning: Semesterpenningen minskas dock inte till den del som förlängningen av arbetstiden genomförs till exempel genom att arbeta under avlönade lediga dagar.
- 21.4 Timmar för att förlänga arbetstiden är ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen och för dem betalas ingen förhöjd lön enligt kollektivavtalet.
- 21.5 För en arbetstagare som arbetar deltid förlängs den årliga arbetstiden i samma förhållande som deltiden förhåller sig till den fulla arbetstiden. För en arbetstagare som arbetar endast en del av året förlängs arbetstiden i förhållande till den utförda arbetstiden.
- 21.6 Förlängningen av arbetstiden förutsätter inte ett sådant utjämningsystem för arbetstiden som avses i punkt 11.3 i kollektivavtalet.
- 21.7 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

22 Arbete på söndagar och helgdagar

- 22.1 För arbete på en söndag betalas lönen förhöjd med 100 procent.
- 22.2 För arbete som utförts på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, midsommardagen, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul betalas lön förhöjd med 200 procent, vari ingår eventuell förhöjning för övertids- och söndagsarbete samt förhöjning som betalas för uttryckningsarbete.
- 22.3 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

23 Arbete på lördagar under söckenhelgsveckor

- 23.1 För arbete som utförts på påskaftonen, på lördagen efter påsk eller Kristi himmelfärdsdag samt på den lördag som infaller samma kalendervecka som nyårsafton, första maj, självständighetsdagen och annandag jul betalas lön förhöjd med 100 procent. I lönen ingår också eventuell övertidsersättning.
- 23.2 För arbete som utförts på den lördag som infaller under samma kalendervecka som trettondagen betalas ersättning som för veckoövertid, om arbetet inte i övrigt ersätts som övertidsarbete.
- 23.3 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

24 Söckenhelgsersättning och lön för självständighetsdagen

- 24.1 Månadsavlönad arbetstagare har rätt att få oavkortad månadslön för söckenhelger och självständighetsdagen.
- 24.2 Timavlönad arbetstagare betalas för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul som söckenhelgsersättning hans eller hennes individuella tidsarbetslön räknad enligt medeltiminkomsten på nedan nämnda villkor.
- 24.3 Ersättningen betalas för ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen, om nämnda söckenhelgdagar annars skulle ha varit arbetsdagar eller dagar för utjämning av arbetstiden.
- 24.4 Till arbetstagare med genomsnittlig arbetstid betalas söckenhelgsersättning utifrån det ordinarie timantalet per dygn som avtalats i kollektivavtalet i enlighet med medeltiminkomsten.
- 24.5 Betalning av söckenhelgsersättning förutsätter att arbetstagaren har arbetat enligt arbetsskiftsförteckningen under arbetsdagen omedelbart före söckenhelgen och också dagen närmast efter eller under någondera av dessa

dagar, om arbetstagaren har haft arbetsgivarens tillstånd för sin frånvaro eller om den har varit kollektivavtalsenlig frånvaro med lön.

- 24.6 För självständighetsdagen tillämpas lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag.
- 24.7 Söckenhelgsersättning betalas till en arbetstagare som annars har rätt till den också under semester och sjukdom som fortgått högst tre månader före söckenhelgen och avlönad frånvaro för vård av sjukt barn samt för söckenhelger som infaller mellan arbetstidsförkortningsdagar.
- 24.8 För söckenhelg som infaller på en fridag betalas ingen söckenhelgsersättning.
- 24.9 Om arbetstagaren arbetar under en söckenhelgdag betalas ingen ersättning.
- 24.10 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

25 Utryckningsarbete

- 25.1 Utryckningsarbete är arbete som utförs på basis av ett larm och där arbetstagaren blir tvungen att återvända till arbetet efter den ordinarie arbetstidens slut då arbetstagaren redan lämnat arbetsplatsen och innan följande ordinarie arbetsskift börjar – dock senast inom 24 timmar efter att ha fått larmet.
- 25.2 För utryckningsarbete betalas utryckningspenning, vars storlek fastställs enligt tidpunkten för larmet enligt följande:

| Larmet förkommit | Utryckningspenningens storlek |
|---|-------------------------------|
| under ordinarie arbetstid eller före kl. 21 | Timlön för två timmar |
| kl. 21–06 | Lön för fyra timmar |

- 25.3 För larm som har kommit inom samma timme betalas utryckningspenning endast en gång.
- 25.4 Om larmet har kommit efter ordinarie arbetstid betalas arbetstagaren utöver normal lön för arbetstiden en förhöjning med 100 procent, vari ingår eventuell övertidsersättning. Förhöjningen betalas högst t.o.m. början av följande arbetsskift eller den ordinarie arbetstid som används vid företaget.
- 25.5 För arbetstid som är kortare än en timme betalas lön för en timme.
- 25.6 Restiden räknas in i arbetstiden.
- 25.7 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

26 Beredskap

- 26.1 När en arbetstagare enligt ett separat avtal, där beredskapstidens längd ska fastställas, är skyldig att vistas i sin bostad, varifrån denna vid behov kan kallas till arbetet, betalas hälften av timlönen eller av motsvarande grundlön av månadslönen till arbetstagaren för den tid arbetstagaren är bunden utan att utföra arbete, utan att beredskapstiden räknas in i den ordinarie arbetstiden.
- 26.2 Lokalt kan man avtala om olika beredskapssystem, ersättningsgrunder och utbyte av beredskapsersättningen mot ledighet som kan jämföras med avlönad arbetstid.
- 26.3 Bestämmelserna för utryckningsarbete tillämpas inte på den som är i beredskap.

27 Förkortning av arbetstiden

- 27.1 Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där arbetstiden är 8 timmar i dygnet/40 timmar i veckan eller motsvarande mängd i genomsnitt under förutsättning att arbetstagaren har en semester på högst 30 dagar och att den årliga arbetstiden i övrigt förkortas bara av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj. Förkortningstiden är 100 timmar per kalenderår.
- 27.1.1 Om förkortningen av arbetstiden har genomförts genom att förkorta dygns- eller veckoarbetstiden ska den förkortade årliga arbetstiden motsvara den arbetstid som avses i punkt 1.
- Exempel:** arbetstiden för en arbetstagare som arbetar 38,25 timmar i veckan och som har semester utan extra ledighet i enlighet med semesterlagen förkortas ytterligare med 23 timmar om året.
- 27.1.2 Bestämmelsen i punkt 27.1.1 tillämpas på arbetstagare som har semester vars längd fastställs i enlighet med semesterlagen utan extra ledighet.
- 27.2 Från förkortningen av arbetstiden minskas semesterarrangemang som inte baserar sig på semesterlagen samt årligen återkommande extra fridagar.
- 27.2.1 Bestämmelsen i punkt 27.2 gäller inte den extra ledighet på basis av övergångsbestämmelserna som arbetstagare som omfattats av kollektivavtalet för energisammanslutningar eller det kommunala kollektivavtalet eller tjänstekollektivavtalet har fått.
- 27.3 Om inte annat har avtalats lokalt, intjänas förkortning av arbetstiden för kalendermånader då arbetstagaren har minst 17 arbetade dagar. Med arbetade dagar jämföras dagar för vilka arbetsgivaren betalar lön eller inkomstbortfallsersättning. Som arbetade dagar räknas också dagar som avses i punkt 49 och som använts för att sköta kommunala förtroendeuppdrag. Under

en kalendermånad som beskrivs ovan intjänas motsvarande andel av den årliga förkortningen av arbetstiden.

- 27.4 Den ledighet som tjänats in ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer senast före utgången av augusti följande kalenderår. Ledigheten ges i första hand i hela skift. Lokalt kan man avtala om att ledigheten ges eller ersätts på något annat sätt.
- 27.5 Om inte annat har avtalats lokalt, ges besked om ledigheten minst sju dagar i förväg. Om man blir tvungen att flytta en redan bestämd fridag ges besked om det minst fyra dagar i förväg. Både anmälningdagen och den dag ledigheten ges räknas in i ovan nämnda tidsfrist.
- 27.6 Om arbetstagaren efter att ha fått besked om en fridag är förhindrad att ta ut den av ett sådant skäl för vilket arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för inkomstbortfall enligt lag eller kollektivavtal, uppskjuts ledigheten till en senare tidpunkt, om förhindret framkommer innan ledigheten börjar.
- 27.7 Till en timavlönad arbetstagare betalas ersättning för inkomstbortfall enligt medeltiminkomsten för ledigheten, om inte ersättningen i fråga ingår i lönen för arbetstiden i enlighet med tidigare kollektivavtalspraxis. En månadsavlönad arbetstagare får sin månadslön oavkortad under ledigheten.
- 27.8 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

28 Allmänna semesterbestämmelser

- 28.1 Semestern bestäms i enlighet med semesterlagen.
- 28.2. Lokalt kan annat avtalas om semestersäsong än vad som anges i semesterlagen.
- 28.3 Som jämställda med arbetade dagar betraktas utöver de arbetade dagar som avses i semesterlagen också de dagar under vilka arbetstagaren under anställningsförhållandet varit frånvarande från arbetet på grund av:
- förkortning av arbetstiden
 - deltagande i utbildning som ordnats av arbetsgivaren eller en fackförening, dock högst upp till en månad
 - deltagande i kollektivavtalsförhandlingar eller i en arbetsgrupp som utsetts på basis av kollektivavtalet
 - frånvaro pga. att under 10-årigt barn insjuknat
 - arbetstagarens 50- eller 60-årsdag som infaller på en arbetsdag
 - kort tillfällig ledighet till följd av plötsligt sjukdomsfall i arbetstagarens familj eller en nära anhörigs död
 - semesterpenning som omvandlats till avlönad ledighet
 - deltagande i det egna fackförbundets förbundsstämma och förbundsfullmäktige eller i förbundskommitténs eller motsvarande förvaltningsorgans möten

- deltagande i FFC:s representantmöte eller fullmäktigemöte.

29 Semesterlön

29.1 Vid beräkningen av semesterlönen för en månadsavlönad arbetstagare beaktas enligt semesterlagen kontinuerligt eller regelbundet återkommande tillägg och förhöjningar samt fasta ersättningar.

29.2 En timavlönad arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas på medeltiminkomsten, som fås genom att den lön som betalats till arbetstagaren eller som förfallit till betalning för tjänstgöring under semesterkvalifikationsåret, med undantag av ersättning för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete som betalas utöver grundlönen, divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning fås genom att multiplicera hans eller hennes medeltiminkomst med en koefficient som bestäms utifrån antalet semesterdagar på basis av semesterlagen enligt 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 |

29.3 Om den ordinarie dygnsarbetstiden under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än åtta timmar beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att medeltiminkomsten multipliceras med ett tal som fås när koefficienterna ovan multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar och talet 40.

29.4 Om antalet semesterdagar är fler än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

29.5 Semesterlönen betalas på ordinarie lönebetalningsdagar, om inte annat avtalas lokalt.

29.6 När semesterersättningen för en månadsavlönad arbetstagare beräknas används talet 25 som divisor för månadslönen.

30 Semesterpenning

30.1 Till en timavlönad arbetstagare betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpenning.

För en månadsavlönad arbetstagare är semesterpenningens storlek 50 procent av den summa som fås genom att dela månadslönen (penninglönen) med talet 25 och multiplicera resultatet med antalet semesterdagar.

Hälften av semesterpenningen betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen och andra hälften omedelbart efter semestern på företagets ordinarie lönebetalningsdag, om inte annat avtalas lokalt eller föranleds av företagets tidigare praxis.

30.2 Då en arbetstagare avgår med ålders- eller invalidpension eller inträder i beväringstjänst betalas semesterpenning också på semesterersättningen.

30.3 Enligt lokal överenskommelse kan semesterpenningen eller en del av den ges i form av ledig tid med lön och som motsvarar tid i arbete.

IV ARBETSOFÖRMÅGA

31 Sjukdom eller olycksfall

31.1 Till arbetstagaren betalas lön för arbetsdagar eller skiftlediga dagar under tiden för arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall enligt följande:

| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Lön |
|---|---------------|
| mindre än 1 månad | för 1 vecka |
| minst 1 månad men mindre än 1 år | för 4 veckor |
| 1 år men mindre än 5 år | för 5 veckor |
| 5 år eller längre | för 3 månader |

31.2 Till en timavlönad arbetstagare betalas lön enligt medeltiminkomsten. Lönen för en månadsavlönad arbetstagare minskas inte på grund av sjukdom.

31.3 Om arbetstagaren insjuknar mitt under arbetsdagen betalas sjuklön också för de timmar som återstår av arbetsdagen.

- 31.4 Villkoret för lönebetalningen är att arbetstagaren ger arbetsgivaren fullmakt att lyfta den sjukförsäkringslagenliga andelen av dagpenningen som arbetstagaren skulle ha rätt till under perioden av arbetsoförmåga och att arbetsoförmågan inte har uppstått genom arbetstagarens eget grova vållande.
- 31.5 Om arbetstagaren på grund av olycksfall i ett arbete som utförts i ett annat anställningsförhållande är förhindrad att utföra sitt arbete enligt detta kollektivavtal, är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön.
- 31.6 När arbetstagaren blivit arbetsoförmögen ska arbetstagaren omedelbart underrätta arbetsgivaren om detta och om arbetsoförmågans beräknade längd.
- 31.7 Om arbetsgivaren yrkar på det ska arbetstagaren visa upp ett läkarintyg av företagsläkaren eller något annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner över sjukdomen. Om arbetsgivaren inte godkänner arbetstagarens läkarintyg och hänvisar denna till en annan läkare för undersökning, ersätter arbetsgivaren arvodet för läkarintyget.
- 31.8 Blir arbetstagaren på nytt oförmögen att arbeta på grund av samma sjukdom inom 30 dagar från den dag då arbetstagaren senast fick sjuklön eller sjukdagpenning, har arbetstagaren inte rätt till en ny sjuklöneperiod enligt ovanstående, utan sjuklönen betalas sammanlagt för högst ovan nämnda period. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet har fullgjorts redan under den föregående perioden av arbetsoförmåga betalar arbetsgivaren i alla fall lön för en dags väntetid i enlighet med sjukförsäkringslagen.
- 31.9 Om arbetstagaren insjuknar under en kommendering betalar arbetsgivaren kollektivavtalsenligt dagtraktamente för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen eller ombesörjer att arbetstagaren blir transporterad tillbaka till den egentliga arbetsplatsen.
- 31.10 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

32 Lagstadgade hälsokontroller

- 32.1 Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som orsakas arbetstagaren av lagstadgade eller av arbetsgivaren beordrade hälsokontroller med anknytning till arbetet eller för resor i samband med dem.
- 32.2 Reseersättningar vid lagstadgade hälsokontroller betalas enligt principerna för reseersättningar i kollektivavtalet.
- 32.3 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

33 Övriga läkarundersökningar

- 33.1 Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall vid sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkarundersökning.
- 33.2 I andra sjukdoms- och olycksfall ersätts inkomstbortfall, om det inte går att få tid för läkarundersökning inom en skälig tid utom arbetstiden.
- 33.3 Med övriga läkarundersökningar jämföras läkarordinerade laboratorie- och röntgenundersökningar. Med dem jämföras också läkarundersökningar för att bestämma behandlingen av en tidigare diagnostiserad kronisk sjukdom.
- 33.4 Arbetstagaren ska på förhand underrätta arbetsgivaren om läkarbesöket. Om det inte är möjligt ska arbetstagaren anmäla det vid första möjliga tillfälle. Arbetstagaren ska visa upp en utredning över läkarundersökningen, vänte- och restiderna och vid behov också över att arbetstagaren inte lyckats få tid på mottagningen utom arbetstiden.
- 33.5 Den lön som betalas som ersättning för inkomstbortfall bestäms enligt reglerna för beräkning och sammanjämkning av sjuklönen.
- 33.6 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.

34 Familjeledigheter

- 34.1 Under moderskapsledighet betalas lön för tre månader om anställningen har fortgått utan avbrott i minst sex månader före nedkomsten och arbetstagaren ger arbetsgivaren fullmakt att lyfta den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen, som arbetstagaren skulle ha rätt till under moderskapsledighet med lön.
- 34.1.2 För en faderskapsledighetsperiod på sex (6) dagar får arbetstagaren samma lön som för ordinarie arbetstid. Vid betalning av lön under faderskapsledigheten följs samma bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet.
- 34.2 När en kvinnlig arbetstagare adopterar ett barn som inte nått skolåldern får hon på samma villkor i omedelbar anknytning till adoptionen semester med lön som kan jämföras med tre månaders moderskapsledighet.
- 34.3 Lokalt avtalas om procedurer och utarbetas en övergripande plan för hur föräldra- och vårdledigheten används.
- 34.4 Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern ersättning enligt bestämmelsen om sjuklön i detta kollektivavtal för nödvändig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna med vård för eller vårda barnet (1–4 dagar). Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. Villkoret för ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att den ena är förhindrad att sköta barnet på grund av sjukdom, resa eller studier på annan ort eller att det är fråga om en ensamstående förälder.

- 34.5 En arbetstagare vars barn har en sådan svår sjukdom som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen, som berättigar till specialvårdspenning, har rätt att vara borta från arbetet för att delta i sådan vård eller rehabilitering av barnet som regleras i kapitlet i fråga, efter överenskommelse på förhand med arbetsgivaren.

V LÖNER

35 Lönesättning

- 35.1 Arbetstagarens lön består av lön enligt arbetets kravnivå, en individuell lönedel som beror på arbetstagarens kompetens och arbetsprestation och eventuella särskilda tillägg.
- 35.2 Den kravnivå och lön som bestäms utifrån den tillämpas också på läroavtalsstuderande, men inte på praktikanter och sommararbetare, om de inte är utexaminerade och arbetar i uppgifter som motsvarar utbildningen.

36 Lön enligt arbetets kravnivå

- 36.1 Arbetets kravnivå värderas med hjälp av systemet för bedömning av svårighetsgrad för arbetstagare. Kravnivån bestäms enligt det sammanräknade antalet poäng enligt följande.

| Kravnivå | Poäng |
|-----------------|--------------|
| 1 | 135 - 155 |
| 2 | 160 - 185 |
| 3 | 190 - 215 |
| 4 | 220 - 245 |
| 5 | 250 - 275 |
| 6 | 280 - 305 |
| 7 | 310 - 335 |
| 8 | 340 - 360 |

- 36.2 Svårighetsgraden bedöms utifrån skriftliga uppgiftsbeskrivningar. Chefen och arbetstagaren gör i samråd upp en uppgiftsbeskrivning och en bedömning av svårighetsgraden inom fyra månader från att anställningen börjat. Chefen ansvarar för att uppgiftsbeskrivningen och bedömningen av svårighetsgraden görs enligt detta lönesystem.
- 36.3 Om arbetstagaren är av annan åsikt om arbetets svårighetsgrad kan arbetstagaren hänskjuta ärendet till behandling enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet. De avtalsslutande förbunden tillsätter en arbetsgrupp för att behandla meningsskiljaktigheter om klassificeringen som hänskjutits till förbunden. Resultatet av bedömningen kan inte hänskjutas till en skiljedomstol eller arbetsdomstolen.

- 36.4 Om arbetstagarens uppgifter förändras i väsentlig grad justeras kravnivån enligt den nya uppgiftsbeskrivningen senast inom fyra månader från förändringen. En eventuell förhöjning av arbetstagarens lön verkställs i alla fall räknat från det att uppgifterna förändrades.
- 36.5 Arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter granskar vid behov årligen hur systemet för bedömningen av svårighetsgraden fungerar.
- 36.6. Lönerna enligt kravnivå räknat från 1.8.2016 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden är:

| Kravnivå | €/h | €/mån |
|----------|-------|-------|
| 1 | 10,12 | 1760 |
| 2 | 11,03 | 1919 |
| 3 | 11,97 | 2081 |
| 4 | 12,88 | 2238 |
| 5 | 13,76 | 2394 |
| 6 | 14,70 | 2556 |
| 7 | 15,60 | 2714 |
| 8 | 16,52 | 2873 |

- 36.7 Till en ny arbetstagare som anställs i företaget kan för en tid av högst fyra månader betalas en lön som är 85 procent av lönen enligt kravnivån i fråga. Förutsättningen för detta är att arbetsuppgiften tidigare bedömts med hjälp av bedömningssystemet.
- 36.8 I samband med en generell förhöjning höjs löner enligt arbetets kravnivå med samma procenttal som den allmänna förhöjningen.
- 36.9 Om arbete i höga master eller stolpar ingår som en väsentlig del av uppgiften beaktas detta i vid bedömningen av svårighetsgraden och då betalas inget särskilt masttillägg.
- 36.10 Man kommer lokalt överens om ett särskilt tillägg enligt kollektivavtalet betalas för en licenssvetsares behörighet eller om den svetskompetens som uppgiften kräver beaktas vid bedömningen av svårighetsgraden.
- 36.11 Arbete som arbetsledare beaktas vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad eller genom att betala ett särskilt tillägg.
- 36.12 Om det i arbetstagarens uppgifter ingår att handleda läroavtalselever eller elever vid andra stadiets yrkesläroanstalt under deras praktiska inlärningsperiod i arbetet enligt ett på förhand uppgjort program beaktas detta vid bedömningen av svårighetsgraden.

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Företag: _____

Arbetsuppgift: _____ Bedömningsdatum: _____

| KOMPETENS SOM FÖRUTSÄTTS FÖR ARBETSUPPGIFTERNA | | A1, UPPGIFTERNAS BETYDELSE FÖR RESULTATET/VERKSAMHETEN | | |
|--|---|--|--------------------------------------|------------------------------|
| Nivåer | | Begränsad | Betydande | Omfattande |
| A | NIVÅ 1 Uppgiften består av några likartade arbeten | 75 85 | 100 110 | |
| | NIVÅ 2 Uppgiften består vanligtvis av arbeten inom ett kompetensområde | 100 110 | 125 135 | |
| | NIVÅ 3 Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift | | 150 160 | 175 185 |
| | NIVÅ 4 Uppgiften består av minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift | | 175 185 | 200 210 |
| B | YRKESERFARENHET SOM KRÄVS | Yrkiserfarenhet som förutsätts för uppgifterna | | |
| | | Högst ett år | 1–5 år | över 5 år |
| | | 20 | 35 | 50 |
| C | BELASTNING Med detta avses specialfaktorer som vid upprepade tillfällen förekommer i arbetet och som beror på att arbetet är tungt, monotont och bindande | Arbetets belastning är normal | Arbetet är mer belastande än normalt | Arbetet är mycket belastande |
| | | 20 | 35 | 50 |
| D | BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN Här mäts hur krävande det är att påverka det egna företagets personal och utomstående personer | Begränsad | Betydande | Omfattande |
| | | 20 | 35 | 50 |

Klassificeringsresultat: _____ poäng

Person som utför arbetsuppgiften i fråga: _____

I klassificeringen har följande beaktats:

- Arbete i höga master eller stolpar
- Licenssvetsares kompetens
- Uppgifter som arbetsledare
- Arbetsorientering

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Förklaringar till värderingsfaktorerna

A ARBETSUPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD, NÖDVÄNDIG KOMPETENS

Nivå 1

- Uppgiften består av några likartade arbeten
- Klara anvisningar vägleder arbetet
- Uppgiften förutsätter ingen kunskap på yrkesskolenivå
- Uppgiftens innehåll och enskilda arbeten kan läras in med hjälp av en kort yrkesinriktad handledning

Nivå 2

- Uppgiften består vanligtvis av arbeten inom ett kompetensområde
- Allmänna anvisningar från arbetsgivaren och etablerad praxis styr arbetet
- Uppgiften förutsätter vanligtvis behärskande av yrkesskolekunskap
- Uppgiften förutsätter kunskap om nätverk, anläggningar eller processer inom uppgiftsområdet i fråga

Nivå 3

- Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift
- Uppgiften karakteriseras av allmän handledning
- Med chefen överenskomna målsättningar och företagets verksamhetsprinciper styr verksamheten
- Uppgiften förutsätter alltid behärskande av yrkesskolekunskap inom branschen
- Uppgiften förutsätter ingående kunskap om nätverken, anläggningarna eller processerna i fråga

Nivå 4

- Uppgiften består av minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift
- De uppställda målen och praxis styr uppgiften i högre grad än anvisningarna
- Arbetstagaren beslutar normalt själv om arbetsarrangemangen. Arbetet innefattar ofta planering, växelverkan och kreativt övervägande
- Uppgiften förutsätter behärskande av bredare kunskap inom området än yrkesskolekunskap
- Uppgiften förutsätter omfattande kunskap om företagets nätverk, anläggningar eller processer

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Förklaringar till värderingsfaktorerna

A1 ARBETSUPPGIFTERNAS INVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

1 Begränsad

- En lösnings resultat eller den tid det tar har endast en liten inverkan på andras arbete
- Uppgifternas inverkan är i huvudsak koncentrerad till resultatet av det egna arbetet eller en begränsad arbetsgrupps arbete

2 Betydande

- Uppgiften kräver i viss mån utvecklande av nya idéer
- Uppgiftens inverkan koncentreras i huvudsak till resultat inom aktivitetens delområden

3 Omfattande

- Lösningarna måste ofta genomföras genom att kombinera teoretisk information, erfarenhet och etablerad praxis
- Uppgiftens inverkan är klart koncentrerad till hela aktivitetens resultat

C BELASTNING

1 Arbetets belastning är normal

- Arbetets fysiska belastning är normal och ingen speciell psykisk belastning förekommer

2 Arbetet är mer belastande än normalt

- I arbetet förekommer deluppgifter som kräver medelhård ansträngning eller så är arbetet lätt, men psykisk belastning förekommer i viss mån

3 Arbetet är mycket belastande

- Arbetet kräver kontinuerlig medelhård ansträngning eller kortvariga, upprepade

D BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN

1 Begränsad

- Kontakterna är rutinmässiga och förutsätter växelverkan med den närmaste omgivningen

2 Betydande

- Uppgiften förutsätter närmast interna kontakter på expertnivå som huvudsakligen sker inom ramarna för den egna aktiviteten

3 Omfattande

- Uppgiften förutsätter i stor utsträckning initiativrika kontakter till kunder, experter och krävande intressentgrupper

hårda ansträngningar eller så är arbetets
psykiska belastning betydande

37 Individuell lönedel

- 37.1 Vid bedömningen av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation beaktas de personliga egenskaper som är viktiga i arbetet i fråga. Bedömningen sker med hjälp av ett bedömningssystem som stöder företagets verksamhet och mål samt personalens utveckling. Faktorer som bedöms är åtminstone arbetsmängden, arbetets art och samarbetsförmågan. Dessutom kan systemet enligt företagets prövning omfatta andra faktorer som stöder ovan nämnda mål. Arbetstagaren och dennas chef behandlar vid behov tillsammans resultatet av bedömningen, dock minst en gång per år.
- 37.2 Den individuella lönedelen för en arbetstagare vars anställning fortgått i fem år ska vara minst tre procent av lönen enligt kravnivå.
- 37.3 Om arbetstagaren har rätt till yrkesexamenstillägg enligt punkt 42.1.1 utgör detta den individuella lönedelen som inte ingår i minimidelen enligt punkt 37.2.
- 37.4 Exempel på ett enkelt bedömningssystem:

| | Inlärningsnivå | Grundnivå | Målnivå |
|---------------------------|----------------|-----------|---------|
| Faktorer | | | |
| Arbetsmängd | | x | |
| Arbetets art | x | o | |
| Samarbetsförmåga | | x | o |
| Företagsspecifik faktor 1 | | | x |
| Företagsspecifik faktor 2 | | x | |
| Företagsspecifik faktor 3 | x | o | |

x = resultatet av personvärderingen

o = målet för nästa period

Inlärningsnivå = Den nivå som uppgiften kräver har ännu inte nåtts

Grundnivå = Den nivå som uppgiften kräver

Målnivå = God nivå som uppgiften kräver

38 Lönebegrepp

| Begrepp | Förklaring |
|---------------------------------------|--|
| Lön enligt kravnivå (LEK) | Lön enligt arbetets kravnivå |
| Individuell lönedel (ILD) | Lönedel som betalas enligt arbetstagarens kompetens och arbetsprestationen (inkluderar yrkesexamenstillägg) |
| Timlön (TL) Månadslön (ML) | Lön enligt kravnivå + den individuella lönedelen |
| Timinkomst (TI) Månadsinkomst (MI) | Timlön + särskilda tillägg Månadslön + särskilda tillägg |
| Medeltiminkomst (MTI) | Den genomsnittliga timinkomsten under en bestämd tidsperiod |
| Grundlön | För en månadsavlönad arbetstagare den lön per timme som fås genom att dela månadslönen jämte naturaförmåner med månadslönens divisor |

39 Löneformer

Löneformerna är tidlön och prestationslön. Om arbetet används på motsvarande sätt benämningarna tidsarbete eller prestationslönearbete.

40 Tidsarbete

Vid tidsarbete betalas arbetstagaren timlön enligt lönebestämmelserna och eventuella särskilda tillägg.

41 Prestationslönearbete

- 41.1 Enligt lokal överenskommelse kan arbetet utföras som ackordslöne- eller annat prestationslönearbete.
- 41.2 Om det är svårt att tillämpa direkt ackord i arbetet kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om andra former av prestationslön. På dem tillämpas bestämmelserna om ackordsarbete till tillämpliga delar.
- 41.3 I prestationslönen får inte ingå de särskilda tillägg som avses i punkt 42, utan de betalas separat.
- 41.4 Ackordprissättningen bör vara sådan att ackordslönen med normal ackordarbetstakt blir 30 procent högre än lönen enligt kravnivån och stiger i minst samma mån som arbetsprestationen ökar.
- 41.5 Den del av ackordslönen som överstiger lönen enligt kravnivå kallas ackordsöverskott.

- 41.6 I ackordsarbete garanteras timlönen + 15 procent. Garantin gäller ändå inte om arbetstagaren/arbetslaget inte upprepade gånger har uppnått ackordsöverskott enligt den garanterade ackordslönen, trots att arbetsförhållandena har varit normala och inga andra olägenheter på grund av arbetsarrangemangen eller ackordprissättningen har förekommit.
- 41.7 I ackordsarbete är målet vanligtvis att hålla ackordspriset oförändrat när de faktorer som påverkar det är oförändrade.
- 41.8 Om arbetsgivaren eller arbetstagaren på grund av att arbetet är sällan förekommande, nytt eller på grund av tidsbrist inte har kunnat göra en riktig bedömning av ackordspriset, och arbetstagaren på grund av detta inte har uppnått 30 procents ackordsöverskott med normal ackordarbetstakt, eller om det av samma orsaker har uppstått överpris, kan ackordspriset justeras.
- 41.9 Om enighet om ackordspriset inte kan nås vid lokala förhandlingar underställs saken förbunden i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Förbundens avgörande är bindande för båda parterna. Ackordsarbetstakten får inte bromsas upp på grund av detta.
- 41.10 För ackordsarbete som saknar fast ackordprissättning avtalas innan arbetet börjar ett ackordspris och arbetstagaren ska ges ett bevis på priset och nödvändiga uppgifter om beräkningsgrunderna. Ackorden bör helst delas upp i så korta perioder som möjligt.
- 41.11 De arbeten som ingår i ackordspriset ska anges på förhand. Allt mertidsarbete på grund av ändringar samt uttagning, returnering och transport av förnödenheter ur lager ska ersättas separat.
- 41.12 Vid gemensamt ackord får arbetstagaren ut sin andel av ackordsöverskottet i relation till sin normala timlön och det antal arbetstimmar som arbetstagaren lagt ner på det gemensamma ackordet. Det är möjligt att avvika från denna princip bara om alla de arbetstagare som deltar i ackordet kommer överens om det sinsemellan.
- 41.13 När ett gemensamt ackord delas upp mellan de arbetstagare som deltagit i det räknas yrkesexamenstillägg inte in i de normala timlönen utan betalas separat utanför ackordet.
- 41.14 Om företagets anställda arbetar i uppgifter som bestämmelserna om prestationslön i detta kollektivavtal inte är tillämpliga på, avtalas lokalt om andra former av prestationslön.
- 41.15 Enligt lokal överenskommelse kan elinstallationsbranschens ackordprissättning följas vid installationsarbeten inomhus på nybyggen.

42 Särskilda tillägg

42.1 Yrkesexamenstillägg

42.1.1 Yrkesexamenstillägg betalas till arbetstagare som avlagt av Utbildningsstyrelsen godkänd eller övervakad yrkesexamen eller specialyrkesexamen och som arbetar i uppgifter som svarar mot examen. För en avlagd arbetsteknikerexamen betalas yrkesexamenstillägg under förutsättning att personen arbetar i uppgifter som svarar mot examen. Tillägget betalas för en examen.

42.1.2 Tillägget betalas ut från början av den första lönebetalningsperioden efter den dag examensbeviset har undertecknats.

42.1.3 Arbetsgivaren bereder arbetstagaren tillfälle att delta i de examina som nämns i punkten Yrkesexamenstillägg.

42.1.4 Arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader för deltagande i yrkesexamensprov förutsatt att arbetstagaren på förhand har kommit överens med arbetsgivaren om deltagande och lämnar in en utredning över examensresultatet. Ovan nämnda ersättningar betalas en gång för den teoretiska delen av examen och en gång för arbetsprovet. Arbetstagaren bereds tillfälle att ta om provet, men får då inte ovan nämnda ersättningar.

42.2 Tillägg för extremt smutsigt arbete

42.2.1 Tillägg för extremt smutsigt arbete betalas för arbete som klart skiljer sig från smutsigt arbete i branschen i fråga och om den skyddsbeklädnad som arbetsgivaren tillhandahållit inte ger ett tillräckligt skydd. (Punkterna 42.2.2–42.2.4.)

42.2.2 Som extremt smutsigt arbete räknas arbete som till sin smutsighetsgrad kan jämföras med (begränsad tillämpning för de tre sista punkterna i listan, se punkt 10 i underteckningsprotokollet av 20.12.2011):

- Kreosotfasen vid impregnering av stolpar
- Arbete i våta kreosotstolpar
- Skrapning och målning av stolpar
- Invändig reparation av ångpannor
- Arbeten i kol- och kokslager
- Oljebyte på transformatorer och oljebrytare
- Underhåll och reparation av borstutrustning på elmaskiner
- Arbeten på brandplats efter eldsvåda
- Reparation av gamla rör och ventiler med massa- eller mineralullsisolering
- Installations- och underhållsarbeten i djurhågn
- Arbete som utförs i inspektionsbrunnar, värme- eller kabeldiken, vattenfyllda kabeldiken samt gjuterier

- Förlängningar och reparationer av kablar som utförs i jordgropar
- Oljebyte i reservkraftanläggningar och reservkraftaggregat.

42.2.3 Ett förhöjt tillägg för extremt smutsigt arbete betalas för:

- arbete inuti rökgasvärmväxlare och elektrofilter i ångkraftverkspannor och inuti avsvavlingsanläggningar (gäller inte anläggningar under byggnad eller särskilt rengjorda sådana)
- arbete i vattenkraftverks vattenkanaler och grundvattensbrunnar
- totalrengöring av värmekraftverks kylvattenstunnlar medan de är tomma
- provtagning vid torvmottagning på torvkraftverk och avlägsnande av tilltäppningar i torvtransportörer
- underhålls- och reparationsarbeten på behandlingsapparaturen för Lifac-avsvavlingssystemets slutprodukt om apparaturen måste öppnas
- vid förlängning av smörjledning.

42.2.4 Tillägg för extremt smutsigt arbete betalas alltid för minst fyra timmar.

42.2.5 Tillägget per arbetstimme kan ersättas med ett fast genomsnittligt tillägg.

42.2.6 Enligt lokal överenskommelse kan företags- eller arbetsplatspecifika förteckningar utarbetas över arbeten som anses som extremt smutsiga.

42.3 **Värmetillägg**

42.3.1 Om rumstemperaturen på arbetsplatsen vid arbete inomhus överstiger +37°C betalas ett värmetillägg.

42.3.2 Om temperaturen i arbete inomhus i ångkraftverk är minst +70°C utbetalas det ovan nämnda värmetillägget tredubbelt.

42.4 **Masttillägg**

42.4.1 För arbete i master eller stolpar på mer än 25 meters höjd ovanför marken betalas i tillägg för denna tid enligt nedanstående tabell om detta inte beaktats vid bedömningen av arbetets kravnivå och om inte annat avtalats lokalt.

42.4.2 För arbete i master på tak avtalas om höjdtillägg särskilt i respektive fall.

42.4.3 För arbete i stolpar och master som avses ovan betalas inga andra särskilda miljötillägg utöver nämnda tillägg.

42.5 **Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete**

42.5.1 I två- och treskiftsarbete betalas ett särskilt tillägg till arbetstagaren.

42.5.2 Skiftarbetstillägget anses också fullgjort när den extra dygnsersättningen, oberoende av hur den fördelas över olika skift, sammanlagt uppgår till de eurobelopp som avtalas här.

42.5.3 För arbete som inte är skift- eller övertidsarbete eller uttryckningsbetonat arbete och som utförs under en tid som avviker från företagets normala arbetstid i dagarbete i ett skift (kvälls- och nattarbete) betalas ett särskilt tillägg för de timmar när arbetet utförs enligt följande:

Tillägg för kvällsarbete

För arbetstimmar utförda mellan kl. 18.00 och 22.00 betalas tillägg för kvällsarbete.

Tillägg för nattarbete

För arbetstimmar utförda mellan kl. 22.00 och 6.00 betalas tillägg för nattarbete.

42.6 **Tillägg för licenssvetsare**

42.6.1 Om man lokalt har avtalat om att tillägg för licenssvetsare betalas som särskilt tillägg, betalas tillägget till en svetsare som arbetsgivaren förutsätter har svetsningskompetens i klass 4, 5 eller B för den svetsmetod arbetsgivaren anger och som har behörighet för metoden i fråga. Behörigheten ska bevisas med en gällande standardenlig examen som krävs för arbetet.

42.6.2 Tillägg för licenssvetsare betalas på det villkor att svetsaren på förhand har kommit överens med arbetsgivaren om att examen behövs. Utbetalningen av tillägget börjar från början av lönebetalningsperioden efter den dag examen har godkänts och upphör när giltighetstiden för examen upphör.

42.6.3 Arbetstagaren ersätts för inkomstbortfall och direkta kostnader för deltagande i examensprovet. Ersättningar betalas bara för godkänd examen.

42.7 **Arbetsledartillägg**

42.7.1 Om arbetet som arbetsledare inte har beaktats vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad betalas ett arbetsledartillägg till den person som utsetts till arbetsledare för arbetslaget och som ordnar och leder samt ansvarar för arbetslagets arbete. Arbetsledaren fungerar också som arbetstagarnas representant och övervakar arbetslagets arbetshygien- och arbetssäkerhetsförhållanden.

42.7.2 Utbetalningen av tillägget börjar då arbetsledaruppgiften börjar och slutar då arbetsgivaren meddelar att uppgiften har avslutats. Tilläggets storlek beror på hur många arbetstagare det finns i gruppen och hur många som använder arbetsmaskiner.

42.8 **Tunneltillägg**

(Begränsad tillämpning, se punkt 11 i underteckningsprotokollet av 20.12.2011)

Till arbetstagare som kontinuerligt arbetar i underjordiska bergtunnlar eller i andra jämförbara underjordiska anläggningskydd minst 6 timmar per dag och minst 12 dagar per kalendermånad betalas ett tunneltillägg månadsvis.

Om vederbörandes uppgifter ändras så att personen inte längre arbetar under ovan nämnda förhållanden, dras tillägget in.

42.9 **Kombinerat tillägg**

42.9.1 Enligt lokal överenskommelse kan särskilda tillägg under punkterna 42.1–42.8 i kollektivavtalet ersättas med ett genomsnittligt tillägg, som bestäms med hänsyn till de tillägg som ska betalas och i vilken utsträckning arbetstagaren arbetar under förhållandena i fråga. Det genomsnittliga tillägget betalas per arbetad timme.

42.9.2 Om grunderna för utbetalning av det genomsnittliga tillägget förändras bestäms tilläggets storlek på nytt eller avslutas utbetalningen av tillägget.

42.10 **Särskilda tillägg**

| | 1.8.2016 | |
|---|-----------------|-------------|
| | €h | €mån |
| Yrkesexamenstillägg | | |
| Yrkesexamen | 0,73 | 126 |
| Specialyrkesexamen eller högre yrkesexamen | 1,37 | 236,01 |
| Tillägg för extremt smutsigt arbete | 0,46 | |
| Förhöjt | 1,02 | |
| Arbetsledartillägg, arbetslagets storlek | | |
| 2 | 0,39 | |
| 3-6 | 0,69 | |
| 7 - | 1,13 | |
| Värmetillägg | 0,47 | |
| Tillägg för mastarbete | | |
| Över 25 m och högst 30 m | 1,85 | |
| Över 30 m och högst 70 m | 5,05 | |
| Över 70 m och högst 130 m | 6,04 | |
| Över 130 m | 6,82 | |
| Tillägg för licenssvetsare | 0,47 | |
| Tillägg för skiftarbete | | |
| Kvällsskift | 1,94 | |
| Nattskift | 3,71 | |
| Tunneltillägg | | 104,99 |

43 Medeltiminkomst för timavlönad arbetstagare

43.1 En arbetstagares medeltiminkomst beräknas så att inkomsterna enligt olika löneformer för den tid arbetstagaren arbetat under de tre föregående månaderna inklusive särskilda tillägg förutom övertids- och söndagstillägg, divideras med det totala antalet timmar arbetstagaren arbetat under samma period.

43.2 Beräkningstiden börjar och slutar enligt lönebetalningsperioderna.

43.3 Om medeltiminkomsten är mindre än timlönen betalas den på medeltiminkomsten baserade lönen dock enligt timlönen.

43.4 Den totala inkomsten av ett långvarigt ackord som fördelats över flera löneperioder kan för beräkning av medeltiminkomsten delas i proportion till antalet utförda arbetstimmar mellan löneperioderna i fråga.

43.5 Den förhöjda delen av lönen för arbete som utförs av en timavlönad arbetstagare i form av övertidsarbete enligt punkterna 20.1, 22.1, 22.2, 23.1, 23.2 och 25.4, arbete som utförs på söndagar eller helgdagar, arbete som utförs på lördagar under söckenhelgsveckor och arbete som utförs som utryckningsarbete beräknas enligt medeltiminkomsten.

44 Ersättning för inkomstbortfall för månadsavlönad arbetstagare

Då en månadsavlönad arbetstagare får ersättning för inkomstbortfall betalas lönen till samma belopp som han eller hon skulle ha fått för arbete under ordinarie arbetstid. (= Sjuklön, frånvaro på grund av sjukt barn, lön under moderskaps- och faderskapsledighet, utbildning.)

45 Divisor för månadslönen och grundlön

Vid beräkning av den lön som betalas till en månadsavlönad arbetstagare för övertidsarbete enligt punkterna 20.1, 22.1, 22.2, 23.1, 23.2 och 25.4, arbete som utförs på söndagar eller helgdagar, arbete som utförs på lördagar under söckenhelgsveckor och arbete som utförs som utryckningsarbete, ska grundlönen beräknas genom att dela månadslönen inklusive naturaförmåner med divisorn 160 då den ordinarie arbetstiden är 40 eller 38,25 timmar i veckan och med divisorn 158 då den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar i veckan. När den ordinarie arbetstiden är någon annan används som divisor det på motsvarande sätt uträknade verkliga antalet arbetstimmar som i genomsnitt utförs per månad i ordinarie arbete.

46 Beräkning av deltidslön för månadsavlönad arbetstagare

Vid beräkning av deltidslönen får man den lön som betalas per timme genom att dela månadslönen med antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i månaden i fråga.

47 Resultat- och vinstpremier

Arbetsgivaren kan enligt kollektivavtalet komplettera de betalda lönerna med en resultatpremie som vanligen är baserad på verksamhetsmässiga mål såsom uppnående av produktivitets- och utvecklingsmål och en vinstpremie som till väsentliga delar är baserad på ekonomiskt resultat såsom omsättning, rörelseresultat före avskrivningar och rörelseresultat.

Ibrukttagande, ändring och avslutande av vinstpremiesystemet behandlas som samarbetsförfarande. Beträffande kontanta vinstpremier och vinstutdelningsbelopp följs gällande anvisningar från Pensionsskyddscentralen.

Resultat- och vinstpremierna beaktas inte vid beräkningen av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning, övertids- och arbetstidsersättningar eller andra premier, tillägg och ersättningar som fastställs i kollektivavtalet. Kollektivavtalets löneförhøjningsbestämmelser tillämpas inte på resultat- och vinstpremier.

48 Lokala avtal

Lokalt kan avtalas på annat sätt om bestämmelserna i detta kapitel (V Löner).

VI SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

49 Kommunala uppdrag

49.1 Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller i en valnämnd eller valkommitté som tillsatts enligt lagen för statliga eller kommunala val så att arbetstagaren tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar uppnår fulla löneförmåner.

49.2 Ersättningen betalas ut när arbetstagaren har tillställt arbetsgivaren en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen har betalat.

50 Bemärkelsedagar

En arbetstagare vars anställning har fortgått utan avbrott i minst tre månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag.

51 Uppbåd

51.1 Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för åtta timmar för uppbådsdagen i samband med beväringstjänst. Om arbetstagaren också hinner arbeta under uppbådsdagen betalas dessutom normal lön för den arbetade tiden.

51.2 Till en arbetstagare som deltar i en läkarundersökning i samband med uppbåd betalas ersättning för inkomstbortfall för den tid som arbetstagaren enligt godtagbar utredning måste vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid på grund av undersökningen.

52 Repetitionsövningar

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som deltar i repetitionsövningar eller som inkallats till civilförsvarsutbildning som reservist för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid så att arbetstagaren med hjälp av reservistlönen från staten uppnår fulla löneförmåner.

53 Nära anhörigs sjukdom eller död

Om en arbetstagares föräldrar, make eller barn dör samt föräldrar eller make drabbas av en akut allvarlig sjukdom har arbetstagaren rätt att ta ut en fridag med lön.

54 Ersättningsgrund för timavlönad arbetstagare

Ersättningarna för en timavlönad arbetstagare i punkterna 49–53 räknas ut på medeltiminkomsten.

55 Kollektivavtalsförhandlingar samt fackförbundens och centralorganisationernas möten

En arbetstagare har rätt att delta i kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden och i möten för arbetsgrupper som utsetts i kollektivavtalet. En arbetstagare har dessutom rätt att delta i sitt eget fackförbunds och sin centralorganisations styrelse-, fullmäktige- och representantmöten och motsvarande förvaltningsorgans möten, där man behandlar kollektivavtalsfrågor. Dessa dagar räknas inte som frånvarodagar vid fastställande av arbetstidsförkortningen och de jämställs med arbetstid med tanke på den ordinarie arbetstiden vid beräkning av övertidsersättningar.

Lönen för en månadsavlönad arbetstagare minskas inte då han eller hon deltar i sitt eget fackförbunds eller sin centralorganisations styrelse-, fullmäktige- och representantmöten. För de möten som avses i detta stycke får en timavlönad arbetstagare en ersättning som grundar sig på medeltiminkomsten för antalet timmar ordinarie arbetstid.

VII ARBETSFÖRHÅLLANDEN

56 Arbetarskydd och arbetsredskap

- 56.1 För att tillgodose arbetarskyddet beaktas arbetarskyddsåtgärder i planeringen av, förberedelserna för och ledningen av arbetet samt i utförandet av arbetet på det sätt som förutsätts i arbetarskyddslagen. Vägran att utföra arbete där nödvändiga säkerhetsåtgärder inte har vidtagits ska inte anses som arbetsvägran.
- 56.2 Om det i arbete som arbetstagaren utför ensam finns drag som är typiska för skadligt ensamarbete, ska särskild uppmärksamhet fästas vid arbetarskyddsåtgärder och förutsättningarna för att utföra arbetet på ett säkert sätt. En ensamarbetande ska förses med behövlig kommunikationsutrustning när andra kommunikationsformer inte är möjliga t.ex. för att en region är obebodd. En arbetstagare får inte sändas ensam till en obebodd trakt, utom när det gäller markbundet arbete vid dagsljus som det med hänsyn till säkerhetsaspekterna är tryggt att utföra ensam.
- 56.3 Arbetstagaren ska noggrant iaktta vad lagen eller avtal förpliktar honom till och använda föreskriven skyddsutrustning för att förhindra olycksfall eller hälsoskador och även i övrigt iaktta nödvändig försiktighet i arbetet.
- 56.4 Fast anställda arbetstagare ska vid behov ges lämpliga arbetshandskar att behållas som egna eller för användning och, beroende på arbetsförhållandena, lämplig skyddsbeklädnad (t.ex. skyddsdräkt, gummistövlar, termomellanplagg, termooverall, regnställ, skyddskläder som godkänts för elarbeten med risk för ljusbåge och skyddsskodon).

VIII SAMARBETE

57 Utveckling

- 57.1 Arbetstagarna och deras representanter bör enligt principerna i detta avtal kunna vara med om att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt att genomföra ändringarna.
- 57.2 I utvecklingsarbetet och eventuell tillämpning av ny teknik med anknytning till detta bör parterna ha som mål att ge arbetet ett meningsfullt, varierande och utvecklande innehåll och att höja produktiviteten. På det sättet får arbetstagarna en möjlighet att utvecklas i sitt arbete och bättre kvalifikationer för nya arbetsuppgifter.

- 57.3 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.

58 Förtroendeman

Allmänt

Med förtroendeman avses huvudförtroendemannen, en förhandlande förtroendeman för koncernen, en regional förtroendeman och en förtroendeman som utsetts vid en avdelning vid ett företag/verksamhetsställe eller motsvarande enhet samt deras ersättare när de fungerar som ersättare för huvudförtroendemannen eller en förtroendeman. Förtroendemän utses av arbetstagare som organiserat sig i fackavdelningar vid de fackförbund som undertecknat kollektivavtalet.

Val av förtroendeman

- 58.1 Huvudförtroendeman
Arbetstagarna har rätt att utse en huvudförtroendeman bland de anställda på arbetsplatsen och en ersättare för denna.
- 58.2 Regional huvudförtroendeman
Om företaget är verksamt inom en vidsträckt del av landet kan lokalt avtalas om att det i stället för en företagsspecifik huvudförtroendeman väljs huvudförtroendemän och ersättare som är verksamma inom regionalt lämpliga helheter.
- 58.3 Förtroendeman för en fackavdelning eller motsvarande enhet
På förslag från arbetstagarna kan man komma överens om att lokalt välja en förtroendeman och ersättare för en avdelning vid ett företag/verksamhetsställe eller motsvarande enhet.
- 58.4 Förhandlande förtroendeman för koncernen
Lokalt kan man avtala om att utse en förhandlande förtroendeman för koncernen och en ersättare.

Dessutom kan man lokalt avtala om att koncernens förhandlande förtroendeman fungerar som huvudförtroendeman för vissa eller alla bolag inom koncernen i fråga.
- 58.5 Verksamhetsområden
Vid val av förtroendemän bör man fästa uppmärksamhet vid att de överenskomna verksamhetsområdena för förtroendemännen är ändamålsenliga och har sådan täckning att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet.

Tillämpningsanvisning: Om det bland företagets anställda finns medlemmar av de båda undertecknande fackförbunden bör man, då behovet av en avdelningsförtroendeman övervägs, också ta i beaktande hanteringen av ärenden bland de arbetstagare som är medlemmar i förbundet som inte fick en huvudförtroendeman. I detta syfte kan man välja en avdelningsförtroendeman, om man konstaterar att det är motiverat med tanke på ändamålsenligheten för skötseln av uppgifterna och uppgiftsområdet.

- 58.6 Om inte annat avtalas lokalt ska förtroendemannen vara anställd i det aktuella företaget och insatt i förhållandena på arbetsplatsen i egenskap av arbetstagare. Den regionala huvudförtroendemannen ska dessutom tjänstgöra inom den regionala helheten i fråga och avdelningsförtroendemannen på den ifrågakvarande avdelningen eller i motsvarande enhet på arbetsplatsen.
- 58.7 Enligt lokal överenskommelse kan huvudförtroendemannen eller den regionala huvudförtroendemannen sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom och avdelningsförtroendemannen sköta arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.
- 58.8 Arbetstagarna har rätt att förrätta förtroendemannaval på arbetsplatsen. Valet ska ändå ordnas och förrättas så att det inte stör arbetet. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dagar innan valet förrättas.
- 58.9 Förtroendemannens uppgift är att representera arbetstagarna och deras organisationer i frågor som gäller kollektivavtalet och tillämpningen av arbetslagstiftningen samt över lag i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Vidare ska förtroendemannen bidra till att upprätthålla och utveckla förhandlingskontakterna och samarbetet mellan företaget och personalen.
- 58.10 Med parternas godkännande kan förtroendemannen representera inhyrda arbetstagare i ärenden mellan det företag som använder sig av inhyrd arbetskraft och den inhyrda arbetstagaren.

59 Arbetarskydd

- 59.1 Arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsområde är detsamma som vederbörande huvudförtroendeman, om inte annat avtalas lokalt.
- 59.2 Arbetarskyddsombudet ska, om det inte har avtalats om andra uppgifter lokalt, delta i behandlingen och genomförandet av arbetarskyddssamarbetsärenden inom sitt verksamhetsområde.
- 59.3 Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt enligt samma valkriterier som avtalats i fråga om val av avdelningsförtroendeman. Arbetstagarna väljer arbetarskyddsombudet bland de anställda på arbetsplatsen.

60 Meddelanden

- 60.1 Arbetsgivaren ska skriftligt underrättas om de förtroendemän som blivit valda, att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen eller att arbetarskyddsfullmäktigen tjänstgör i förtroendemannauppgifter eller att förtroendemannen tjänstgör i arbetarskyddsuppgifter.
- 60.2 Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligt underrätta arbetsgivaren om att en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen.
- 60.3 Arbetsgivaren underrättar de förtroendevalda om vem som förhandlar med dem på företagets vägnar.

61 Befrielse från arbetet

- 61.1 För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter befrias de vid behov temporärt från sitt arbete, antingen regelbundet eller helt. 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.
- 61.2 Behovet av befrielse bör bedömas med hänsyn till bl.a. antalet anställda i den berörda personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär samt antalet uppgifter.
- 61.3 Om antalet anställda inom huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsområde är minst tio, får förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen årligen ledigt som avses i avtalet enligt följande, om inte annat föranleds av företagets praxis eller avtalas lokalt:

| Anställda i början av året | Timmar per år |
|----------------------------|---------------|
| 10 - 25 | 120 |
| 26 - 75 | 240 |
| 76 - 100 | 360 |
| 101 - 150 | 480 |
| 151 - 200 | 600 |
| 201 - 250 | 720 |
| 251 - 300 | 840 |
| 301 | 960 |

- 61.4 Vid kraftverk får arbetarskyddsfullmäktige befrielse 70 procent av tabellen ovan om inte annat avtalas lokalt.

- 61.5 Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning bör ordnas så att den fördelar sig tillräckligt jämnt över olika veckor under året. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen bör visa upp en tidsanvändningsplan som ska godkännas av arbetsgivaren. Om huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete för regelbundet upprepade perioder bör han eller hon i regel sköta sina uppgifter under denna tid. Arbetsledningen bör ändå medge befrielse från arbetet för nödvändiga ärenden också under andra tider som är lämpliga med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfall under ovan nämnda tider.
- 61.6 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.

62 Ersättning för inkomstbortfall

- 62.1 Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en personalrepresentant enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han eller hon annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter. Grunden för ersättning för inkomstbortfall är arbetstagarens egen kollektivavtalsenliga medeltiminkomst. Månadslönen minskas inte för en månadsavlönad arbetstagare.
- 62.2 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. I övrigt iaktas det som avtalats i resebestämmelserna i kollektivavtalet.

63 Övriga ersättningar

- 63.1 Ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen betalas enligt följande:

| Antal arbetstagare vid det föregående årsskiftet | 1.8.2016 €/mån. |
|---|------------------------|
| 5 - 9 | 65,88 |
| 10 - 24 | 102,93 |
| 25 - 50 | 135,86 |
| 51 - 100 | 192,23 |
| 101 - 200 | 226,75 |
| 201 - 400 | 267,60 |
| 401 - 600 | 301,92 |
| 601 - | 354,12 |

64 Ställning

- 64.1 Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som de behöver i sitt uppdrag. Arbetsgivaren ordnar dessutom med en ändamålsenlig lokal för en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som får föreskriven befrielse från arbetet, där de nödvändiga och konfidentiella samtal som uppdraget förutsätter kan föras.
- 64.2 I sitt uppdrag har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets normala kontorsutrustning och annan utrustning. Begreppet normal kontorsutrustning omfattar också datorer i allmänt bruk inom företaget och tillhörande mjukvara samt internetuppkoppling (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.
- 64.3 De förutsättningar som avses ovan ordnas också för förtroendeman som avses i punkt 58.5 i tillämpningsanvisningen.
- 64.4 Efter att ha kommit överens om saken med arbetsgivaren har huvudförtroendemannen rätt att vid behov sammankalla förtroendemännen inom sitt verksamhetsområde till gemensamma förhandlingar, dock minst en gång per avtalsperiod.
- 64.5 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Medan förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen sköter uppdraget eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än det han eller hon hade när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens.
- 64.6 Om den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas 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.
- 64.7 När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bör han eller hon i samråd med arbetstagarerna 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.

65 Anställningsskydd

- 65.1 Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. Om det kan konstateras i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen 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 ändå möjligt att avvika från denna regel.
- 65.2 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 §.
- 65.3 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 företräder.
- 65.4 Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid med 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.
- 65.4.1 Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för huvudförtroendemannens ersättare eller arbetarskyddsfullmäktigens första vice fullmäktige eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte fungerar som ersättare för huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller inte i övrigt innehar förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om inte arbetsgivaren kan bevisa att åtgärden föranletts av andra orsaker.
- 65.5 Bestämmelserna om anställningsskydd ovan ska tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningens möte har ställt upp och om vars uppställning fackavdelningen har underrättat arbetsgivaren skriftligt, samt på en arbetarskyddsfullmäktigkandidat om vars uppställning arbetarskyddskommissionen eller något annat motsvarande samarbetsorgan har underrättats skriftligt. 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.
- 65.6 Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att uppdraget upphört.

- 65.7 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 den. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om 20 eller färre arbetstagare och arbetstagare 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.
- 65.8 Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.
- 65.9 Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal hävs och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen gör hävningen stridig, ska arbetsgivaren utöver övriga eventuella ersättningar betala en summa motsvarande en månads lön till förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen, om talan i saken väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.
- 65.10 Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om den rörelse som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till det efterskydd som avses i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen i sex månader räknat från det att mandattiden har upphört till följd av överlåtelsen.
- 65.11 Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigs suppleant under den tid då han eller hon fungerar som ersättare i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal.

66 Information

- 66.1 Om inte annat avtalas lokalt har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få information som motsvarar EK:s kvartalsstatistik över arbetstagarnas inkomstnivå och dess struktur inom sitt verksamhetsområde, omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, under förutsättning att branschens statistikgrupperingar kan göras på de löneuppgifter som samlas in från företaget. Inkomstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer sammanställs företagsvis. Om arbetsplatsen inte har en lönestatistik med sådant innehåll ska det avtalas särskilt om de löneuppgifter som ges till huvudförtroendemannen.
- 66.2 Dessutom ska huvudförtroendemannen på begäran och med den behöriga arbetstagarens samtycke få skriftlig information om arbetstagarens lön och lönestrukturen.

- 66.3 Vidare har huvudförtroendemannen rätt att få skriftliga uppgifter om namnen på arbetstagarna inom hans eller hennes verksamhetsområde, deras lönekategori eller motsvarande och när anställningen börjat, om det inte branschspecifikt eller lokalt avtalas något annat. Uppgifterna lämnas två gånger om året om dem som då är anställda vid företaget.
- 66.4 Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde ta del av företagets gällande system för arbetsprissättning och reglerna för hur miljötilläggen i olika löneformer bestäms och räknas ut.
- 66.5 Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om deras arbetskraft på arbetsplatsen.
- 66.6 Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att sköta sina uppgifter.
- 66.7 Om företagets anställda eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått tillgång till uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas bara av de arbetstagare och personalrepresentanter som saken gäller, om inte arbetsgivaren och de som har rätt att få tillgång till uppgifter sinsemellan kommer överens om något annat. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska den specificera vilka uppgifter som omfattas av sekretess och hur länge uppgifterna ska hållas hemliga. Innan arbetsgivaren tillkännager affärs- eller yrkeshemligheten i fråga ska sekretessgrunderna klargöras för den behöriga arbetstagaren eller personalrepresentanten.

67 Personalintern verksamhet

- 67.1 En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen samt sådan underförenings avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att sammankalla till möte på arbetsplatsen eller på något annat avtalat ställe för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats mellan centralorganisationerna eller branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.
- 67.2 Personalsammanslutningen som avses ovan har rätt att till sina medlemmar utom arbetstid, antingen innan arbetet börjar, under matpausen eller efter arbetstid, dela ut mötesinformation, skriftliga meddelanden om arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor över lag, i matsalen, omklädningsrummet eller annan motsvarande lokalitet som överenskomms med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. fabrikshallen. I meddelandet ska anges vem som har gett ut det.

IX UTBILDNING

68 Utbildning som avses i bestämmelserna

- 68.1 Detta avtal gäller yrkesutbildning som arbetsgivaren ordnar för sin personal samt facklig utbildning som fackorganisationerna ordnar för sina medlemmar.
- 68.2 Utbildningens natur och ersättbarhet ska konstateras före anmälan till utbildning.

69 Yrkesutbildning

- 69.1 Olika typer av yrkesutbildning är läroavtalsutbildning, fortbildning och inskolning. Yrkesutbildning är ett sätt att utveckla personalen med vilket man upprätthåller och utökar personalens yrkesmässiga beredskap i arbetet och arbetsgemenskapen för att nå företagets målsättningar och serviceverksamhetens mål.
- 69.2 Man eftersträvar resultat av yrkesutbildningen utifrån behoven och möjligheterna att utveckla företagets samt med beaktande av personalens åsikter om behovet av utveckling av sin kompetens.

70 Fortbildning

- 70.1 Avsikten med fortbildningen är att upprätthålla och utöka arbetstagarens yrkesskicklighet. Fortbildningen har nära samband med arbetsuppgifterna och utvecklingen av dessa. Företagets mål används vid bedömning av behovet av fortbildning.
- 70.2 Om arbetsgivaren anser att det är nödvändigt för arbetstagaren att delta i fortbildning med tanke på skötseln av arbetsuppgifterna, kan arbetsgivaren ålägga arbetstagaren att delta i utbildningen. Då ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet samt kostnaderna för resan och utbildningen. För restiden betalas inte lön.
- 70.3 Om arbetsgivaren inte anser att det är nödvändigt för arbetstagaren att delta i utbildningen kan arbetsgivaren trots det ge arbetstagaren rätt att delta i utbildningen och efter eget gottfinnande ta del i ersättningarna för inkomstbortfall och resekostnader samt övriga kostnader för utbildningen.

71 Inskolning

Arbetstagaren får lära sig om arbetsgemenskapens mål genom inskolning i arbetsmiljön och arbetsförhållandena samt genom utbildning i arbetsuppgifterna. Inskolningen sker vid sidan av arbetstagarens arbetsuppgifter och på arbetstid.

72 Facklig utbildning och deltagarrätt

- 72.1 Facklig utbildning är förtroendemanna- eller arbetarskyddskurser som ordnas av FFC eller förbunden som är parter i kollektivavtalet för sina medlemmar, samt annan utbildning som ordnas av dessa instanser.
- 72.2 Arbetstagaren beviljas ledigt för deltagande i förtroendemanna- eller arbetarskyddsutbildning, om kursen godkänts av utbildningsarbetsgruppen mellan EK och FFC och deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för företagets verksamhet eller arbetet.
- 72.3 Ledighet beviljas för deltagande i annan utbildning som avses i punkt 72.1, om deltagandet i kursen inte föranleder kännbar olägenhet för företagets verksamhet eller arbetet. För denna tid betalas inte ersättning för inkomstbortfall.
- 72.4 Om arbetstagaren inte kan beviljas ledighet för att delta i facklig utbildning har personen i fråga rätt att få en utredning av motiveringen till beslutet senast tio dagar innan kursen börjar, om detta är möjligt med beaktande av tidpunkten då anhållan om deltagande har lämnats. I samband med detta försöker man utreda möjligheterna att delta i kursen vid en senare tidpunkt.
- 72.5 Arbetsgivarens representant bereds tillfälle att komma med ett inlägg på den fackliga kursen.

73 Löner och ersättningar för facklig utbildning

- 73.1 En timavlönad arbetstagare ersätts för inkomstbortfall som orsakats av deltagande i facklig utbildning enligt medeltiminkomsten, om arbetstagaren har beviljats ledigt för deltagande i facklig utbildning som godkänts av utbildningsarbetsgruppen mellan EK och FFC. Lönen för en månadsavlönad arbetstagare minskas inte på grund av deltagande i utbildning.
- 73.2 Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som nämns ovan i denna punkt till en och samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande kurs.
- 73.3 För varje kursdag som arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall betalas gällande måltidsersättning till kursarrangören.
- 73.4 Arbetstagaren kan beviljas förtroendemannautbildning högst fyra veckor och arbetarskyddsutbildning högst två veckor under kalenderåret.
- 73.5 Ledighet för deltagande i en kurs måste ansökas så tidigt som möjligt, om möjligt minst fyra veckor innan kursen börjar.

74 Personer berättigade till facklig utbildning

- 74.1 Huvudförtroendemannen, den regionala förtroendemannen, vice förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen samt ordföranden för fackavdelningen vid ett företag som är medlem i en undertecknande organisation har rätt att delta i förtroendemannautbildning.
- 74.2 Arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen, arbetarskyddsombudet samt en medlem av arbetarskyddskommittén eller, om sådan inte finns, av ett motsvarande lokalt samarbetsorgan har rätt att delta i arbetarskyddsutbildning.

75 Sociala förmåner

Deltagande i en facklig kurs som avses i detta avtal minskar inte semesterförmåner eller andra jämförbara förmåner upp till en gräns på en månad.

X ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

76 Anlitande av utomstående arbetskraft

- 76.1 Det finns två olika sätt för företagen att anlita utomstående arbetskraft. Dels sker det genom ett köpe-, upphandlings-, ackords-, inhyrnings-, uppdrags- eller tjänstgöringsavtal eller liknande avtal mellan två självständiga företagare, då en utomstående företagare utför arbetet utan att den andra avtalsparten har något med arbetsprestationen att skaffa. I praktiken kallas sådan avtalsbaserad verksamhet vanligen underleverans eller underentreprenad.
- 76.2 Dels anlitar företagen också utomstående arbetskraft så att de hyr in arbetskraft och då utför den inhyrda arbetskraften som levererats av ett bemanningsföretag arbete för en annan arbetsgivare under dennas ledning och tillsyn.
- 76.3 Situationerna i det första stycket kallas nedan underleveranser och situationerna i andra stycket hyrd arbetskraft.
- 76.4 I avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft ska tas in ett villkor om att underleverantören eller bemanningsföretaget förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

76.5 Arbetsgivaren underrättar i förväg huvudförtroendemannen eller vederbörande förtroendemannan om att utomstående arbetskraft deltar i produktions-, underhålls- och byggarbete. Meddelandet ska innehålla den planerade mängden arbetskraft, arbetsuppgifterna och avtalets varaktighet. Om detta inte är möjligt på grund av att arbetet brådskar eller av någon annan liknande orsak kan underrättelsen i undantagsfall ske utan dröjsmål också i efterhand. Också arbetarskyddsfullmäktigen ska om möjligt få besked om detta. På begäran ska man också gå igenom den utomstående arbetskraftens uppgifter med huvudförtroendemannen och granska möjligheterna att låta företagets egen arbetskraft utföra arbetet.

76.6 Om det i samband med att utomstående arbetskraft används uppstår grundade oklarheter om huruvida det företag som tillhandahåller den utomstående arbetskraften uppfyller alla förpliktelser enligt lagen eller kollektivavtalet, ska situationen granskas tillsammans med förtroendemannen och vid behov vidtas åtgärder som man gemensamt kommit överens om, för att reda ut ärendet noggrannare. Man konstaterar lokalt eventuellt behov av fortsatta åtgärder.

77 Underleverans

77.1 Om företagets arbetskraft undantagsvis måste minskas på grund av en underleverans, ska företaget sträva efter att placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter inom företaget och om detta inte är möjligt uppmana underleverantören, om denna behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

77.2 Ett arbetsavtal får inte formuleras så att det blir ett ackordsavtal mellan två självständiga företagare när det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

77.3 Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om deras arbetskraft på arbetsplatsen.

78 Hyrd arbetskraft

78.1 Företagen ska inskränka användningen av inhyrd arbetskraft enbart till utjämning av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, kvalifikationskraven, behovet av specialredskap eller av andra liknande skäl inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

78.2 Att hyra arbetskraft är osunt, om inhyrda arbetstagare som levererats av olika bemanningsföretag under en längre tid utför företagets normala arbeten vid sidan av den ordinarie personalen och under samma arbetsledning.

78.3 Lokalt kan man ingå avvikande avtal om användningen av hyrd arbetskraft.

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

XI RESOR

79 Allmänt

79.1 En arbetstagare är skyldig att företa de arbetsresor som arbetsuppgifterna förutsätter. Detaljer som hänför sig till resan utreds på förhand för arbetstagaren.

79.2 Arbetsgivaren betalar alla verkliga resekostnader, till vilka räknas t.ex. tågbiljetter med eventuella sovvagnsplatser i II klass samt flyg-, båt- och bussbiljetter eller liknande biljetter i motsvarande klass, kilometerersättningar samt övriga transportkostnader och bagageavgifter.

79.3 Med ett resedygn avses en tidsperiod på högst 24 timmar, som börjar då arbetstagaren ger sig av på arbetsresa antingen från den egentliga arbetsplatsen eller från sin bostad. Resedygnet slutar då arbetstagaren återvänder från arbetsresan till sin egentliga arbetsplats eller sin bostad.

79.4 Då arbetsresorna företas med ett fordon som ägs av arbetstagaren ska detta avtalas skriftligt med undantag av enstaka körturer.

80 Inrikesdagtraktamente och måltidsersättning

80.1 Betalningen av dagtraktamentet och det partiella dagtraktamentet förutsätter att den speciella arbetsplatsen ligger minst 40 km från den egentliga arbetsplatsen mätt längs en allmän väg eller från arbetstagarens bostad, beroende på varifrån resan företas.

80.2 Om den speciella arbetsplatsen ligger minst 2 km från den egentliga arbetsplatsen och arbetstagaren inte under matpausen kan äta på sin vanliga matplats betalas en måltidsersättning för måltidskostnaderna. Måltidsersättningen betalas dubbelt om tiden mellan avresan till arbetet och återresan är minst tio timmar.

80.3 Med vanlig matplats avses en personalmatsal eller en avtalsmatsal i anslutning till den ordinarie arbetsplatsen eller den speciella arbetsplatsen eller, om en matsal saknas, arbetstagarens ordinarie arbetsplats. Den vanliga matplatsen vid den ordinarie arbetsplatsen är inte tillgänglig om den speciella arbetsplatsen ligger på minst 2 km köravstånd. Denna bestämmelse ändrar inte lokalt överenskommen praxis.

| Beteckning | Förutsättning | € |
|-------------------------------------|---|----------|
| Dagtraktamente | Resa på minst 40 km och mer än 10 h | 41,00 |
| Dagtraktamente | Resa på minst 40 km och sista hela resedygnet överskrids med mer än 6 h | 41,00 |
| Partiellt dagtraktamente | Resa på minst 40 km och mer än 6 h | 19,00 |
| Partiellt dagtraktamente | Resa på minst 40 km och sista hela resedygnet överskrids med minst 2 h | 19,00 |
| Måltidsersättning | Resa på minst 2 km och mindre än 10 h | 10,25 |
| Dubbel måltidsersättning | Resa på minst 2 km och mer än 10 h | 20,50 |
| Hälften av dagtraktamente | Två gratis måltider | 20,50 |
| Hälften av partiellt dagtraktamente | En gratis måltid | 9,50 |

80.4 Om arbetsdagen enligt den ordinarie arbetstid som används vid företaget är avslutad och arbetstagaren blir tvungen att återvända till arbetet gäller tabellen nedan för det senare arbetspasset så att resan räknas som en ny arbetsresa. Om arbetet varar i minst fyra timmar betalas måltidsersättning enligt tabellen högst till det maximala beloppet per dygn för skattefria resekostnadsersättningar.

81 Kilometerersättning

| Ersättning | € |
|--|----------|
| Kilometerersättning för användning av egen bil | 0,41 |
| Höjning för medföljande person eller motsvarande bagagemängd | 0,03 |
| Höjning för släpvagn | 0,07 |

82 Ersättning för övernattningskostnader

Maximibeloppet på inkvarteringsersättningen som utöver dagtraktamentet betalas för arbetsresan uppgår till det belopp som motsvarar inkvarteringsrörelsens verifikat eller en annan tillförlitlig utredning.

Ingen inkvarteringsfaktura: övernattningspenning 12 euro.

83 Dagliga arbetsresor

83.1 Resa under företagets normala arbetstid betraktas som arbetstid och ersätts enligt timlönen. Lönen för en månadsavlönad arbetstagare minskas inte.

83.2 Om arbetstiden börjar direkt på den särskilda platsen för arbetets utförande betalas lön för restiden för resan, beräknad enligt att arbetsresans förmodade start- och ändpunkt anses vara antingen arbetstagarens egentliga arbetsplats eller bostad, beroende på vilken av dessa som ligger närmare den särskilda platsen för arbetets utförande. Om bostaden ligger närmare den särskilda

platsen för arbetets utförande än den egentliga arbetsplatsen betalas ingen lön för restiden.

83.3. Om arbetsresan börjar från den egentliga arbetsplatsen betalas lön för restiden för resa utom den ordinarie arbetstiden utifrån den tid som använts till resan.

84 Kommenderingar

84.1 Resor till kommenderingsorten

För resa som företas utom den ordinarie arbetstid som används vid företaget betalas ersättning för restid för högst åtta timmar under en vardag. På söndagar och helgdagar samt fridagar betalas ersättning för högst 16 timmar. Om arbetstagaren bekostats en sovplats betalas ingen ersättning för tiden mellan kl. 22.00 och 7.00. Restiden betraktas inte som arbetstid.

84.2 Resor på kommenderingsorten

Då en arbetstagare befinner sig på kommendering betraktas den del av resorna mellan inkvarteringsplatsen och arbetsplatsen som överskrider en timme dagligen som arbetstid.

84.3 Besök hemma under kommendering

84.3.1 Arbetsgivaren ordnar och bekostar en tur-retur-resa från kommenderingsorten till arbetstagarens bostadsort inom landet en gång i månaden, första gången dock tidigast en månad från resekommenderingens början.

84.3.2 Arbetsgivaren kan förplikta arbetstagaren att uträtta saker som hör till arbetet i samband med resan. Det ovanstående gäller dessutom med det förbehållet att om arbetstagaren i sitt arbete måste besöka orten där den egentliga arbetsplatsen ligger och i det sammanhanget också kan besöka sitt hem, anses ett sådant besök svara mot ett besök enligt föregående punkt. Ovan nämnda besök avses äga rum under veckosluten. Till arbetstagaren betalas då resekostnader och dagtraktamente enligt kollektivavtalet, men inte ersättning för restiden.

84.3.3 Om en arbetstagare före påskdagen, midsommardagen eller juldagen har befunnit sig på arbetskommendering oavbrutet i minst tre veckor, har han eller hon, om inte arbetets tekniska karaktär eller andra tvingande skäl hindrar det, rätt att resa hem för dessa helgdagar och då betalar arbetsgivaren hans eller hennes färdbiljetter enligt kollektivavtalet för resan till den egentliga arbetsplatsen och tillbaka till den särskilda platsen för arbetets utförande. Arbetstagaren får dessutom dagtraktamente och ersättning för restiden för de timmar som åtgått till resan.

85 Tjänstgöring utomlands

- 85.1 På kortvarig utlandskommendering som avser underhålls- och reparationsarbeten eller andra kortvariga installationsarbeten av jämförlig längd tillämpas kollektivavtalet, om inte stationeringslandets lagstiftning eller förhållanden kräver något annat. Lön för restiden betalas dock inte för restimmar utom arbetstiden.
- 85.2 För längre utlandskommendering ingås ett skriftligt kommenderingsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet klarläggs frågor kring lön, arbetstid, inkvartering, försäkringar, sjukdomsfall, beskattning, besök hemma, semestrar och liknande.
- 85.3 Dagtraktamentet i respektive land är så stort som Skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

86 Övriga bestämmelser

- 86.1 Restiden utom arbetstid beräknas med en halv timmes noggrannhet.
- 86.2 Den tid som används till resor utom arbetstid kan tillsammans med arbetstagaren avtalas att helt eller delvis ersättas också med motsvarande mängd ledig tid med lön.
- 86.3 Om arbetstagaren blir utsänd på en arbetsresa som varar längre än två veckor ska arbetsgivaren ge besked om resan senast en vecka tidigare, utom när det gäller brådskande fall.
- 86.4 Om arbetstagaren transporterar andra arbetstagare med arbetsgivarens fordon eller bilen har utrustats med arbetsredskap som är nödvändiga för arbetet, räknas resetid utanför den ordinarie arbetstiden som arbetstid för den arbetstagare som kör fordonet enligt arbetsrådets utlåtande (TN 1396-04).
- 86.5 Om inte annat överenskommit i detta kollektivavtal tillämpas Skattestyrelsens gällande beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar som är att betrakta som skattefria.

87 Personalrum på arbetsplatsen och inkvartering

- 87.1 Personalrum
- 87.1.1 Om förhållandena och arbetsplatsens varaktighet förutsätter det ska personalrum med lämplig utrustning ställas till arbetstagarnas förfogande.
- 87.1.2 Vid rörligt arbete kan arbetslagets bil användas för måltider, om den är försedd med lämpligt utrymme för ändamålet. Om utrymmet och utrustningen i bilen

inte uppfyller kraven på en matplats avtalas från fall till fall hur en lämplig matplats ska ordnas.

87.2 Inkvarteringsutrymmen

87.2.1 Vid inkvartering under kommenderingar får högst två personer placeras i samma rum.

87.2.2 Vid kommenderingar som varar längre än en vecka ordnas inkvarteringen i enkelrum, om det är möjligt med beaktande av de lokala förhållandena.

87.2.3 Nivån på inkvarteringen får inte i betydande grad avvika från nivån på normala inkvarteringsställen. Om praktiska arrangemang avtalas vid behov lokalt innan arbetet börjar.

88 Avvikande avtal

Man kan också ingå avvikande lokala avtal om bestämmelserna gällande resor.

XII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

89 Meningsskiljaktigheter och hur de avgörs

89.1 Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren eller hans eller hennes representant och en eller flera arbetstagare i en fråga som hänför sig till anställningsförhållandet eller kollektivavtalet eller till de särskilda avtalsbilagorna, ska samförstånd eftersträvas genom lokala förhandlingar mellan de nämnda parterna.

89.2 Om samförstånd inte nås förhandlar arbetsgivaren eller dennas representant samt huvudförtroendemannen eller förtroendemannen, som vid behov kan tillkalla experthjälp. Förtroendemannen ska då få tillgång till all information som inverkar på utredningen av fallet.

89.3 Om samförstånd inte nås kan någondera parten hänskjuta ärendet till de undertecknande förbunden. Båda parter ska upprätta promemorior om det ärende som det råder delade meningar om och lägga fram sin ståndpunkt i saken och sin uppfattning om orsaken till meningsskiljaktigheterna. Ovan nämnda promemorior ska utan dröjsmål sändas till de undertecknande förbund och de lokala parterna ska tilldelas egna exemplar av dem.

89.4 Om förbunden inte når samförstånd med hjälp av förhandlingsordningen kan saken underställas arbetsdomstolen eller en skiljedomstol, såsom avtalats i ett särskilt protokoll.

90 Uppbörd av medlemsavgifter till fackförening

- 90.1 Arbetsgivaren innehåller med arbetstagarens fullmakt medlemsavgifter till undertecknande arbetstagarförbund och redovisar dem varje lönebetalningsperiod till de bankkonton som förbunden anvisat.
- 90.2 Innehållningen sker på det sätt som särskilt avtalats i protokollet av den 13 januari 1969 mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation.
- 90.3 Arbetstagaren får i slutet av varje kalenderår eller när anställningen upphör ett bevis på den innehållna summan för beskattningen
- 90.4 Om arbetstagaren inte gör anmälan om att medlemsavgiften återkallas när hans eller hennes anställning löper ut, ska arbetsgivaren påminna honom om det.

91 Avtalets giltighet

- 91.1 Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller till och med 31.1.2018. Avtalet fortsätter också därefter att gälla ett år i sänder, om det inte sagts upp skriftligen senast två månader innan det löper ut.
- 91.2 Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills det nya kollektivavtalet har slutits eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.

Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har upprättats i fyra likalydande exemplar, av vilka var och en av avtalsparterna tagit sitt.

Helsingfors den 13 oktober 2016

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Anu Sajavaara

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Tero Heiniluoma

Jari Ollila

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

Päivi Niemi-Laine

Hakan Ekström

Inledning:

Lokalt avtalas hur förlängningen av arbetstiden med 24 timmar som avses i punkt 21 i kollektivavtalet genomförs i kontinuerligt treskiftsarbete. Om man inte kommer överens om förlängningen av arbetstiden, genomförs förlängningen enligt punkt 21.2.3 genom att utöka den årliga arbetstiden med 24 timmar. För arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar är den årliga arbetstiden då 1600 timmar och för arbetstagare som har rätt till 24 semesterdagar är den 1624 timmar.

Den arbetsgrupp som i punkt 5 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet har tillsatts för att förnya bestämmelserna om kontinuerligt treskiftsarbete fortsätter sitt arbete.

1. Bestämmelserna om kontinuerligt treskiftsarbete i kollektivavtalet tillämpas som sådana på timavlönade arbetstagare som har anställts för skiftarbete (även utsedda ersättare) samt på timavlönade arbetstagare som har arbetat i skift oavbrutet i minst en månad. När en arbetstagare tillfälligt utför skiftarbete i mindre än en månad tillämpas på honom eller henne under tiden i fråga de bestämmelser om arbetstid m.m. som gäller dagarbete.
2. Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är 8 timmar i dygnet och i genomsnitt 33,4 (33,9 vid 4 veckors semester) timmar i veckan. För arbetstagare som har rätt till 30 semesterdagar är årsarbetstiden 1576 timmar och för arbetstagare som har rätt till 24 semesterdagar är årsarbetstiden 1600 timmar.
3. Årsarbetstiden enligt nuvarande praxis för kontinuerligt treskiftsarbete förkortas gradvis till de årsarbetstider som fastställs i punkt 2, genom att förkorta arbetstiden med åtta timmar om året.
4. Förkortningen av årsarbetstiden genomförs genom att ge timavlönade arbetstagare en extra åtta timmar lång skiftledighet med lön åren 2011, 2012, 2013, 2014 och 2016. För dessa skiftledigheter betalas ersättning enligt medeltiminkomsten. Arbetstiden för en månadsavlönad arbetstagare förkortas utan att månadslönen sänks.
5. Utjämningsperioden för arbetstiden är högst ett år, inom vilket arbetstiden genomsnittligt ska utjämnas till den årsarbetstid som nämns i punkt 2 eller 3. Om arbetstiden vid utjämningsperiodens utgång inte utjämnats, kan en arbetstagare enligt önskan ta ut den ovan nämnda överskridningen av den genomsnittliga årsarbetstiden som fritid inom ett halvt år efter utjämningsperiodens utgång. Härvid ges som ledighet en timme för varje sådan överstigande arbetstimme som arbetstagaren vill byta till fritid. För fritid som hålls enligt denna punkt intjänas skiftledighet.

6. En timavlönad arbetstagare tjänar in en skiftledighet med lön för varje hela 40 timmar som han eller hon arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete. De extra skiftledigheterna enligt punkt 4 jämföras med timmar i skiftarbete. Om arbetstagarens skiftarbetstimmar i slutet av kalenderåret överskrider det minimiantal som berättigar till skiftledighet, tas de i beaktande när skiftledigheten för följande kalenderår beräknas. Med skiftledighet avses en dag för vilken arbetstagaren får lön för åtta timmar enligt medeltiminkomsten.
7. Under skiftledigheten och i dagarbete (t.ex. kl. 7.00–16.00) intjänas inte skiftledighet, med undantag av de extra skiftledigheter som nämns ovan i punkt 4.
8. Om en arbetstagare arbetar i ett skiftssystem som inkluderar perioder av dagarbete, jämföras dessa med ordinarie arbetsskift som berättigar till skiftledighet.
9. Om en arbetstagare av skäl som beror på arbetsgivaren inte har kunnat ges skiftledigheter enligt punkt 6 under kvalifikationsperioden för skiftledigheterna, ersätts skiftledigheterna genom att betala en ersättning enligt medeltiminkomsten förhöjd med 50 procent eller genom att avtala med arbetstagaren om att de ges som fritid före utgången av april följande år. När skiftledigheterna hålls under följande år berättigar de till intjänande av skiftledighet på samma sätt som ordinarie arbetsskift.
10. Om en arbetstagare har tagit ut för mycket skiftledighet, kan den lön som betalats för dessa krävas tillbaka eller skiftledigheterna arbetas in redan under samma kvalifikationsperiod. De ska arbetas in senast före utgången av april följande år, om man inte har avtalat om en senare tidpunkt med beaktande av lokala särskilda behov. Arbetstagaren meddelas om att extra skiftledigheter ska arbetas in eller tas ut senast tre arbetsdagar eller tre arbetsskift på förhand, med undantag av brådskande fall, t.ex. sjukdomsfall eller reparationer.
11. Då arbetstagaren flyttar från kontinuerligt treskiftsarbete ersätts de outtagna skiftledigheterna med en ersättning som grundar sig på medeltiminkomsten. Med arbetstagaren kan avtalas om att skiftledighet tas ut i form av ledighet som kan jämföras med avlönad arbetstid.
12. Om det avtalas att en arbetstagare kommer till jobbet under en skiftledighet, ska motsvarande skiftledighet ges vid senare tillfälle, om inte arbetstagaren har tagit ut för mycket skiftledigheter.
13. Vid utgången av en arbetstagares anställningsförhållande betalas en ersättning som grundar sig på medeltiminkomsten för skiftledigheter som inte har tagits ut. Om en arbetstagare har tagit ut för mycket skiftledighet, avdras den ersättning som har betalats för de extra skiftledigheterna från den sista lönen.
14. Om en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete är sjuk under en skiftledighetsperiod, åtgår och intjänas skiftledigheter under den tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön. Motsvarande förfarande tillämpas också på den tid för vilken inkomstbortfall ersätts enligt bestämmelsen om ett barns insjuknande.

15. Skiftledighetsdagar enligt arbetsskiftsförteckningen betraktas som jämställda med arbetade dagar då semestern fastställs.
16. Vid övergång från en arbetstidsform till en annan bestäms arbetstiden efter övergången enligt bestämmelserna för arbetstidsformen i fråga. När en arbetstagare utför kontinuerligt treskiftsarbete endast under en del av året, fastställs årsarbetstiden i proportion till den arbetstid som utförts i treskiftsarbete och i dagarbete.
17. Arbete som överstiger arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen för arbetsveckan i fråga ersätts så som avtalats i kollektivavtalet om övertidsarbete. Ifall nödvändiga inledande och avslutande arbeten orsakar dygnsövertid, ska övertidsersättning eller en fast månadsersättning betalas. Lokalt kan också avtalas om andra ersättningsformer.
18. Till en arbetstagare ges under tiden 5.5–21.9 en oavbruten ledighet på 30 dygn, som är semester i fråga om alla de dagar som enligt semesterlagen anses vara semesterdagar. Den återstående delen av semestern ges före kalenderårets utgång så att i perioden ingår 14 dygn oavbruten ledighet. Om en annan placering av semestrarna kan avtalas lokalt.
19. Om yrkesutbildning ordnas under en sådan tid att t.ex. en arbetstagare som arbetar i nattskift måste använda sin fritid för kursen i fråga, ska en ersättning betalas enligt timlönen eller motsvarande fritid beviljas vid en annan tidpunkt. Om utbildningen ordnas på arbetstagarens skiftledighetsdag, ska en ersättning betalas enligt timlönen och skiftledigheten beviljas vid en senare tidpunkt.

Om arbetsgivaren bestämmer att en arbetstagare före eller efter sitt arbetsskift ska delta i utbildning som hänför sig till den tekniska driften eller underhållet av en anläggning, betalas för utbildningstiden övertidsersättning, om inte något annat avtalas lokalt.

20. Vid uppgörandet av arbetsskiftsförteckningar ska hänsyn tas till arbetstagarnas behov av oavbrutna ledigheter.
21. För skiftarbete som anmälts minst 12 men högst 72 timmar på förhand betalas lönen förhöjd med 100 procent (inklusive eventuell övertidsersättning) för de tre första arbetsdygnen räknat från skiftarbetets början. Om de ovan nämnda arbetsskiftena upplöses inom sex månader räknat från det att de uppgjorts, betalas till arbetstagarna för arbetade timmar i dagarbete lönen förhöjd med 20 procent under högst två månader efter övergången till dagarbete. Lokalt kan man ingå avvikande avtal om bestämmelserna i denna paragraf.
22. Dessa bestämmelser ska inte försämra tidigare avtalade arrangemang på arbetsplatsen.

Finsk energiindustri rf
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Elbranschernas fackförbund rf
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

INFORMATION SOM SKA DELGES HUVUDFÖRTROENDEMANNEN

Förbundens arbetsgrupper fattade 22.2.2011 följande beslut:

1. Samtycke till att löneuppgifter överlämnas enligt punkt 66.2 i kollektivavtalet

Huvudförtroendemannen ska på begäran och med den behöriga arbetstagarens samtycke få skriftlig information om arbetstagarens lön och lönestrukturen högst en gång per år. Arbetstagarens samtycke ges med en formbunden fullmakt eller ett formbundet e-postmeddelande, som skickas till huvudförtroendemannen. Ett samtycke som har getts på detta sätt gäller tills vidare.

2. Samtyckets innehåll

Samtycket ska innehålla information om i vilket syfte uppgifterna lämnas och vem som ger samtycket. Arbetsgivaren reserverar möjlighet att använda företagets e-postsystem för att ge samtycket eller möjlighet att skicka fullmakten per post på företagets bekostnad. Detaljerade förfaranden fastslås vid behov lokalt.

3. Löneuppgifternas innehåll

Med löneuppgifternas mer detaljerade innehåll avses information om en arbetstagares lön enligt kravnivå (LEK) med tillhörande poäng för svårighetsgraden samt om den individuella lönedelen (ILD). Arbetstagaren kan enligt önskan inkludera också information om resultatet av kompetensbedömningen i samtycket.

FINSK ENERGIINDUSTRI RF
ARBETSGIVARFÖRBUNDET FÖR KOMMUNIKATIONS- OCH TEKNIKBRANSCHERNA
TIKLI RF
ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF
FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

PROTOKOLL ÖVER INRÄTTANDE AV SKILJEDOMSTOL

Konstaterades att de förbund som är avtalsparter kan enligt separat avtal föra meningsskiljaktigheter kring kollektivavtalet för lösning genom skiljeförfarande om förbunden inte kan nå samförstånd med hjälp av förhandlingsordningen.

1. De undertecknande förbunden kommer överens om att brott mot arbetsfreden enligt punkt 3.2 i kollektivavtalet kan hänskjutas till en skiljedomstol under ovan nämnda förutsättningar.

Skiljedomstolens behörighet omfattar också fall av medvetet brott mot bestämmelserna i kollektivavtalet och försummelse av tillsynsplikt i de ärenden som skiljedomstolen enligt detta protokoll ska avgöra.

Meningsskiljaktigheter om tolkningen och tillämpningen av kollektivavtalet ska under ovan nämnda förutsättningar avgöras i skiljedomstolen med följande inskränkningar:

Följande punkter i kollektivavtalet ställs utanför skiljeförfarandet:

- 7 avslutande av anställningsförhållandet och permittering (med undantag av punkterna 7.2 och 7.3)
- 49–52 särskilda ersättningar
- 89 meningsskiljaktigheter och hur de avgörs
- 90 medlemsavgifter till fackförening
- 91 avtalets giltighet

Om skiljedomstolen anser att ett ärende som hänskjutits till den, med undantag av ärendena under stycke 1 ovan, har så omfattande verkningar med tanke på tolkningen att det bör avgöras av arbetsdomstolen, bör detta meddelas parterna, som därefter har rätt att väcka talan i saken i arbetsdomstolen.

2. De berörda organisationerna väljer skiljemän, Elbranschernas fackförbund och JHL en vardera och Finsk Energiindustri två, samt ett behövligt antal ersättare. Också den kan verka som skiljeman som enligt 10 § i lagen om skiljeförfarande (23.10.1992/967) kunde förklaras jävig. Skiljemännen väljs för två år i sänder.

Skiljemännen utser för en mandatperiod åt gången en ordförande och en ersättare för ordföranden. De bör vara lagfarna och opartiska personer som är insatta i arbetsmarknadsrelationer.

Om skiljemännen inte kan komma överens om en ordförande eller en ersättare för ordföranden förordnar riksförlikningsmannen dem på begäran av någondera parten.

Skiljemännen sammanträder i Helsingfors stad, om de inte beslutar att sammanträda någon annanstans.

3. Om ett förbund vill hänskjuta ett ärende till skiljedomstol bör det skriftligt underrätta motparten om detta och tillställa ordföranden för skiljemännen eller dennas ersättare en kopia av meddelandet.

I fall av brott mot arbetsfreden, där en konfliktåtgärd fortfarande pågår eller uppenbart hotar upprepas när meddelandet kommer in, ska ordföranden för skiljemännen sammankalla skiljemännen och parterna så fort som möjligt och senast den fjärde dagen efter det att meddelandet kommit in för att avgöra det brott mot arbetsfreden som hänskjutits till skiljemännen.

I brådskande fall av meningsskiljaktigheter om tolkningen ska lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå föras utan dröjsmål och skiljedomstolen ska sammanträda senast inom tio dagar efter det att meddelandet kommit in. Också brott mot arbetsfreden som redan upphört ska behandlas inom tio dagar. Skiljedomstolen kan behandla ärenden som nämns i detta stycke tillsammans.

I andra fall av meningsskiljaktigheter om tolkningen bör skiljemännen sammanträda senast inom 30 dagar från meddelande om att ärendet hänskjuts till skiljedomstol.

4. Skiljemännens kansliutgifter ska delas lika mellan arbetsgivar- och löntagarparten. Övriga kostnader på grund av skiljeförfarandet ska ersättas enligt vad som bestäms i skiljedomen.
5. Beträffande utdömande av plikt tillämpas principerna i lagen om kollektivavtal, dock så att plikt vid brott mot arbetsfreden kan dömas ut redan på den grund att ett brott mot arbetsfreden har skett. Pliktens storlek är bunden vid gällande lag om kollektivavtal. Plikten kan upprepas om brottet fortsätter trots given dom.
6. Skiljedomen är slutgiltig och får inte överklagas.
7. Om inget annat bestäms i detta avtal iakttas bestämmelserna i lagen om skiljeförfarande vid behandlingen och avgörandet i den konflikt som hänskjutits till skiljemännen.
8. Organisationerna förbinder sig att iakttä bestämmelserna ovan och att förplikta också sina medlemmar att iakttä dem och alla beslut som fattas utifrån dem.

ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER FÖR BOLAGISERING AV AFFÄRSRÖRELSER

1. Protokollens tillämpningsområde

Protokollet gäller företag som övergår från ett kommunalt kollektivavtal till detta kollektivavtal 1.2.2017.

Protokollanteckning:

Om övergången eller företagsarrangemanget sker före 31.1.2017, följer man övergångsbestämmelserna i kollektivavtalet som undertecknades 25.11.2013 om man inte lokalt avtalar om annat.

2. Arbetstidsarrangemang

- 2.1 De nya bestämmelserna gör det också möjligt att använda det nuvarande arbetstidsarrangemanget, om man inte kommer överens om något annat lokalt.

3. Lokalt överenskomna avvikelser från det kommunala kollektivavtalet

Senast efter att avtalet trätt i kraft ska man i detalj gå igenom lokala avtal och förfaranden samt komma överens om de arrangemang som behövs för att man som helhet ska kunna garantera att den enskilda arbetstagarens inkomstnivå bevaras när det sker ändringar i avtalet.

4. Semestrar

- 4.1 För en arbetstagare som är anställd av ett medlemsföretag i Finsk Energiindustri rf och är bunden till ett kommunalt kollektivavtal när denna avtalsuppgörelse träder i kraft, vars anställningsförhållande inletts före 1.4.2017, intjänas semestern för kvalifikationsåret 1.4.2016–31.3.2017 i enlighet med det kommunala kollektivavtalet. Den semester som på detta sätt intjänats och den lön som ska betalas för denna tid bestäms enligt avtalet i fråga.
- 4.2 För de arbetstagare vars anställningsförhållande inleds 1.4.2017 eller senare bestäms semestern från början av anställningsförhållandet enligt semesterlagen. För övriga arbetstagare bestäms semestern från och med kvalifikationsåret 1.4.2017–31.3.2018 enligt semesterlagen.

- 4.3 En arbetstagare vars anställningsförhållande fram till den 31.3.2017 har pågått minst ett år får, när anställningsförhållandet till företaget fortsätter, förutom semester enligt semesterlagen också ledigt från och med kvalifikationsåret 1.4.2017–31.3.2018 enligt följande:

| Tjänstgöringstid som berättigar till semester före 31.3.2017 (år) | Extra ledighet (arbetsdagar) |
|--|-------------------------------------|
| 1–5 | 5 |
| 6–9 | 6 |
| 10–12 | 10 |
| 13– | 13 |

- 4.4 Vid företagsarrangemang bevaras rätten till extra ledighet, om också den nya arbetsgivaren är ett sådant företag som ovan avses och som omfattas av övergångsbestämmelserna. I övriga fall bevaras rätten till extra ledighet fram till slutet av den avtalsperiod som pågår efter 1.2.2017. Denna ledighet genomförs då enligt de förfaranden som följs vid företaget.
- 4.5 På ledigheten tillämpas semesterbestämmelserna och för ledigheten betalas en ersättning inklusive semesterersättning som motsvarar semesterlönen till månadsavlönade arbetstagare och till timavlönade arbetstagare en ersättning enligt medeltiminkomsten.
- 4.6 Parterna i kollektivavtalet eller lokala avtalsparter kan permanent eller tillfälligt komma överens om annat vad gäller ledigheten.

(Denna lag är inte en del av kollektivavtalet)

ARBETSAVTALSLAGEN

1 kap

Allmänna bestämmelser

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på ett sådant avtal (*arbetsavtal*) genom vilket en arbetstagare eller arbetstagare tillsammans som ett arbetslag förbinder sig att personligen utföra arbete för en arbetsgivares räkning under dennes ledning och övervakning mot lön eller annat vederlag.

Denna lag skall tillämpas fastän vederlag inte har avtalats, om det framgår av fakta att avsikten inte varit att arbetet utförs utan vederlag.

Enbart det att arbetet utförs hemma hos arbetstagaren eller på en plats som arbetstagaren valt eller att arbetet utförs med arbetstagarens redskap eller maskiner utgör inte hinder för tillämpning av lagen.

2 §

Undantag från tillämpningsområdet

Denna lag tillämpas inte på

- 1) offentligrättsliga anställningar eller på fullgörandet av offentligrättslig tjänstgöringsskyldighet,
- 2) sedvanliga fritidsaktiviteter,
- 3) ett avtal som förutsätter en arbetsprestation, om det genom lag bestäms särskilt om avtalet.

3 § (21.12.2010/1224)

Formen för ett arbetsavtal och avtalstiden

Ett arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller i elektronisk form.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda arbetsavtal för viss tid när antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

3 a § (29.12.2016/1448)

Ingående av arbetsavtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös

Ingående av arbetsavtal för viss tid förutsätter inte en sådan grundad anledning som avses i 3 § 2 mom., om den som anställs är en person som enligt uppgift från arbets- och näringsbyrån har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste 12 månaderna. En anställning på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent på det sätt som avses i 3 § 3 mom. utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

En person betraktas som arbetslös arbetssökande i enlighet med vad som föreskrivs i 1 kap. 3 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Den maximala längden för arbetsavtalet för viss tid är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överskrida ett år.

4 § (29.12.2016/1458)

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf. På motsvarande sätt ska från prövotidens maximilängd dras av den tid som arbetstagaren före anställning i anställningsförhållande har utfört samma eller liknande uppgifter för arbetsgivaren under sådan arbetsprövning för bedömning av lämplighet som avses i 4 kap. 5 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice (916/2012).

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om att bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som annars är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

4 § har ändrats genom L 1458/2016 och gäller temporärt 1.1.2017–31.12.2018. Den tidigare formen lyder:

4 § (29.12.2016/1448)

Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader. Om arbetstagaren efter det att ett anställningsförhållande som uthyrd arbetstagare upphört anställs av det användarföretag som avses i 7 § 3 mom. i samma eller liknande uppgifter, ska den tid som han eller hon var uthyrd till användarföretaget dras av från prövotidens maximilängd som avses i 1 mom. i denna paragraf.

Om det i ett kollektivavtal som är bindande för arbetsgivaren finns en bestämmelse om prövotid, ska arbetsgivaren när arbetsavtalet ingås informera arbetstagaren om bestämmelsen tillämpas.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten. Arbetsavtalet får dock inte hävas på diskriminerande grunder eller grunder som på annat sätt är ovidkommande med tanke på syftet med prövotiden. Arbetsgivaren får inte heller häva arbetsavtalet om arbetsgivaren har försummat den informationsskyldighet som anges i 3 mom.

5 §

Förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd

Om flera arbetsavtal efter varandra har ingåtts för viss tid mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, utan avbrott eller endast med korta avbrott, anses anställningsförhållandet ha fortgått utan avbrott när anställningsförmånerna bestäms.

6 §

Omyndigs arbetsavtal

Bestämmelser om rätten för den som inte fyllt 18 år att ingå arbetsavtal samt om rätten för en ung persons vårdnadshavare att häva ett arbetsavtal som den unga ingått finns i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Den som förklarats omyndig eller vars handlingsbehörighet har begränsats med stöd av lagen om förmyndarverksamhet (442/1999) får själv ingå och upphäva sitt arbetsavtal.

7 §

Överföring av rättigheter och skyldigheter

Parterna i ett arbetsavtal får inte överföra sina rättigheter eller skyldigheter som härrör från arbetsavtalet på en tredje part utan samtycke av den andra avtalsparten, om inte något annat följer av vad som bestäms nedan.

En fordran som förfallit till betalning kan dock överföras utan samtycke av den andra avtalsparten.

När arbetsgivaren med samtycke av arbetstagaren överför denne till en annan arbetsgivares förfogande (*användarföretag*), övertar användarföretaget rätten att leda och övervaka arbetet samt de för arbetsgivaren föreskrivna skyldigheter som har direkt samband med hur arbetet utförs och ordnas. Användarföretaget ska lämna arbetstagarens arbetsgivare de uppgifter som arbetsgivaren behöver för att kunna fullgöra sina skyldigheter. (14.11.2008/707)

8 §

Arbetstagarens biträde

Om arbetstagaren med samtycke av arbetsgivaren har anlitat ett biträde för uppfyllande av de förpliktelser som härrör från arbetsavtalet, står även biträdet i anställningsförhållande till den arbetsgivare som gett sitt samtycke.

9 §

Ställföreträdare för arbetsgivaren

Arbetsgivaren kan sätta en annan person att som sin företrädare leda och övervaka arbetet. Om ställföreträdaren i sin uppgift orsakar arbetstagaren skada genom fel eller försummelse, ansvarar arbetsgivaren för ersättande av den skada som uppkommit.

10 §

Överlåtelse av rörelse

Med överlåtelse av arbetsgivarens rörelse avses överlåtelse av ett företag, en rörelse, en sammanslutning eller en stiftelse eller en funktionell del därav till en annan arbetsgivare, om den rörelse som överlåts och som bedrivits som huvud- eller sidoverksamhet eller den överlåtna delen efter överlåtelsen förblir oförändrad eller likartad.

Vid sådan överlåtelse av rörelse som avses i 1 mom. övergår de rättigheter och skyldigheter samt till dem anslutna anställningsförmåner, som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare. Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen. Överlåtaren är

dock gentemot förvärvaren ansvarig för en arbetstagares fordran som förfallit till betalning före överlåtelsen, om inte något annat har avtalats. (15.11.2002/943)

När ett konkursbo överlåter en rörelse ansvarar förvärvaren inte för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, utom om det bestämmande inflytandet i den rörelse som försatts i konkurs och i den rörelse som är förvärvare utövas eller har utövats av samma personer med stöd av äganderätt, avtal eller något annat arrangemang.

2 kap

Arbetsgivarens skyldigheter

1 §

Allmän förpliktelse

Arbetsgivaren skall på alla sätt främja sina relationer till arbetstagarna samt arbetstagarnas inbördes relationer. Arbetsgivaren skall se till att arbetstagaren kan klara sitt arbete även när företagets verksamhet, det arbete som utförs eller arbetsmetoderna förändras eller utvecklas. Arbetsgivaren skall sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket.

2 § (30.12.2014/1331)

Opartiskt bemötande och diskrimineringsförbud

Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.

Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering finns i diskrimineringslagen (1325/2014). Bestämmelser om jämställdhet och förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

3 §

Arbetarskydd

Arbetsgivaren skall sörja för arbetarskyddet i syfte att skydda arbetstagarna mot olycksfall och hälsorisker enligt vad som bestäms i arbetarskyddslagen (738/2002). (23.8.2002/750)

Om en gravid arbetstagares arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden äventyrar hennes eller fostrets hälsa och riskfaktorn inte kan elimineras i arbetet eller arbetsförhållandena, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till andra uppgifter som

är lämpliga med beaktande av hennes arbetsförmåga och yrkesskicklighet. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till särskild moderskapsledighet ingår i 4 kap. 1 §.

4 § (29.12.2016/1448)

Information om de centrala villkoren i arbetet

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt, om inte något annat följer av 3 mom. I fråga om utlandsarbete som varar minst en månad ska informationen ges i god tid innan arbetstagaren reser till arbetsstället.

Informationen kan ges i en eller flera handlingar eller genom hänvisning till en lag eller ett kollektivavtal som tillämpas i anställningsförhållandet. Av informationen ska åtminstone framgå

- 1) arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
- 2) den tidpunkt då arbetet inleds,
- 3) den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid eller uppgift om att det är fråga om ett i 1 kap. 3 a § avsett avtal för viss tid med en person som är långtidsarbetslös,
- 4) provotiden,
- 5) den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
- 6) arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
- 7) det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
- 8) de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
- 9) den ordinarie arbetstiden,
- 10) hur semestern bestäms,
- 11) uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,

12) i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Arbetsgivaren ska dessutom när något villkor i arbetet ändras ge arbetstagaren skriftlig information så snart som möjligt, dock senast vid utgången av den närmast följande lönebetalningsperioden efter ändringen, om inte ändringen beror på att lagstiftning eller kollektivavtal ändrats.

I fråga om hyrt arbete som avses i 1 kap. 7 § 3 mom. ska informationen ges på begäran av den hyrda arbetstagaren också fastän det är fråga om ett avtal för en kortare tid än en månad. Informationen ska innehålla uppgift om orsaken till och varaktigheten eller en uppskattning av varaktigheten för den kundbeställning från användarföretaget som utgör bakgrunden till avtalet för viss tid samt en bedömning av vilka andra motsvarande arbetsuppgifter än de som avtalats i arbetsavtalet för den hyrda arbetstagaren dennes arbetsgivarföretag kan erbjuda.

5 §

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete

Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §.

Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

6 § (13.1.2012/10)

Information om platser som blir lediga

Arbetsgivaren ska enligt vedertagen praxis i företaget eller på arbetsplatsen informera allmänt om platser som blir lediga för att säkerställa att även deltidsanställda och visstidsanställda har samma möjligheter att söka sig till dessa platser som ordinarie arbetstagare eller heltidsanställda. Ett användarföretag ska enligt motsvarande förfarande informera också de arbetstagare som företaget hyrt om platser som blir lediga vid företaget.

7 §

Kollektivavtals allmänt bindande verkan

Arbetsgivaren skall iaktta åtminstone det som i ett riksomfattande kollektivavtal som bör anses vara representativt för branschen i fråga (*allmänt bindande kollektivavtal*) bestäms om de anställningsvillkor och om de arbetsförhållanden som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett därmed närmast jämförbart arbete.

Ett villkor i ett arbetsavtal som strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är ogiltigt, och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet iakttas.

En arbetsgivare som enligt lagen om kollektivavtal (436/1946) är skyldig att iakttä ett kollektivavtal där den ena avtalsparten är en riksomfattande arbetstagarförening, får med undantag av vad som bestäms i 1 mom. tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet.

8 §

Fastställande av allmänt bindande verkan och dess giltighet

Om fastställande av ett kollektivavtals allmänt bindande verkan och likaså om den tid avtalet har allmänt bindande verkan och om tillhandahållandet av avtalen föreskrivs i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan (56/2001).

9 § (13.1.2012/10)

Minimianställningsvillkor som ska tillämpas i fråga om uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden

Om en arbetsgivare har hyrt ut en arbetstagare till ett användarföretag och den arbetsgivare som hyrt ut arbetstagaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 § 3 mom. och inte heller är skyldig att i sina anställningsförhållanden iakttä något allmänt bindande kollektivavtal, ska i fråga om den uthyrda arbetstagarens anställningsförhållande tillämpas åtminstone bestämmelserna i ett sådant i 7 § 3 mom. avsett kollektivavtal eller ett sådant allmänt bindande kollektivavtal som är bindande för användarföretaget.

Om inget av de kollektivavtal som avses i 1 mom. tillämpas i anställningsförhållandet för en uthyrd arbetstagare, ska de villkor som gäller den uthyrda arbetstagarens lön, arbetstid och semester åtminstone vara förenliga med de avtal eller den praxis som är bindande för och allmänt tillämpas vid användarföretaget.

9 a § (13.1.2012/10)

Uthyrda arbetstagares rätt till tjänster och inrättningar inom användarföretaget

En uthyrd arbetstagare ska ha rätt till tjänster och gemensamma inrättningar inom användarföretaget på samma villkor som arbetstagare som är anställda i detta företag, om inte särbehandlingen är motiverad av objektiva skäl. Användarföretaget är dock inte skyldigt att ekonomiskt understödja uthyrda arbetstagare när de utnyttjar tjänster eller inrättningar.

10 §

Minimilönen om kollektivavtal saknas

Om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen om kollektivavtal eller inget allmänt bindande kollektivavtal skall tillämpas i ett anställningsförhållande och om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om vederlag för arbetet, skall till arbetstagaren betalas sedvanlig och skälig lön för det arbete han eller hon utfört.

11 § (29.12.2016/1448)

Lön för sjukdomstid

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete har rätt till lön för sjukdomstid. Om anställningsförhållandet har varat minst en månad, har arbetstagaren rätt att under den tid hindret varar få sin fulla lön till utgången av den nionde vardagen efter den dag han eller hon insjuknade, dock högst till dess arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) börjar. I ett anställningsförhållande som varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön.

En arbetstagare som har orsakat sin arbetsförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har inte rätt till lön för sjukdomstid. Arbetstagaren ska på begäran lämna en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga till arbetsgivaren.

En arbetsgivare som betalt lön för sjukdomstid till en arbetstagare har rätt att för motsvarande tid få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) tillkommer arbetstagaren, dock högst ett belopp motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt.

11 a § (8.6.2006/460)

Partiell sjukfrånvaro

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtalet om deltidarbete ingår på basis av en utredning om arbetstagarens hälsotillstånd. (26.6.2009/534)

Parterna skall komma överens om ändring av avtalet om deltidarbete under avtalsperioden. Ett avtal för viss tid upphör dock under avtalsperioden, om arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidarbete.

När avtalet om deltidarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iakttä villkoren i det avtal om arbete på heltid som föregick avtalet om deltidarbete.

12 §

Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Om inte något annat avtalas, är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som avtalsenligt har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott av arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete.

Om arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av en eldsvåda eller en exceptionell naturtilldragelse som har drabbat arbetsplatsen eller av en annan av arbetstagaren och arbetsgivaren oberoende liknande orsak, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om den av arbetsavtalets parter oberoende orsaken till hinder för arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, som inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, har arbetstagaren rätt till sin lön, dock för högst sju dagar.

Arbetsgivaren får från den lön som enligt 1 och 2 mom. skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. Vid avdrag från lönen skall arbetsgivaren iaktta det som i 17 § i detta kapitel bestäms om begränsning av kvittningsrätten.

13 §

Lönebetalningsperiod och betalningstid

Lönen skall betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas. Om grunden för tidlön är en kortare tid än en vecka, skall lönen betalas minst två gånger per månad och i andra fall en gång per månad. I arbete med prestationslön får lönebetalningsperioden vara högst två veckor, om inte prestationslönen betalas i samband med en månatlig lön. Om arbetet med prestationslön varar längre än en lönebetalningsperiod, skall för varje lönebetalningsperiod betalas en sådan del av lönen som bestäms enligt den tid som använts till arbetet.

Om en del av lönen betalas i form av vinstandel eller provision eller enligt någon annan liknande grund, får betalningsperioden för denna del vara längre än vad som anges ovan, dock högst 12 månader.

14 §

Lönebetalningsperioden när anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör avslutas även lönebetalningsperioden. Fördröjs betalningen av en fordran som härrör från anställningsförhållandet, har arbetstagaren rätt att utöver dröjsmålsränta enligt 4 § räntelagen (633/1982) få full lön för väntedagarna, dock för högst sex kalenderdagar.

Om en fordran som härrör från anställningsförhållandet inte är klar och ostridig eller om dröjsmålet med utbetalningen beror på ett räknefel eller något därmed jämförbart misstag, har arbetstagaren rätt till lön för väntedagarna endast om han eller hon har anmärkt om dröjsmålet hos arbetsgivaren inom en månad efter det att anställningsförhållandet upphörde och arbetsgivaren inte har betalt fordran inom tre vardagar räknat från anmärkningen. Rätt till lön för väntedagarna uppkommer i dessa fall från det att den betalningstid som reserverats för arbetsgivaren har löpt ut.

15 §

Lön som förfaller till betalning på exceptionell dag

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en söndag eller kyrklig högtidsdag, på självständighetsdagen, första maj, julaftonen eller midsommaraftonen eller på en helgfri lördag, anses närmast föregående vardag som förfallodag.

Om arbetstagarens lön förfaller till betalning på en sådan vardag då de betalningssystem som allmänt används vid betalningar mellan bankerna enligt ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen inte är i bruk på grund av ett beslut från Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, anses även i detta fall närmast föregående vardag som förfallodag.

16 § (7.6.2013/398)

Betalning av lön

Lönen ska betalas in på det bankkonto som arbetstagaren har uppgett. Lönen ska stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna för betalningssättet.

När lönen betalas skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms skall framgå. Arbetsgivaren ska ha ett av arbetstagaren undertecknat kvitto på betalning av lön kontant eller någon annan utredning som verifierar betalningen.

Bestämmelser om skyldigheten för en bokföringsskyldig arbetsgivare enligt bokföringslagen (1336/1997) att till sin bokföring föga det av arbetstagaren undertecknade kvittot på betalning eller någon annan utredning som verifierar betalningen finns i den lagen.

17 § (29.12.2016/1448)

Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt 4 kap. 48 § i utsökningsbalken (705/2007) eller en förordning som utfärdats med stöd av den är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

18 § (10.4.2015/418)

Arbetstagares rätt att få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag

En arbetstagare har rätt att i enlighet med 80 och 81 § i kommunallagen (410/2015) få ledigt från arbetet för att sköta kommunala förtroendeuppdrag.

3 kap

Arbetstagarens skyldigheter

1 §

Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren skall utföra sitt arbete omsorgsfullt med iakttagande av de föreskrifter som arbetsgivaren i enlighet med sin behörighet ger om arbetet. Arbetstagaren skall i sin verksamhet undvika allt som står i strid med vad som skäligen kan krävas av en arbetstagare i den ställningen.

2 §

Skydd i arbetet

Arbetstagaren skall iaktta den försiktighet och aktsamhet som arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena förutsätter samt med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som de andra arbetstagarnas säkerhet på arbetsplatsen.

Arbetstagaren skall till arbetsgivaren anmäla sådana fel och brister i konstruktioner, maskiner, anordningar samt arbets- och skyddsredskap som han eller hon observerat och som kan medföra risk för olycksfall eller sjukdom.

3 §

Konkurrerande verksamhet

En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förbereda av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

4 §

Affärs- och yrkeshemligheter

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte utnyttja arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter eller röja dem för någon annan. Om arbetstagaren har fått uppgifterna obehörigen, fortgår förbudet också sedan anställningsförhållandet har upphört.

Ansvarig för ersättning av den skada som orsakats arbetsgivaren är förutom den arbetstagare som har röjt en hemlighet även den för vilken uppgifterna röjdes, om denne visste eller hade bort veta att arbetstagaren handlade obehörigt.

5 §

Konkurrensförbudsavtal

Av synnerligen vägande skäl som har samband med arbetsgivarens verksamhet eller med anställningsförhållandet är det möjligt att genom ett avtal som ingås när anställningsförhållandet börjar eller medan den varar (*konkurrensförbudsavtal*) begränsa en arbetstagares rätt att i fråga om ett arbete som skall börja sedan anställningsförhållandet upphört ingå ett arbetsavtal med en arbetsgivare som idkar verksamhet som konkurrerar med den först nämnda arbetsgivaren samt begränsa arbetstagarens rätt att för egen räkning idka sådan verksamhet.

Vid bedömningen av om det finns synnerligen vägande skäl till ett konkurrensförbudsavtal skall bland annat beaktas arten av arbetsgivarens verksamhet och behovet av sådant skydd som beror på bevarande av affärs- eller yrkeshemligheter eller på specialutbildning som arbetsgivaren har ordnat för arbetstagaren samt arbetstagarens ställning och uppgifter.

Ett konkurrensförbudsavtal får under högst sex månader begränsa arbetstagarens rätt att ingå ett nytt arbetsavtal eller att utöva ett yrke. Tidsbegränsningen får avtalas att gälla högst ett år, om det kan anses att arbetstagaren får en skälig ersättning för den bundenhet som konkurrensförbudsavtalet orsakar honom eller henne. I konkurrensförbudsavtalet kan tas in en bestämmelse om avtalsvite som utdöms i stället för skadestånd och som högst får motsvara arbetstagarens lön för de sex månader som närmast föregår anställningsförhållandets upphörande.

Ett konkurrensförbudsavtal binder inte arbetstagaren, om anställningsförhållandet har upphört av skäl som beror på arbetsgivaren. Det som ovan bestäms om begränsande av ett konkurrensförbudsavtals giltighetstid och om avtalsvitets maximibelopp gäller inte en arbetstagare som på basis av sina uppgifter och sin ställning anses leda ett företag, en sammanslutning eller en stiftelse eller en självständig del av sådana eller anses inneha en självständig ställning som är direkt jämförbar med en sådan ledande uppgift.

Ett konkurrensförbudsavtal är ogiltigt i den mån det strider mot vad som bestäms ovan. I övrigt gäller om giltigheten och jämkningen av ett sådant avtal bestämmelserna i lagen om rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (228/1929, *rättshandlingslagen*).

4 kap

Familjeledighet

1 § (29.6.2006/533)

Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen.

Arbetstagaren har rätt att ta ut föräldraledighet i högst två perioder, som vardera ska omfatta minst 12 vardagar.

2 § (29.12.2016/1448)

Arbete under moderskaps- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en arbetstagare under moderskapspeningsperioden utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten. Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under moderskapspeningsperioden.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om deltidarbete och villkoren för det under den föräldrapenningsperiod som föreskrivs i 9 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen. Bestämmelser om arbetstagarens rätt till partiell föräldrapenning finns i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen.

Överenskommelse ska träffas om avbrytande av deltidarbete och om ändring av villkoren. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet enligt 1 § i detta kapitel eller börja följa sin tidigare arbetstid.

3 § (29.6.2006/533)

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt till vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn, som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Föräldrar till adoptivbarn har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet kan tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period skall vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för moderskaps- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

3 a § (29.6.2006/533)

Anmälan om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt om vårdledighet

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet skall anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade ledighetens början. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn skall om möjligt ovan föreskrivna anmälningstid iakttas.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om arbetsgivaren anser att han inte kan samtycka till en anmälningstid om en månad, skall han för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen. En arbetstagare får dock tidigarelägga en moderskapsledighet samt ändra tidpunkten för en faderskapsledighet som hon eller han tänkt hålla i samband med nedkomsten, om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Ändringarna skall då anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Föräldrar till adoptivbarn får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla det till arbetsgivaren så snart som möjligt.

4 §

Partiell vårdledighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell vårdledighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början. (29.6.2006/533)

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller hon ges en period partiell vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

5 §

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal skall ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

6 §

Tillfällig vårdledighet

Om en arbetstagares barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tio år plötsligt insjuknar, har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. (29.6.2006/533)

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

7 §

Frånvaro av tvingande familjeskäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran skall arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

7 a § (4.3.2011/197)

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli

från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

8 §

Lönebetalningsskyldighet

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som avses i detta kapitel.

Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

9 §

Återgång till arbetet

När de familjeledigheter som avses i detta kapitel upphör har arbetstagaren rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt, skall arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet.

5 kap

Permittering

1 §

Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmån under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 §

Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller

2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 §

Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen.

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

4 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet ska nämnas grunden för permitteringen, begynnelse-tidpunkten och permitteringen-s längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet skall delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

5 §

Intyg om permittering

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

6 §

Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 §

Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har

permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

6 kap

Allmänna bestämmelser om upphävande av arbetsavtal

1 §

Avtal för viss tid

Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller det avtalade arbetet blir färdigt.

Om endast arbetsgivaren känner till när arbetsavtalet kommer att upphöra, skall arbetsgivaren utan dröjsmål efter att ha fått kännedom om tidpunkten för avtalets upphörande underrätta arbetstagaren om att arbetsavtalet upphör.

Ett arbetsavtal för viss tid som ingåtts för längre tid än fem år kan efter fem år från att det ingåtts sägas upp på samma grunder och enligt samma förfarande som ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

1 a § (26.11.2004/1030)

Avgångsålder

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om förlängning av anställningsförhållandet. Avgångsåldern är 68 år för dem som är födda 1957 eller tidigare, 69 år för dem som är födda 1958–1961 och 70 år för dem som är födda 1962 eller därefter. (29.1.2016/102)

Arbetsgivaren och arbetstagaren får utan hinder av 1 kap. 3 § 2 mom. avtala om att anställningsförhållandet förlängs för viss tid.

2 §

Allmänna bestämmelser om uppsägningstider

Ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare eller som annars gäller tills vidare upphävs genom en uppsägning som skall delges den andra avtalsparten.

Som uppsägningstid kan avtalas högst sex månader. Om en längre tid har avtalats, skall i stället sex månaders uppsägningstid iakttas. Det kan avtalas att arbetsgivaren skall iakttä en längre uppsägningstid än arbetstagaren. Om den uppsägningstid som har avtalats för

arbetsgivaren är kortare än uppsägningstiden för arbetstagaren, får arbetstagaren iaktta den uppsägningstid som avtalats för arbetsgivaren.

Om ett arbetsavtal får sägas upp utan uppsägningstid, upphör anställningsförhållandet vid utgången av den arbetsdag eller det arbetsskift som pågår när meddelandet om uppsägning tillställs den andra avtalsparten.

3 §

Allmänna uppsägningstider

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst tolv år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

Om inte något annat avtalas och anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, skall arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden skall 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.

Om iakttagandet av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsar sig ersättningsskyldigheten till ett belopp motsvarande lönen för den del av uppsägningstiden som inte iakttagits.

5 §

Tyst förlängning av avtalsförhållandet

Om arbetsgivaren tillåter arbetstagaren att fortsätta arbeta sedan avtalsperioden eller uppsägningstiden löpt ut, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare.

6 § (29.12.2016/1448)

Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån, om arbetsgivaren inom fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

7 §

Arbetsintyg

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att av arbetsgivaren på begäran få ett skriftligt intyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art. På arbetstagarens uttryckliga begäran skall i intyget dessutom nämnas orsaken till att anställningsförhållandet upphört samt ingå en bedömning av arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande. Av arbetsintyget får inte framgå annat än vad som framgår av dess ordalydelse.

Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren ett arbetsintyg, om intyget begärs inom tio år från det anställningsförhållandet upphörde. Intyg över arbetstagarens arbetsskicklighet och uppförande skall dock begäras inom fem år från det anställningsförhållandet upphörde.

Om mer än tio år förflutit från det anställningsförhållandet upphörde, skall arbetsintyg över anställningsförhållandets längd och arbetsuppgifternas art ges endast om det inte orsakar arbetsgivaren oskäligen svårigheter. Under samma förutsättningar skall arbetsgivaren ge ett nytt intyg i stället för ett arbetsintyg som förkommit eller blivit förstört.

7 kap

Grunder för uppsägning av arbetsavtal

1 §

Allmän bestämmelse om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får endast av vägande saksakäl säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

2 §

Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder skall arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses:

- 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet,
- 2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,
- 4) anlitanade av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagaren.

En arbetstagar som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagar på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagar placeras i annat arbete.

Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iakttas.

3 §

Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte

sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

4 §

Skyldighet att erbjuda arbete och ordna utbildning

Arbetstagaren skall i första hand erbjudas arbete som motsvarar arbetet enligt arbetsavtalet. Om sådant arbete inte finns, skall arbetstagaren erbjudas annat arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning, yrkesskicklighet eller erfarenhet.

Arbetsgivaren skall för arbetstagaren ordna sådan utbildning som de nya uppgifterna förutsätter och som med tanke på båda avtalsparterna kan anses vara ändamålsenlig och skälig.

Om en arbetsgivare som faktiskt utövar bestämmande inflytande i personalfrågor i ett annat företag eller en annan sammanslutning med stöd av ägande, avtal eller något annat arrangemang, inte kan erbjuda arbetstagaren sådant arbete som avses i 1 mom., skall arbetsgivaren reda ut om det är möjligt att fullgöra skyldigheten att erbjuda arbete och ordna utbildning genom att erbjuda arbetstagaren arbete i sådana andra företag eller sammanslutningar i vilka arbetsgivaren har bestämmande inflytande.

5 §

Uppsägningsrätt i samband med överlåtelse av rörelse

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på grund av överlåtelse av rörelse enligt 1 kap. 10 §.

När arbetsgivaren överlåter sin rörelse på det sätt som avses i 1 kap. 10 §, får arbetstagaren utan iakttagande av den uppsägningstid som annars skall tillämpas i anställningsförhållandet eller oberoende av anställningsförhållandets längd säga upp arbetsavtalet att upphöra på dagen för överlåtelsen, om arbetsgivaren eller den nya innehavaren av rörelsen har underrättat arbetstagaren om överlåtelsen senast en månad före dagen för överlåtelsen. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

6 §

Förvärvarens ansvar

Om ett arbetsavtal upphävs på grund av att arbetstagarens anställningsvillkor försämras avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse, anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.

7 §

Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande

Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

- 1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärijande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om
- 2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programenlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

8 §

Arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död

Om arbetsgivaren försätts i konkurs, får arbetsavtalet oberoende av avtalstiden sägas upp av vardera parten. Uppsägningstiden är 14 dagar. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Avlider arbetsgivaren, har såväl delägarna i dödsboet som arbetstagarna rätt att säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden. Uppsägningstiden är 14 dagar. Uppsägningsrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

9 §

Uppsägning av en gravid eller familjeledig arbetstagare

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt 4 kap. På begäran av arbetsgivaren skall arbetstagaren lämna en utredning om sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med en arbetstagare som är gravid eller utnyttjar sin rätt till annan än i 4 kap. 7 a § avsedd familjeledighet, anses uppsägningen ha berott på att arbetstagaren är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan visa att orsaken är en annan. (4.3.2011/197)

På de grunder som anges i 3 § får arbetsgivaren säga upp ett arbetsavtal under arbetstagarens moderskaps-, särskilda moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet endast om arbetsgivarens verksamhet upphör helt och hållet.

10 §

Uppsägningskydd för förtroendemän och förtroendeombud

På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

11 §

Ombildning av anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid

På en uppsägningsgrund som avses i 3 § får arbetsgivaren med iakttagande av uppsägningstiden ensidigt ombilda ett anställningsförhållande till anställningsförhållande på deltid.

12 § (23.6.2005/456)

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet

Har inte arbetsgivaren och arbetstagaren, sedan arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på de grunder som avses i 7 kap. 3 och 4 eller 7 §, kommit överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012), i arbetskraftsutbildning och därtill ansluten praktik eller inläring i arbetet enligt planen eller i arbetssökande på eget eller myndigheternas initiativ och i anställningsintervjuer eller omplaceringsträning. (28.12.2012/920)

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,

- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader,
- 3) sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader.

Arbetstagaren skall innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

13 § (29.12.2016/1467)

Träning eller utbildning som främjar sysselsättningen av en uppsagd arbetstagare

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp med stöd av 7 kap. 3 § möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om

- 1) arbetsgivaren regelbundet har minst 30 anställda, och
- 2) arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos arbetsgivaren i minst fem år utan avbrott.

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara minst arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större. Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut. Av vägande skäl får träningen eller utbildningen genomföras senare. Arbetstagaren ska dock känna till tidpunkten eller en uppskattning av tidpunkten för genomförandet av träningen eller utbildningen, när anställningsförhållandet upphör.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetsgivaren fullgör sin skyldighet enligt 1 mom. genom att helt eller delvis betala en utbildning eller träning som arbetstagaren själv har skaffat.

Arbetsgivaren och personalen får avtala om att värdet ska bestämmas på ett sätt som avviker från bestämmelserna i 2 mom. Dessutom får arbetsgivaren och personalen avtala om andra arrangemang än träning eller utbildning för att främja möjligheterna till sysselsättning för den som sägs upp. Personalens företrädare utses i enlighet med 8 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007), 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) eller 3 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Ett avtal som ingåtts av en företrädare för personalen är bindande för alla arbetstagare som den företrädare som ingått avtalet ska anses företräda.

14 § (29.12.2016/1467)

Försummelse att ordna träning eller utbildning som främjar sysselsättningen

En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet enligt 13 § är skyldig att i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

Om skyldigheten att ordna träning eller utbildning har försummats endast delvis, uppkommer ersättningsskyldighet endast till den del skyldigheten försummats.

8 kap

Hävning av arbetsavtal

1 §

Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det genast upphör oberoende av den uppsägningstid som skall iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det genast upphör, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 §

När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 §

Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron.

Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

9 kap

Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 §

Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 §

Hörande av arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 §

Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 § ska arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskraftsservice som arbets- och näringsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice finns bestämmelser om arbets- och näringsbyråns uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare. (28.12.2012/920)

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a § (20.12.2013/1051)

Arbetsgivarens meddelande till arbets- och näringsbyrån

En arbetsgivare ska utan dröjsmål meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av arbetstagare, om minst tio arbetstagare sägs upp av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 §.

Av det meddelande som avses i 1 mom. ska framgå antalet arbetstagare som sägs upp, deras yrken eller arbetsuppgifter samt tidpunkterna för när anställningsförhållandena upphör.

3 b § (20.12.2013/1051)

Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbeidskrafts- och företagservice.

4 §

Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 §

Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

10 kap

Arbetsavtals ogiltighet och oskäliga villkor

1 §

Av rättshandlingslagen föranledd ogiltighet

Om ett arbetsavtal inte är bindande för arbetstagaren på grund av en ogiltighetsgrund enligt 3 kap. rättshandlingslagen, är arbetstagaren i stället för att åberopa avtalets ogiltighet berättigad att säga upp arbetsavtalet att upphöra omedelbart, om inte ogiltighetsgrunden har förlorat sin betydelse.

2 §

Oskäliga villkor

Skulle tillämpningen av ett villkor i ett arbetsavtal stå i strid med god sed eller annars vara oskälig, kan villkoret jämkas eller lämnas obeaktat.

3 §

Verkningarna av ett ogiltigt villkor

Om något villkor i ett arbetsavtal strider mot en bestämmelse som utfärdats till skydd för arbetstagaren och därför är ogiltigt, skall arbetsavtalet dock gälla till övriga delar.

4 §

Ogiltighet på grund av omyndighet

Så länge en omyndig arbetstagare fullgör sina avtalsförpliktelser får arbetsgivaren inte göra gällande att arbetsavtalet är ogiltigt på grund av att arbetstagaren är omyndig.

11 kap (17.6.2016/448)

Arbetsavtal av internationell karaktär och tillämplig lag

1 § (17.6.2016/448)

På arbetsavtalet tillämplig lag

På arbete som utförs i Finland tillämpas finsk arbetslagstiftning, om arbetsavtalet inte har anknytning till andra stater.

Om ett arbetsavtal har anknytning till två eller flera stater, bestäms den lag som ska tillämpas på arbetsavtalet enligt Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 593/2008 om tillämplig lag för avtalsförpliktelser (Rom I).

2 § (17.6.2016/448)

Arbetstagare som utför arbete med stöd av arbetskraftens fria rörlighet

Anställningsvillkoren för medborgare inom Europeiska unionen och Europeiska ekonomiska samarbetsområdet som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som föreskrivs i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 492/2011 om arbetskraftens fria rörlighet inom unionen. Anställningsvillkoren för schweiziska medborgare som utför arbete i Finland med stöd av arbetskraftens fria rörlighet ska vara likvärdiga med de villkor som tillämpas på finska arbetstagare på det sätt som därom avtalats i det i Luxemburg den 21 juni 1999 ingångna avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater och Schweiziska edsförbundet om fri rörlighet för personer (FördrS 38/2002).

Diskriminering på grundval av nationalitet är förbjuden i anställningsvillkor på det sätt som föreskrivs i diskrimineringslagen och i internationella avtal som är bindande för Finland.

3 § (17.6.2016/448)

Utstationerade arbetstagare

Bestämmelser om minimivillkoren i arbetsavtalsförhållandena och om arbetsförhållandena för arbetstagare som utstationeras till Finland på basis av statsgränsöverskridande tillhandahållande av tjänster finns i lagen om utstationering av arbetstagare (447/2016).

11 a kap (20.7.2012/451)

Arbetsgivarnas solidariska ansvar vid anställning av arbetstagare som vistas olagligt i landet

1 § (20.7.2012/451)

Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på arbetsgivare som anställt en i 3 § 2 a-punkten i utlänningslagen (301/2004) avsedd tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet. Bestämmelserna tillämpas också på arbetsgivarens avtalsparter och på andra avtalsparter i enlighet med vad som föreskrivs nedan i detta kapitel.

2 § (20.7.2012/451)

Underleverantörer och uppdragsgivare

I detta kapitel avses med

1) *underleverantör* en avtalspart som är arbetsgivare och som med en beställare ingått avtal om att ett visst arbetsresultat ska presteras mot vederlag,

2) *uppdragsgivare* en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland en sådan arbetstagare arbetar som är anställd hos en underleverantör,

3) *huvuduppdragsgivare* en juridisk eller fysisk person i vars lokaler i Finland eller på vars arbetsställe i Finland flera i 1 punkten avsedda underleverantörer är verksamma som sådana uppdragsgivare som avses i 2 punkten.

3 § (20.7.2012/451)

Påföljdsavgift

En arbetsgivare som anställt en eller flera sådana arbetstagare som avses i 1 § är skyldig att betala en påföljdsavgift på minst 1 000 euro och högst 30 000 euro.

Påföljdsavgiftens högsta och lägsta belopp justeras vart tredje år genom förordning av statsrådet så att det motsvarar förändringen i penningvärdet.

4 § (20.7.2012/451)

Faktorer som påverkar påföljdsavgiftens belopp

När påföljdsavgiftens storlek bestäms ska hänsyn tas till huruvida arbetsgivarens förfarande varit uppsåtligt och upprepat, andra omständigheter vid anställningsförhållandets uppkomst, anställningsvillkoren och antalet sådana arbetstagare som avses i 1 §.

Om det är en fysisk person som har anställt en arbetstagare för sina privata syften och arbetstagarens arbetsförhållanden inte är särskilt exploaterande, ska detta beaktas som en faktor som sänker påföljdsavgiften.

5 § (20.7.2012/451)

Kostnader för återvändande

En arbetsgivare som förordnas att betala en påföljdsavgift enligt 3 § är skyldig att ersätta kostnaderna för återvändande för en arbetstagare som avses i 1 § i de fall där förfaranden för återvändande har tillämpats, förutsatt att arbetsgivaren genom eget handlande medverkat till arbetstagarnas inresa eller vistelse i landet.

6 § (20.7.2012/451)

Påförande av påföljdsavgift och betalning av kostnader för återvändande

Genom beslut av Migrationsverket påförs arbetsgivaren och de uppdragsgivare som avses i 10 och 11 § en påföljdsavgift enligt 3 § och kostnader för återvändande enligt 5 § som dessa ska betala inom den tid som anges i beslutet. Om påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande enligt beslutet också påförs en sådan i 10 och 11 § avsedd uppdragsgivare eller annan underleverantör som är uppdragsgivare, svarar arbetsgivaren, uppdragsgivaren eller den underleverantör som är uppdragsgivare solidariskt för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande.

Påföljdsavgift får inte påföras, om ett ärende som gäller påförande av påföljdsavgift inte har inletts inom två år från det att arbetstagarens anställningsförhållande upphörde. Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande preskriberas fem år från ingången av året efter det år då de påfördes.

Påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande ska betalas till staten. Bestämmelser om verkställigheten av påföljdsavgiften finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Påföljdsavgift får inte påföras den som är misstänkt för samma gärning i ett brottmål där förundersökning eller åtalsprövning inletts eller i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol. Påföljdsavgift får inte heller påföras den som genom en lagakraftvunnen dom har dömts till straff för samma gärning. Migrationsverket ska på ansökan avlyfta avgiften, om den som påförts påföljdsavgiften är misstänkt för samma gärning i ett brottmål som är anhängigt vid en domstol eller denne senare döms till straff för samma gärning.

7 § (20.7.2012/451)

Ändringssökande

Ändring i ett beslut som avses i detta kapitel får sökas genom besvär på det sätt som föreskrivs i förvaltningsprocesslagen (586/1996).

8 § (20.7.2012/451)

Skickande av betalningar för arbetstagares fordringar och anställningsförhållandets längd

Arbetsgivaren är skyldig att betala kostnaderna för att skicka betalningar för en i 1 § avsedd arbetstagares lönefordringar till den stat som arbetstagaren återvänt till eller som han eller hon sänts tillbaka till.

Om inte arbetsgivaren eller arbetstagaren visar något annat, anses arbetstagarens anställningsförhållande ha varat i tre månader.

9 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av följande fordringar som en arbetstagare som är anställd hos underleverantören har:

- 1) fordringar för inestående lön,
- 2) mertids- och övertidsersättning enligt 22 § i arbetstidslagen (605/1996) och förhöjd lön för söndagsarbete enligt 33 § i den lagen,
- 3) semesterlön enligt 3 kap. i semesterlagen (162/2005) och semesterersättning enligt 4 kap. i den lagen.

Uppdragsgivaren är på det sätt som föreskrivs i 1 mom. skyldig att betala de kostnader som avses i 8 § 1 mom. Uppdragsgivaren kan också visa att uppdragsgivarens ansvar för arbetstagarens fordringar enligt 1 mom. gäller någon annan tid av hela anställningsförhållandet än den anställningstid som avses i 8 § 2 mom.

10 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens ansvar för påföljdsavgiften och kostnaderna för återvändande

Om en i 1 § avsedd arbetstagares arbetsgivare är underleverantör, är en direkt uppdragsgivare till denne skyldig att tillsammans med arbetsgivaren solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § och kostnaderna för återvändande enligt 5 §.

Påföljdsavgiften får påföras uppdragsgivaren endast om den också påförs arbetsgivaren. Kostnaderna för återvändande får påföras uppdragsgivaren, om denne medverkat till en olaglig arbetstagares inresa eller vistelse i landet.

11 § (20.7.2012/451)

Huvuduppdragsgivarens ansvar

Huvuduppdragsgivaren eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är skyldig att tillsammans med en arbetsgivare som varit underleverantör solidariskt svara för betalningen av påföljdsavgiften enligt 3 § samt betalningen av arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om de kände till att arbetstagaren vistades olagligt i landet, och av kostnaderna för återvändande, om huvuduppdragsgivaren eller underleverantören som är uppdragsgivare medverkat till den olagliga arbetstagarens inresa eller vistelse i landet.

12 § (20.7.2012/451)

Uppdragsgivarens regressrätt

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare och en annan underleverantör som är uppdragsgivare har rätt att av den underleverantör som är eller har varit arbetsgivare för en arbetstagare som avses i 1 § kräva tillbaka påföljdsavgifter, kostnader för återvändande, arbetstagares fordringar och kostnader som de betalat enligt 9–11 § tillsammans med eller i stället för arbetsgivaren.

13 § (20.7.2012/451)

Befrielse från ansvar

En arbetsgivare, en direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 § eller kostnader för återvändande enligt 5 §, om den handling som gäller arbetstagaren och som uppvisats som giltigt uppehållstillstånd eller annan handling som ger uppehållsrätt var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare, en huvuduppdragsgivare eller en annan underleverantör som är uppdragsgivare är inte skyldig att betala arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om den handling som avses i 1 mom. var en förfalskning, och denne inte kände till det.

En direkt uppdragsgivare är inte heller skyldig att betala påföljdsavgift enligt 3 §, kostnader för återvändande enligt 5 § eller arbetstagarens fordringar och kostnaderna enligt 9 §, om uppdragsgivaren kan visa att de utredningar och intyg som avses i 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft (1233/2006) har inhämtats av den underleverantör som är arbetsgivare och om uppdragsgivaren i avtalen med underleverantören eller med de andra medel som står till buds har sett till att de arbetstagare som arbetsgivaren anlitar har ett sådant uppehållstillstånd för arbetstagare som avses i utlänningslagen eller någon annan handling som ger uppehållsrätt.

Migrationsverket ska, innan beslut fattas, av arbetarskyddsmyndigheterna begära utlåtande om huruvida en uppdragsgivare som avses i 3 mom. har iakttagit 5 § i lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft. Den som fattar beslutet ska följa utlåtandet.

12 kap

Skadeståndsskyldighet

1 §

Allmän skadeståndsskyldighet

En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Med avvikelse från 1 mom. bestäms ersättningsskyldigheten enligt 2 § när ett arbetsavtal har upphävts i strid med de grunder som föreskrivs i 1 kap. 4 § eller 7 eller 8 kap.

En arbetstagare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller av denna lag eller som i sitt arbete orsakar arbetsgivaren skada skall ersätta skadan i enlighet med de grunder som anges i 4 kap. 1 § skadeståndslagen (412/1974).

Ersättning för försummelse att iaktta uppsägningstid bestäms enligt 6 kap. 4 §. Bestämmelser om rätten för en arbetstagare som varit permitterad minst 200 dagar och som säger upp arbetsavtalet att i ersättning få lön för uppsägningstiden eller en del av den finns i 5 kap. 7 § 3 mom.

2 §

Ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal

En arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett arbetsavtal skall föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Om arbetstagaren har hävt arbetsavtalet med stöd av 8 kap. 1 § på grund av uppsåtligt eller oaktsamt förfarande från arbetsgivarens sida, skall arbetsgivaren föreläggas att betala ersättning för ogrundat upphävande av arbetsavtal. Som enda ersättning skall betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § är maximibeloppet av ersättningen dock 30 månaders lön.

När ersättningen bestäms skall beroende på orsaken till att arbetsavtalet upphävts beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, den återstående tiden av ett arbetsavtal för viss tid, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, sådan anledning till upphävande av arbetsavtalet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer. När ersättningen bestäms ska hänsyn tas till en eventuell gottgörelse som för samma gärning har dömts ut med stöd av diskrimineringslagen. (30.12.2014/1331)

Om arbetsgivaren har sagt upp ett arbetsavtal i strid med de grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § eller har hävt avtalet i strid med de grunder som anges i 1 kap. 4 § eller enbart i 8 kap. 1 §, skall bestämmelsen i 1 mom. om ersättningens minimibelopp inte tillämpas när ersättningen bestäms.

3 § (29.12.2016/1448)

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalning av skadestånd och ersättning

Från en ersättning som bestämts enligt 2 § ska till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades avdras

1) 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002) och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden,

2) 80 procent av den grunddagpenning som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och som har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden, och

3) arbetsmarknadsstöd som med stöd av lagen om utkomstskydd för arbetslösa har betalats till arbetstagaren för den ifrågavarande tiden.

Domstolen kan göra ett mindre avdrag från ersättningen än vad som föreskrivs i 1 mom. eller helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

När domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 1 punkten ska den ge arbetslöshetsförsäkringsfonden och den arbetslöshetskassa som betalat förmånen tillfälle att bli hörda. Domstolen ska ålägga arbetsgivaren att betala det belopp som dragits av från ersättningen till arbetslöshetsförsäkringsfonden och sända en dom eller ett beslut i ärendet som vunnit laga kraft till arbetslöshetsförsäkringsfonden för kännedom. Vad som här föreskrivs om arbetslöshetsförsäkringsfonden gäller på motsvarande sätt Folkpensionsanstalten när domstolen behandlar ett ärende som avses i 1 mom. 2 eller 3 punkten.

Om avtal ingås om arbetsgivarens ersättningsskyldighet, ska i det särskilt nämnas den med stöd av 2 § avtalade totala ersättningen och den däri ingående ersättning som ska betalas till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan avtalet ingicks. Avdrag från ersättningen ska göras med iakttagande av vad som föreskrivs i 1 och 2 mom. i denna paragraf. Arbetsgivaren ansvarar för att det belopp som dragits av från ersättningen betalas till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten och att en kopia av avtalet sänds till arbetslöshetsförsäkringsfonden eller Folkpensionsanstalten för kännedom.

Vad som ovan föreskrivs om en ersättning som bestäms i enlighet med 2 § tillämpas också på skadestånd som med stöd av 1 § 1 mom. bestämts för ogrundad permittering.

13 kap

Särskilda bestämmelser

1 §

Föreningsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att höra till föreningar och rätt att delta i sådana föreningars verksamhet. De har även rätt att bilda en tillåten förening. Arbetsgivare och arbetstagare har likaså frihet att låta bli att höra till en förening som avses ovan. Det är förbjudet att hindra eller begränsa utövandet av denna rättighet och frihet.

Ett avtal som strider mot föreningsfriheten är ogiltigt.

2 §

Mötesrätt

Arbetsgivaren skall tillåta att arbetstagarna och deras organisationer under pauser och utanför arbetstiden avgiftsfritt använder lämpliga lokaler i arbetsgivarens besittning för behandling av frågor som gäller anställningsförhållanden och frågor som hör till en fackförenings verksamhet. Utövandet av mötesrätten får inte orsaka olägenheter för arbetsgivarens verksamhet.

3 §

Förtroendeombud

De arbetstagare som inte har någon förtroendeman som avses i ett kollektivavtal som enligt lagen om kollektivavtal är bindande för arbetsgivaren, kan bland sig välja ett förtroendeombud. Förtroendeombudets uppgifter och befogenheter bestäms så som anges särskilt i denna lag och annanstans i arbetslagstiftningen. Dessutom kan arbetstagarna särskilt genom majoritetsbeslut bemyndiga förtroendeombudet att representera dem i sådana frågor som gäller deras anställningsförhållande och arbetsförhållanden och som anges i bemyndigandet.

Förtroendeombudet har rätt att för skötseln av de uppgifter som avses i lag få behövlig information och tillräcklig befrielse från sitt arbete. Arbetsgivaren skall ersätta det inkomstbortfall som beror på detta. Beträffande sådan befrielse från arbetet som förtroendeombudet ges för skötseln av andra uppgifter samt beträffande ersättning för inkomstbortfall skall avtalas med arbetsgivaren.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för förtroendeombud finns i 7 kap. 10 §.

4 §

Förtroendeombud och överlåtelse av rörelse

Ett förtroendeombud behåller sin ställning enligt 3 §, om rörelsen eller en del av den vid överlåtelse behåller sin självständighet. Om förtroendeombudets mandat upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen, har han eller hon uppsägningskydd enligt 7 kap. 10 § under sex månader efter att mandatet upphört.

5 § (29.12.2016/1448)

Bostadsförmån

En arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl samt när anställningsförhållandet upphör använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid enligt 92 § i lagen om hyra av bostadslägenhet (481/1995). Om anställningsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens död, har hans eller hennes i lägenheten boende familjemedlemmar rätt att efter dödsfallet använda bostaden under den tid till vilken arbetstagaren varit berättigad, dock högst tre månader.

Sedan anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att för användningen av en lägenhet som avses i 1 mom. i vederlag ta ut högst det belopp som motsvarar de maximala boendeutgifterna enligt lagen om allmänt bostadsbidrag (938/2014). Arbetstagaren eller familjemedlemmarna ska underrättas om att vederlag tas ut. Vederlag får tas ut från ingången av den månad som närmast följer efter det att 14 dagar förflutit från underrättelsen.

På motsvarande sätt har arbetsgivaren rätt att ta ut vederlag för användningen av lägenheten vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter. Vederlag får tas ut tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag tas ut senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

Om viktiga skäl kräver det, kan arbetsgivaren för tiden för ett avbrott i utförandet av arbetet eller efter att anställningsförhållandet upphört enligt 1 mom. ställa en annan lämplig bostad till förfogande för arbetstagaren eller den avlidnes familjemedlemmar. De flyttningsekostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

6 §

Bestämmelsernas tvingande natur

Ett avtal som inskränker de rättigheter och förmåner som enligt denna lag tillkommer arbetstagare är ogiltigt, om inte något annat följer av denna lag.

Oberoende av skyldigheten att erbjuda arbete enligt 2 kap. 5 §, 5 kap. 2 § och 6 kap. 6 §

1) får en kommun för att fullgöra den sysselsättningskyldighet som anges i 11 kap. 1 § i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice anställa en person, dock inte för sådana uppgifter i fråga om vilka kommunen samtidigt har permitterat sina arbetstagare eller i fråga om vilka kommunen har gett en arbetstagare ett meddelande om permittering,

2) får en förening eller stiftelse för uppgifter som inte betraktas som näringsverksamhet anställa en sådan arbetslös person som avses i 7 kap. 8 § 1 mom. 3 punkten i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice,

3) får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet anställa någon i sådant lönesubventionerat arbete som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden.

(29.12.2016/1458)

Oberoende av det som föreskrivs i 5 kap. 2 § får en kommun, samkommun, förening eller stiftelse i en verkstad eller motsvarande träningsenhet ordna sådan arbetsprövning som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagsservice för sådana uppgifter som annars inte utförs i arbetsavtals- eller tjänsteförhållanden. (29.12.2016/1458)

7 §

Avvikelse genom kollektivavtal

Arbetsgivarnas och arbetstagarnas riksomfattande föreningar har med avvikelse från vad som anges i 6 § rätt att avtala om vad som bestäms

1) i 1 kap. 5 § om förmåner som är beroende av anställningsförhållandets längd,

2) i 2 kap. 5 § om arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda arbete,

3) i 2 kap. 11 § om lön för sjukdomstid,

4) i 2 kap. 13 § om lönebetalningsperiod och betalningstid,

5) om grunderna för sådan permittering som avses i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten och 2 mom., dock inte om förlängning av maximitiden för den permittering som avses i 1 mom. 2 punkten,

6) i 5 kap. 3 § om förhandsinformation och hörande av arbetstagare,

7) i 5 kap. 4 § om meddelande om permittering,

8) i 5 kap. 7 § 2 mom. om arbetsgivarens rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lönen för tiden för meddelande om permittering,

9) i 6 kap. 6 § om återanställande av arbetstagare,

10) i 7 kap. 4 § om den geografiska omfattningen av skyldigheten att erbjuda arbete,

11) i 7 kap. 13 § om en uppsagd arbetstagares rätt till sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning,

12) i 9 kap. om förfarandet vid upphävande av arbetsavtal.

(29.12.2016/1467)

Arbetsgivaren får tillämpa i 1 mom. avsedda kollektivavtalsbestämmelser även i sådana arbetstagares anställningsförhållanden som inte är bundna av kollektivavtalet, men i fråga om vilkas anställningsförhållanden arbetsgivaren enligt lagen om kollektivavtal skall iakta vad som bestäms i kollektivavtalet. Om så har avtalats i arbetsavtalet, får kollektivavtalets nämnda bestämmelser även sedan kollektivavtalet upphört att gälla, tills ett nytt kollektivavtal träder i kraft iakttas i fråga om sådana anställningsförhållandena i vilka bestämmelserna kunde tillämpas om kollektivavtalet alltjämt vore i kraft.

Det som i denna paragraf bestäms om riksomfattande arbetsgivarföreningar tillämpas på motsvarande sätt på de statliga förhandlingsmyndigheterna och andra statliga avtalsmyndigheter, på kommunala arbetsmarknadsverket, den evangelisk-lutherska kyrkans avtalsdelegation och det ortodoxa kyrkosamfundet samt på landskapsstyrelsen i landskapet Åland och kommunala avtalsdelegationen i landskapet Åland.

8 §

Från lag avvikande bestämmelser i ett allmänt bindande kollektivavtal

En arbetsgivare som skall iakta ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § får inom kollektivavtalets tillämpningsområde iakta också i avtalet ingående bestämmelser som avses i 7 § i detta kapitel, om tillämpningen av bestämmelserna inte förutsätter lokala avtal. Då tillämpas även den andra meningen i 7 § 2 mom.

9 § (15.8.2003/743)

Preskription och tid för väckande av talan

En arbetstagares lönefordran preskriberas fem år från förfallodagen, om inte preskriptionen avbryts före det. Preskriptionstiden är densamma också för övriga i denna lag avsedda fordringar.

Preskriptionstiden för ersättning av en personskada som orsakats en arbetstagare är dock tio år.

När ett anställningsförhållande har upphört förfaller rätten till en i 1 mom. avsedd fordran, om talan inte väcks inom två år från det att anställningsförhållandet upphörde. Om de bestämmelser i ett kollektivavtal som ligger till grund för arbetstagarens fordran dock måste anses som uppenbart tolkbara, preskriberas fordran på det sätt som föreskrivs i 1 mom.

10 §

Framläggning

Arbetsgivaren skall hålla denna lag och ett allmänt bindande kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § fritt tillgängliga för arbetstagarna på arbetsplatsen.

11 § (21.12.2007/1333)

Straffbestämmelser

Bestämmelser om straff för brott mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 2 § finns i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889), om straff för kränkning av föreningsfriheten enligt 13 kap. 1 § i 47 kap. 5 § i strafflagen samt om straff för kränkning av de rättigheter som tillkommer en förtroendeman enligt 7 kap. 10 § och ett förtroendeombud enligt 13 kap. 3 § i 47 kap. 4 § i strafflagen.

En arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot

- 1) bestämmelserna i 2 kap. 4 § 1 eller 2 mom. om skyldigheten att ge en arbetstagare skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet,
- 2) bestämmelserna i 2 kap. 17 § 1 mom. om begränsningen av arbetsgivarens kvittningsrätt,
- 3) bestämmelserna i 6 kap. 7 § om skyldigheten att ge arbetstagaren ett arbetsintyg,
- 4) bestämmelserna i 13 kap. 2 § om arbetstagarnas rätt att hålla möten på arbetsplatsen, eller
- 5) bestämmelserna i 13 kap. 10 § om framläggning av denna lag,

ska för *överträdelse av arbetsavtalslagen* dömas till böter.

För överträdelse av arbetsavtalslagen döms också den som i strid med 2 kap. 4 § 4 mom. vägrar ge information om de centrala villkoren i arbetet trots att sådan begärts eller i strid med 2 kap. 16 § 2 mom. vägrar ge arbetstagaren en löneuträkning trots att en sådan begärts. (14.11.2008/707)

Fördelningen av ansvaret mellan arbetsgivaren och dennes företrädare bestäms enligt grunderna i 47 kap. 7 § i strafflagen.

12 §

Tillsyn

Arbetskyddsmyndigheterna övervakar att denna lag följs. Arbetskyddsmyndigheterna skall i sin tillsynsuppgift och särskilt vid övervakningen av ett allmänt bindande kollektivavtal

iaktas verka i nära samarbete med de arbetsgivar- och arbetstagarföreningar som ingått de allmänt bindande kollektivavtal vilkas bestämmelser arbetsgivarna enligt 2 kap. 7 § skall iaktta.

Arbetarskyddsmyndigheterna har rätt att av arbetsgivaren på begäran få en kopia av de handlingar som är nödvändiga för tillsynen samt en detaljerad utredning om de avtal som ingåtts muntligen.

14 kap

Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

1 §

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2001.

2 §

Bestämmelser som upphävs

Genom denna lag upphävs lagen den 30 april 1970 om arbetsavtal (320/1970) jämte ändringar.

Om det i någon annan lag eller i förordning hänvisas till lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande, skall i stället denna lag tillämpas.

3 §

Övergångsbestämmelse

I anställningsförhållanden där arbetsgivaren skall iaktta eller får iaktta ett kollektivavtal som före denna lags ikraftträdande ingåtts antingen med stöd av lagen om kollektivavtal eller med stöd av 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal, sådana de lyder vid denna lags ikraftträdande, får arbetsgivaren tillämpa sådana bestämmelser i kollektivavtalet som avviker från denna lag till dess kollektivavtalet upphör att gälla, om inte kollektivavtalet ändras före det.

Bestämmelserna i 17 § 1 och 2 mom. lagen om arbetsavtal som gäller vid denna lags ikraftträdande tillämpas till dess kollektivavtalets allmänt bindande verkan har fastställts på det sätt som avses i lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan och beslutet vunnit laga kraft.

Arbetsgivarens skyldighet enligt 13 kap. 10 § att hålla ett i 2 kap. 7 § avsett allmänt bindande kollektivavtal tillgängligt för arbetstagarna inträder den dag då beslutet om fastställande av kollektivavtalets allmänt bindande verkan har förts in i en föreskriftssamling som justitieministeriet svarar för och som avses i 6 § lagen om ministeriernas och andra statliga myndigheters föreskriftssamlingar (189/2000) och det allmänt bindande

kollektivavtalet har publicerats på det sätt som anges i 14 § lagen om fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan.

GUIDE TILL LÖNESYSTEMET

GUIDE TILL LÖNESYSTEMET

INNEHÅLL

ALLMÄNT

UPPGIFTSBESKRIVNINGAR

- 1 BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRADEN**
- 1.1 **Kompetens som förutsätts för arbetsuppgiften (A)**
- 1.2 **Uppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten (A 1)**
- 1.3 **Yrkeserfarenhet som krävs (B)**
- 1.4 **Belastning (C)**
- 1.5 **Betydelsen av växelverkan (D)**
- 1.6 **Klassificeringsresultat**
- 2 INDIVIDUELL LÖNEDEL**
- 2.1 **Systemets uppbyggnadsfaser**
- 2.1.1 **Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet**
- 2.1.2 **Upprättande av bedömningsskalor – differentiering av faktorer**
- 2.1.3 **Viktning av faktorer**
- 2.1.4 **Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen**
- 2.1.5 **Planering av hur systemets används**

Blankett för uppgiftsbeskrivning

Blankett för bedömning av svårighetsgraden

ALLMÄNT

Den här guiden har sammanställts i samarbete mellan förbunden för att användas som hjälp då det lönesystem som fastställs i kollektivavtalet tas i bruk och tillämpas.

UPPGIFTSBESKRIVNINGAR

Innan lönesystemet tas i bruk ska en skriftlig uppgiftsbeskrivning göras upp för varje uppgift. Den beskriver arbetets syfte, väsentliga innehåll och centrala uppgifter med betoning på det bedömningssystem som fastställs i kollektivavtalet. Bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad är baserad på denna uppgiftsbeskrivning.

Då systemet tas i bruk kan uppgiftsbeskrivningarna göras i arbetsgrupper som består av personer som utsetts på arbetsplatsen. Arbetsgruppens bas utgörs ofta av förtroendemän och representanter för arbetsgivaren som ansvarar för personalärenden. I grupperna ska både arbetsgivaren och arbetstagarna vara representerade. Senare sammanställs uppgiftsbeskrivningarna i samarbete mellan chefen och arbetstagaren i enlighet med lönebestämmelserna i kollektivavtalet.

För uppgiftsbeskrivningen kan en arbetsplatsspecifik blankett utarbetas. När det gäller bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad är det viktigt att man i uppgiftsbeskrivningen fäster uppmärksamhet vid åtminstone följande faktorer:

- **Svara på frågan varför uppgiften existerar och beskriv uppgiften med utgångspunkt i kollektivavtalets bedömningssystem.**
- **Till vilken större uppgiftshelhet hör uppgiften och hur skulle uppgiftens inverkan på enhetens/aktivitetens ekonomiska framgång kunna beskrivas?**
- **Vilken är huvuduppgiften?**
- **Vilka andra uppgifter eller arbetsområden ingår i arbetet i fråga?**
- **Hurdan kompetens förutsätter uppgiften?**
- **Ingår arbetsledning och/eller ökat säkerhetsansvar i uppgiften?**
- **Hur visar sig den fysiska och/eller psykiska belastningen i arbetet?**

I slutet av guiden finns en modellblankett och ett beskrivningsexempel för uppgiftsbeskrivningen.

1. BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRADEN

Om företaget anser det vara nödvändigt, kan man då lönesystemet tas i bruk göra bedömningen av svårighetsgraden i arbetsgrupper. Arbetsgruppens sammansättning kan följa samma principer som sammansättningen av den arbetsgrupp som sammanställer uppgiftsbeskrivningar. **I arbetsgrupperna försöker man nå samförstånd genom att diskutera.** Senare utförs bedömningen av svårighetsgraden på det sätt som fastställs i kollektivavtalets lönebestämmelser i samarbete mellan chefen och arbetstagaren. Bedömningen av svårighetsgraden görs på den blankett som finns som bilaga till kollektivavtalet och till denna guide.

Vid bedömningen av en uppgifts svårighetsgrad är det speciellt viktigt att beakta följande:

- **Bedömningsobjektet ska vara ett arbete, inte en person**
- **Bedömningsobjektet ska vara arbetets innehåll, inte en beteckning eller en titel**
- **Bedömningen görs på basis av godkända uppgiftsbeskrivningar, inte på basis av uppfattningar**

Användning av modellen för bedömning av svårighetsgraden:

Med hjälp av modellen för bedömning av svårighetsgraden bestäms kravnivån för ett arbete som beskrivs i en uppdaterad uppgiftsbeskrivning.

1.1 Kompetens som förutsätts för arbetsuppgiften (A)

I modellen för bedömning av arbetstagarnas arbetsuppgifters svårighetsgrad väljs först den kompetensnivå som krävs för uppgiften. Den nivå som bäst beskriver uppgiften väljs bland fyra fastställda nivåer. (Se förklaringarna till kravfaktorerna, punkt A)

Begrepp:

Likartat arbete

En uppgift som kan utföras på basis av tydliga instruktioner och normalt tar högst några veckor att lära sig. Skötseln av uppgiften förutsätter inte heller kunskap på yrkesskolenivå.

Kompetensområde

Ett kompetensområde är en uppgiftshelhet för vilken de färdigheter som krävs för att sköta uppgiften har inhämtats i yrkesskola och/eller med hjälp av omfattande erfarenhet. Kompetensområden är till exempel: luftledningsarbeten, jordkabelarbeten, vattenverksarbeten, drift och underhåll av kopplingsutrustning, underhåll av reservpannor.

Krävande specialuppgift

En krävande specialuppgift förutsätter omfattande, mångsidig kunskap som inhämtats genom utbildning och omfattande erfarenhet. Uppgiften kan förutsätta krävande fysiska egenskaper och beredskap att arbeta under exceptionellt krävande omständigheter.

1.2 Uppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten (A 1)

Bedöm uppgiftens betydelse för arbetsgruppens eller om möjligt den högre organisationsgruppens resultat. Normalt värderas inverkan av samma enhets/arbetsgrupps arbetsuppgifter på samma helhets resultat och verksamhet.

I en väl genomförd uppgiftsbeskrivning har man i beskrivningen av arbetsuppgiftens syfte tagit ställning till uppgiftens betydelse för resultatet.

Följande attribut kan väljas: **begränsad**, **betydande** eller **omfattande**. I rutfältet finns två siffror av vilka man vid den valda kompetensnivån väljer den som bäst beskriver betydelsen av uppgiften i fråga. Det går inte att använda värden som ligger mellan siffrorna.

Ex. Uppgiftens betydelse för resultatet är ofta **betydande**; välj värdet 100 (kompetensnivå 1). Då bedömer man att uppgiftens betydelse för resultatet ofta är betydande, men att betydelsen ligger närmare begränsad än omfattande.

Begrepp:

Arbetsuppgiftens betydelse för resultatet/verksamheten är:

Begränsad

Uppgiften inverkar främst på den egna arbetsgruppens resultat och inverkan på andras arbete är liten.

Betydande

Uppgiften inverkar främst på resultaten inom aktivitetens delområden och uppgiften förutsätter egna idéer och initiativrikedom.

Omfattande

Uppgiften inverkar på hela aktivitetens resultat och förutsätter övervägande.

1.3 Yrkeserfarenhet som krävs (B)

I uppgiftsbeskrivningen definieras de krav på yrkeskunskap som arbetsuppgiften ställer. Bedöm vilken yrkeserfarenhet uppgiften förutsätter. Erfarenhetsåren behandlas inte schematiskt, utan man bedömer under hur lång tid den teoretiska kunskap som krävs för arbetet och den yrkesskicklighet som byggs upp på basis av kunskapen kan uppnås genom den utbildningsprocess som sker i arbetet.

Av tre angivna alternativ väljs det alternativ som uppgiften förutsätter:

- Yrkeserfarenhet på högst ett år: Förutsätter ingen omfattande inskolningsprocess. Den teoretiska information och arbetsskicklighet som kan inhämtas genom yrkesutbildning är tillräcklig för att klara av uppgiften eller så utgörs uppgiften av arbete inom ett eller två kompetensområden.
 - Yrkeserfarenhet på 1–5 år: En krävande yrkesuppgift som byggts upp på basis av teoretisk kunskap som inhämtats genom yrkesutbildning och där den kompetens som förutsätts uppnås genom orientering och utbildning i arbetet.
 - Yrkeserfarenhet på mer än 5 år: En ytterst krävande yrkesuppgift uppbyggd med hjälp av en utbildningsprocess i arbetet som genomförts på basis av teoretisk kunskap inhämtad genom yrkesutbildning.
-

Begrepp:

Yrkeserfarenhet

Vid användning av bedömningsmodellen avser yrkeserfarenhet sådan kompetens och arbetsträning som inhämtats genom praktiskt arbete och som inte kan ersättas med en avlagd yrkesexamen eller någon annan examen.

1.4 Belastning (C)

I det här avsnittet värderas antalet och omfattningen av de belastningsfaktorer som upprepade gånger förekommer i arbetet. Belastning är ofta en subjektiv och individuell upplevelse. Förmågan att tåla psykisk och fysisk belastning varierar mellan människor. Därför ska bedömningen utföras så objektivt som möjligt och man ska sträva efter att konstatera belastningens förekomst på andra sätt än genom personliga upplevelser.

Vid klassificering väljer man mellan tre alternativ: (se förklaringar till kravfaktorerna, punkt C)

- Arbetets belastning är normal när arbetet är fysiskt lätt och ingen psykisk belastning förekommer.
- Arbetet är mer belastande än normalt när antingen psykisk eller fysisk belastning förekommer i viss mån.
- Arbetet är mycket belastande när de fysiska belastningsfaktorerna eller den psykiska belastningen avviker avsevärt från det normala.

Begrepp:

Fysisk belastning

Kontinuerlig fysisk belastning som avviker från det normala.

Psykisk belastning

Psykisk belastning kan uppstå till följd av den uppmärksamhet eller bundenhet som arbetet kräver. Arbetstagaren kan inte avlägsna sig från arbetsplatsen, arbetet har en beredskapskaraktär.

Arbetet kan vara monotont och de sociala kontakterna till den övriga arbetsgemenskapen är bristfälliga. Arbetspress och farliga situationer ökar också den psykiska belastningen.

1.5 Betydelsen av växelverkan (D)

I den här punkten mäter man hur krävande det är att ha inflytande på andra människor. Inflytandet kan ske inom den egna arbetsenheten i form av undervisning, handledning eller rådgivning. Det kan också vara fråga om kundbetjäning, förhandlingar och överenskommelser om att sköta en gemensam arbetsuppgift. Normal informationsförmedling och informationsspridning är inte sådan växelverkan som avses här. I modellen för bedömning svårighetsgrad bedöms växelverkans omfattning och räckvidd. (se förklaringar till bedömningsfaktorerna för svårighetsgrad, punkt D)

Begrepp:

Begränsad

Växelverkan sker i den närmaste omgivningen, inom den egna arbetsgruppen.

Betydande

Växelverkan sker inom den egna arbetsenheten på expertnivå.

Omfattande

Växelverkan sker i stor utsträckning inom ramarna för den egna arbetsuppgiften och koncentreras utanför den egna arbetsenheten, t.ex. till kunder eller till andra enheter inom ett stort företag. Växelverkan sker också på eget initiativ.

1.6 Klassificeringsresultat

Klassificeringsresultatet fås genom att räkna ihop poängen i punkterna A, B, C och D för de bedömda punkterna. Det minsta poängantalet är 135 och det maximala antalet poäng är 360. Bedömningens poängantal anger kravnivån och timlönen enligt den.

2. INDIVIDUELL LÖNEDEL

Kompetens och arbetsprestation som grund för lönen

Kompetens och arbetsprestation omfattar arbetstagarens alla personliga egenskaper och prestationer som direkt eller indirekt har betydelse för arbetets slutresultat eller arbetsgemenskapens framgång. Det anses naturligt och rätt att det för personer som utför samma arbete eller arbete med samma värde finns löneskillnader som beror på kompetens- och prestationsskillnader.

Definieringen av kompetens och arbetsprestation kräver ett konsekvent tillvägagångssätt för att löneskillnaderna inte ska uppfattas som godtyckliga. Varje företag måste hitta sådana definieringsgrunder som bäst uppfyller företagets behov.

Det är viktigt att ledningen och personalen har samma uppfattning om vilken betydelse grunderna har och hur de bestäms. Annars kan lönesystemet inte göras motiverande.

Bedömningen av kompetens och arbetsprestation bör inte ses endast som ett hjälpmedel för lönesättningen, utan är en väsentlig del av utvecklingsdiskussioner där man granskar en persons prestationer och ställer upp nya mål.

Vid planeringen av systemet ska följande beaktas:

- Kompetensen och arbetsprestationen ska värderas i förhållande till personens uppgift.
- Skillnader i kompetens och prestation förekommer på alla kravnivåer.
- Som bedömningskriterier ska åtminstone följande tre kollektivavtalsenliga faktorer användas:
 - arbetsmängd
 - arbetets art
 - samarbetsförmåga
- En skriftlig beskrivning av systemet ska sammanställas.
- Bedömningens resultat behandlas gemensamt av arbetstagaren och dennas chef vid behov, dock minst en gång per år.

Lätt att använda och uppmuntrande

Lönesystemet ska vara tillräckligt lätt att använda för att bedömningen av kompetens och prestation ska fungera som ett användbart verktyg för cheferna. Det är viktigt att företaget väljer de kriterier som ska bedömas så att faktorer som påverkar företagets framgång belönas.

För att uppnå rätt typ av uppmuntran kan företaget definiera vilken betydelse varje kriterium har för bedömningsresultatet.

Exempel 1:

I exemplet har man ansett att "arbetsmängd" har dubbelt så stor vikt som "arbetets art" och "samarbetsförmåga".

| Faktorer | Motsvarar ännu inte normalnivån | Motsvarar normalnivån | Överskrider normalnivån |
|------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Arbetsmängd | 2 | 4 | 6 |
| Arbetets art | 1 | 2 | 3 |
| Samarbetsförmåga | 1 | 2 | 3 |
| Totalt | | | |

Det minsta poängantalet är 4 och det största 12 poäng.

2.1 Systemets uppbyggnadsfaser

När systemet byggs upp lönar det sig att framskrida på följande sätt:

- Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet
- Upprättande av bedömningsskalor – differentiering av faktorer
- Viktning av faktorer
- Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen
- Planering av hur systemets används

2.1.1 Val av kompetens- och prestationsfaktorer samt beskrivning av innehållet

Val av faktorer som är betydelsefulla för arbetet eller verksamhetsområdet. Vid behov värderas faktorerna enligt hur viktiga de är.

I kollektivavtalet fastställs följande:

"Vid bedömningen av arbetstagarens kompetens och arbetsprestation beaktas de personliga egenskaper som är viktiga i arbetet i fråga. Bedömningen sker med hjälp av ett bedömningssystem som stöder företagets verksamhet och mål samt personalens utveckling. Faktorer som bedöms är åtminstone **arbetsmängden, arbetets art och samarbetsförmågan**. Dessutom kan systemet enligt företagets prövning omfatta andra faktorer som stöder ovan nämnda mål. Bedömningens resultat behandlas gemensamt av arbetstagaren och dennas chef vid behov, dock minst en gång per år."

Det finns ett antal olika kompetens- och prestationsfaktorer. De kan till exempel grupperas i följande huvudgrupper och underpunkter:

| Arbetets effekt | Ansvarsfullhet | Samarbetskicklighet |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • arbetsresultat • kvalitet • mångsidig kunskap • specialkompetens • utvecklingsförmåga • omdömesförmåga • händighet | <ul style="list-style-type: none"> • ekonomiskt ansvar • ansvar för andra människor • kommunikationsansvar • regelbundenhet • noggrannhet • självständighet | <ul style="list-style-type: none"> • mänskliga relationer • flexibilitet • kommunikation |

Utgångspunkten för valet av faktorer är företagets mål, behov och kultur. Det är sällan lyckat att kopiera ett annat företags system att användas inom det egna företaget, men man kan låna goda idéer från andra system och modifiera dem så att de passar ens eget företag.

Hur många faktorer?

Praktisk erfarenhet har visat att 3–6 faktorer vanligen räcker.

Ofta sammanställs ett gemensamt urval faktorer inklusive beskrivningar och skalor för ett företag. Av dessa faktorer väljs de som är mest lämpliga för varje enskild uppgift eller varje enskilt objekt och vid behov betonas de också separat.

Exempel 2:

| Nr | Faktor | Vikt | Skala | Resultat |
|----------------------------|-------------------|------|----------------|----------|
| Arbetets effekt | | | | |
| | Arbetsmängd | 30% | 30-45-60-75-90 | |
| | Arbetets art | 20% | 20 – 40 – 60 | |
| | Mångsidighet | 20% | 20 – 40 – 60 | |
| | Specialkompetens | | | |
| Ansvarsfullhet | | | | |
| | Ekonomiskt ansvar | | | |
| | Ledningsansvar | | | |
| | Noggrannhet | | | |
| | Självständighet | 10% | 10 – 20 – 30 | |
| Samarbetskicklighet | | | | |
| | Samarbetsförmåga | 20% | 20 – 40 – 60 | |
| | Flexibilitet | | | |

Antalet valda faktorer samt en vald faktors tyngdpunkt inverkar också på valet av skala. Ju fler faktorer eller ju mindre vikt, desto färre bedömningsnivåer behövs och tvärtom.

Om man kommer fram till ett visst begränsat antal faktorer, viktas de ofta också, men om man kommer fram till ett mer omfattande urval av faktorer kan man utesluta viktningen.

Exempel 3: Begränsat antal viktade faktorer

| EXEMPEL | | vikt | NIVÅER/POÄNG | | | | |
|---------|-------------------------------|------|--------------|---|---|----|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Arbetsmängd | 20 % | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 2 | Arbetets art | 20 % | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 3 | Samarbetsförmåga | 10 % | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Yrkesskicklighet/mångsidighet | 30 % | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 5 | Initiativrikedom/aktivitet | 20 % | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |

Exempel 4: Många faktorer utan särskild viktning

Ett annat sätt som också används är att man väljer 10–20 faktorer. Dessa viktas inte separat och samma bedömningsskala används för alla faktorer.

| EXEMPEL RESULTAT | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|
| 1 | Arbetsmängd | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Arbetets art | 1 | 2 | 3 |
| 3 | Flexibilitet | 1 | 2 | 3 |
| 4 | Företagsamhet – självständighet | 1 | 2 | 3 |
| SAMARBETE | | | | |
| 5 | Samarbetsförmåga | 1 | 2 | 3 |
| 6 | Handledning och växelverkan i arbetet | 1 | 2 | 3 |
| KOMPETENS | | | | |
| 7 | Yrkesskicklighet | 1 | 2 | 3 |
| 8 | Mångsidig kunskap i det egna arbetet | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Specialkunskap, tilläggsfärdigheter och färdigheter | 1 | 2 | 3 |
| UTVECKLINGSFÖRMÅGA | | | | |
| 10 | Kreativitet, initiativförmåga, innovationsförmåga | 1 | 2 | 3 |
| 11 | Utvecklingsförmåga, självutveckling | 1 | 2 | 3 |
| 12 | För arbetsmiljön, maskiner och apparater | 1 | 2 | 3 |
| 13 | Pålitlighet, tidtabeller och överenskomna saker | 1 | 2 | 3 |

Även om detta exempel inte innehåller viktade faktorer, får huvudgrupperna ändå olika vikt utifrån antalet faktorer.

2.1.2 Upprättande av bedömningsskalor – differentiering av faktorer

Det finns två typer av bedömningsskalor. Man kan antingen använda en gemensam skala för alla kompetensfaktorer eller göra upp en egen skala för varje faktor som beskriver faktorns speciella karaktärsdrag.

Hur många nivåer?

Det behövs vanligen 3-7 bedömningsnivåer.

Exempel på bedömningsskalor

| Beskrivning på tre nivåer | Beskrivning på fyra nivåer | Beskrivning på fem nivåer |
|-----------------------------------|--|---|
| 1. Normal 2. Bra 3. Utmärkt | 1. Grundnivå 2. Överskrider grundnivån 3. Bra nivå 4. Utmärkt | 1. Inlärningsnivå 2. Grundnivå 3. Målnivå 4. Utmärkt nivå 5. Toppnivå |

Exempel på en bedömningsskala där varje faktor har en egen beskrivning

Begrepp

Initiativrikedom

Med initiativrikedom avses att man aktivt informerar och tar initiativ eller själv genomför sådana åtgärder (t.ex. reparationer) inom sitt eget område som inte ingår i de normala arbetsuppgifterna.

- Nivå 1,** Ser sin uppgift som begränsad och ingriper inte i frågor eller uppgifter.
- Nivå 2,** Informerar om sådant som kräver åtgärder, men vidtar inte själv dessa åtgärder utan uppmaning.
- Nivå 3,** Reparerar själv små fel och informerar bra om större fel och annat som behöver förbättras.
- Nivå 4,** Övervakar noggrant områdets skick och förhållandena. Informerar bra och ger förslag till förbättringar. Reparerar fel på eget initiativ genast när de uppstår.
-

2.1.3 Viktning av faktorer

Såsom tidigare har konstaterats kan de valda faktorerna viktas enligt hur viktiga/betydelsefulla de är. Viktningen grundar sig på omdöme och kan inte vara så exakt. Därför är det tillrådligt att den viktning som väljs för olika faktorer bör vara definierad med 10 procents noggrannhet, dvs. 10 procent, 20 procent, 30 procent osv. och totalt 100 procent. Detta innebär att den minsta viktningen är 10 procent. Viktning med 5 procents noggrannhet kan användas enligt omdöme.

2.1.4 Användning av bedömningsresultatet i lönesättningen

Bedömningsresultaten är inte bara användbara hjälpmedel för genomförandet av lönepolitiken utan kan också användas för många andra ändamål inom personaladministration, såsom planering av personalens karriärutveckling.

När bedömningsresultaten jämförs med de verkliga lönerna kan man dra slutsatser om hur och/eller till vem eventuella löneförhöjningar ska styras.

I eventuella löneförhöjningssituationer kan t.ex. följande förfaringssätt användas:

Exempel:

- Skeva löneförhållanden korrigeras på basis av lönejämförelsen.
- Bedömningens resultat bestämmer utdelningskvoterna för löneförhöjningspotten.
- Löneförhöjningspotten styrs till personer vilkas kompetens och prestation nått de uppställda målen.
- En positiv förändring av den personliga kompetensen och prestationen möjliggör en löneförhöjning.

2.1.5 Planering av hur systemets används

Enhetlig användning

Chefen bör ha en tydlig bild av lönestrukturen och de faktorer som påverkar den. Chefen granskar sin personals löner med jämna mellanrum, till exempel en gång per år.

Chefen ska kunna motivera en persons lön med utgångspunkt i både arbetets svårighetsgrad och personens kompetens och arbetsprestation. På samma sätt ska chefen kunna förklara för sina underordnade på vilket sätt och under vilken tid arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling.

Den här krävande målsättningen förutsätter att företaget har enhetliga riktlinjer som baserar sig på systematisk hantering av löneärenden. Då agerar de som är ansvariga för lönesättningen på samma sätt och man kan undvika en situation där arbetstagare som är underställda en chef får omotiverat högre eller lägre löner än arbetstagare underställda en annan chef.

För att lönesättningen ska fungera på rätt sätt, dvs. styra och uppmuntra till rätt målsättningar, måste arbetstagaren veta vilka faktorer som påverkar lönen och hur arbetstagaren själv kan påverka sin egen löneutveckling genom sitt sätt att vara och agera.

Kompetensen utvecklas – granskningsfrekvens

En persons kompetens i förhållande till uppgiften utvecklas vanligen långsamt. Därför är det inte befogat att varje löneperiod justera lönen utifrån kompetensen. Det vanligaste intervallet för granskning av kompetensen är ett år.

Uppgiften ändras – kompetensen fastställs

Om uppgiften ändras så att kravnivån stiger, är ofta arbetstagarens kompetens för den nya uppgiften åtminstone i början lägre än kompetensen för den tidigare uppgiften. Då ökar arbetstagarens lön till följd av den ändrade uppgiften mindre än skillnaden mellan den nya och den gamla uppgiftens löner enligt kravnivå.

Om kompetensen för den nya uppgiften är samma som för den tidigare uppgiften, ökar lönen lika mycket som skillnaden mellan lönerna enligt kravnivå.

Om kompetensen för den nya uppgiften är högre än för den tidigare uppgiften, ökar lönen mer än skillnaden mellan lönerna enligt kravnivå.

Om ändringen av uppgiftens svårighetsgrad är liten, kan inte heller arbetstagarens kompetens för den nya uppgiften avvika mycket från kompetensen för den gamla uppgiften.

Det som nämns ovan gäller när arbetstagarens lön före ändringen motsvarar arbetstagarens kompetens för den dåvarande uppgiften.

Om uppgiften ändras så att svårighetsgraden minskar, sjunker också lönen enligt kravnivå. Arbetsgivaren kan ändå inte ensidigt sänka en arbetstagares lön, utan lönens individuella del ökar i samma omfattning som lönen enligt kravnivå sjunker.

Ny personal och bedömning av kompetens

När det gäller ny personal är det befogat att vänta t.ex. till prøvotidens slut eller cirka ett halvår innan den första bedömningen av kompetens och prestation genomförs. Därefter övergår man till normala utvecklingsdiskussioner och granskningar med ett års mellanrum.

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Huvuduppgifter:

Övriga uppgifter:

Arbetsledningsuppgifter:

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning:

Erfarenhet:

Övriga krav och specialkunskap (bl.a. påfrestningsfaktorer):

Organisation:

Enhet, team, avdelning:

Chefens uppgiftsbenämning:

Namn på den person som sköter uppgiften:

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Genomföra körningar av kraftverkets pann- och avsvavlingsanläggning enligt drifts- och säkerhetsanvisningarna så att de mål för användbarhet och ekonomi som ställs på driftsenheterna kan uppnås.

Huvuduppgifter:

Övervakning och styrning av kraftverkets pannanläggning och avsvavlingsanläggning.

Övriga uppgifter:

Handledning av reservpannans skötare, värmesystemets skötare och kolkrossens användare.

Arbetsledningsuppgifter:

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

Ansvarsfullt genomförande av uppgiften förverkligar de säkerhets- och miljöansvar samt ekonomiska ansvar som ställs på resultatenheten.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Yrkesexamen: Kraftverksoperatör eller undermaskinmästare

Erfarenhet: 2 års arbete vid ett ångkraftverk och deltagande i arbetsgivarens inskolning i arbetet vid kraftverket.

Övriga krav och specialkunskap: anpassning till kontrollrumsarbete.

Organisation:

Enhet, team, avdelning: Kraftverkets driftsgrupp

Chefens uppgiftsbenämning: Skiftesmästare

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Tryggande av felfri funktion i kraftverkets lokalt använda anläggningar när kraftverket är i bruk.

Huvuduppgifter:

Lokal övervakning av kraftverkets reservpanna, risselanläggning och avsvavlingsanläggning.

Övriga uppgifter:

Små underhålls- och reparationsarbeten i ovan nämnda anläggningar.

Arbetsledningsuppgifter:

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

I synnerhet observation av gasläckor.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Grundskola

Erfarenhet: Deltagande i inskolning i arbetet under 4 månader

Övriga krav och specialkunskap:

Organisation:

Enhet, team, avdelning: Kraftverkets driftsgrupp

Chefens uppgiftsbenämning: Skiftesmästare

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa nätverksföretagens förfaringssätt och principer och högklassigt genomföra det arbete som beställts eller erhållits av kunden i enlighet med fastställda normer.

Huvuduppgifter:

Installations- och underhållsarbeten i 0,4–20 kV luftlednings- och jordkabelnätverk.

Övriga uppgifter:

Felkorrigeringar i kundens 0,4–20 kV nätverk vid deltagande i beredskap. Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

Arbetsledningsuppgifter:

Arbetsledare för arbetslaget

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

Ansvar för arbetslagets elsäkerhet. Kännedom om elsäkerhetsbestämmelserna.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Elmontör, yrkesskola

Erfarenhet: 4 års erfarenhet av motsvarande uppgifter. Uppdaterad yrkeskunskap som inhämtats genom utbildning organiserad av arbetsgivaren.

Övriga krav och specialkunskap: Körkort ABCDe, förmåga och färdighet att arbeta på höga platser. Kundfokusering samt förmåga att tänka ekonomiskt.

Organisation:

Enhet, team, avdelning: Avdelningen för byggande av nätverk

Chefens uppgiftsbenämning: Ledningsmästare

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa förfaringssätten och principerna inom ett företag som erbjuder nätverksentreprenad samt service- och underhållstjänster och högklassigt genomföra det arbete som beställts eller erhållits av kunden i enlighet med fastställda anvisningar och normer.

Huvuduppgifter:

Installations-, service- och underhållsarbeten i 0,4–400 kV utomhus- och inomhuskopplingsstationer.

Övriga uppgifter:

Felkorrigeringar i kundens 0,4–20 kV kopplingsstationer under deltagande i beredskap. Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

Arbetsledningsuppgifter:

Arbetsledare för arbetslaget

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

Ansvar för arbetslagets elsäkerhet. Kännedom om elsäkerhetsbestämmelserna.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Elmontör, yrkesskola

Erfarenhet: 5 års erfarenhet av motsvarande uppgifter. Uppdaterad yrkeskunskap som inhämtats genom utbildning organiserad av arbetsgivaren samt anläggningsspecifik specialkunskap.

Övriga krav och specialkunskap: Körkort ABCDe, förmåga och färdighet att arbeta noggrant med iakttagande av yttersta precision. 20–110 kV brytarunderhåll och skyddsrelätest. Kundfokusering, förmåga att uppfatta helheter.

Organisation:

Enhet, team, avdelning: Avdelningen för nätverksbyggnad och servicetjänster

Chefens uppgiftsbenämning: Elmästare

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa förfaringssätten och principerna inom ett datakommunikationsföretag och utföra arbete med anknytning till övervakning och hantering av tele- och datakommunikationsnätverk i enlighet med kvalitetssystemet.

Huvuduppgifter:

Övervakning och hantering av tele- och datakommunikationsnätverk. (Kontroll av larmsystem, informering, definiering av trafikmätningar och rapportering av dessa, fungera som huvudanvändare samt larm- och trafikmätningssystem.)

Övriga uppgifter:

Centralstyrning och deltagande i företagets feljour.

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...)

Ökat ekonomiskt ansvar för utredning av felsituationer, utveckling av systemet på eget initiativ, kontinuerligt samarbete med nätverksföretag och övriga datakommunikationsoperatörer.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Yrkesinriktad grundexamen inom området (yrkesskola)

Erfarenhet: Uppgiften kräver över 5 års arbetserfarenhet

Övriga krav och specialkunskap:

- uppgiften kräver initiativrikedom och fortlöpande "uppdatering" av kunskap och färdigheter kring hur systemet används
- förmåga att förstå felsituationernas inverkan på och deras betydelse för nätverket.

Organisation:

Enhet, team, avdelning:

Chefens uppgiftsbenämning:

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

BESKRIVNING AV ARBETSUPPGIFTEN

Uppgiftens namn:

Uppgiftens syfte; varför existerar uppgiften?

Följa nätverksföretagets förfaringssätt och principer och utföra det arbete kunden beställt i enlighet med kvalitetssystemet.

Huvuduppgifter:

Arbeten förknippade med mobiltelefonnät och strömförsörjningssystem, byggande av lokala nätverk och kabelarbeten i hus.

Övriga uppgifter:

Underhållsuppgifter i apparatutrymmen, nätverksmätningar, felkorrigeringar i kundens telenätverk. Sörja för att teamets bil och redskap fungerar.

Specialansvar som ingår i uppgiften: (säkerhet, miljö, tid, ekonomi...) Kunskap om elsäkerhetsbestämmelserna (SFS 6002), förmåga att arbeta självständigt, tystnadsplikt.

Krav som uppgiften ställer:

Utbildning: Yrkesinriktad grundexamen inom området (yrkesskola).

Erfarenhet: 3 års erfarenhet av motsvarande uppgifter.

Övriga krav och specialkunskap: Körkort ABE. Förmåga och färdighet att arbeta på höga platser. Kundfokusering samt förmåga att tänka ekonomiskt. Utbildning för heta arbeten. Utbildningen Vägsäkerhet 1.

Organisation:

Enhet, team, avdelning:

Chefens uppgiftsbenämning:

Namn på den person som sköter uppgiften: N.N.

Datum:

Underskrift av den som sköter
uppgiften

Chefens underskrift

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Företag: _____

Arbetsuppgift: _____ Bedömningsdatum: _____

| KOMPETENS SOM FÖRUTSÄTTS FÖR ARBETSUPPGIFTERNA | | A1, UPPGIFTERNAS BETYDELSE FÖR RESULTATET/VERKSAMHETEN | | |
|--|---|--|--|------------------------------------|
| Nivåer | | Begränsad | Betydande | Omfattande |
| A | NIVÅ 1 Uppgiften består av några likartade arbeten | 75 85 | 100 110 | |
| | NIVÅ 2 Uppgiften består vanligtvis av arbeten inom ett kompetensområde | 100 110 | 125 135 | |
| | NIVÅ 3 Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift | | 150 160 | 175 185 |
| | NIVÅ 4 Uppgiften består av minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift | | 175 185 | 200 210 |
| B | YRKESERFARENHET SOM KRÄVS | Yrkiserfarenhet som förutsätts för uppgifterna | | |
| | | Högst ett år 20 | 1–5 år 35 | över 5 år 50 |
| C | BELASTNING Med detta avses specialfaktorer som vid upprepade tillfällen förekommer i arbetet och som beror på att arbetet är tungt, monotont och bindande | Arbetets belastning är normal 20 | Arbetet är mer belastande än normalt 35 | Arbetet är mycket belastande 50 |
| D | BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN Här mäts hur krävande det är att påverka det egna företagets personal och utomstående personer | Begränsad 20 | Betydande 35 | Omfattande 50 |

Klassificeringsresultat: _____ poäng

Person som utför arbetsuppgiften i fråga: _____

I klassificeringen har följande beaktats:

- Arbete i höga master eller stolpar
- Licenssvetsares kompetens
- Uppgifter som arbetsledare
- Arbetsorientering

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Förklaringar till värderingsfaktorerna

A ARBETSUPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD, NÖDVÄNDIG KOMPETENS

Nivå 1

- Uppgiften består av några likartade arbeten
- Klara anvisningar vägleder arbetet
- Uppgiften förutsätter ingen kunskap på yrkesskolenivå
- Uppgiftens innehåll och enskilda arbeten kan läras in med hjälp av en kort yrkesinriktad handledning

Nivå 2

- Uppgiften består vanligtvis av arbeten inom ett kompetensområde
- Allmänna anvisningar från arbetsgivaren och etablerad praxis styr arbetet
- Uppgiften förutsätter vanligtvis behärskande av yrkesskolekunskap
- Uppgiften förutsätter kunskap om nätverk, anläggningar eller processer inom uppgiftsområdet i fråga

Nivå 3

- Uppgiften består av arbeten inom minst två kompetensområden eller är en krävande specialuppgift
- Uppgiften karakteriseras av allmän handledning
- Med chefen överenskomna målsättningar och företagets verksamhetsprinciper styr verksamheten
- Uppgiften förutsätter alltid behärskande av yrkesskolekunskap inom branschen
- Uppgiften förutsätter ingående kunskap om nätverken, anläggningarna eller processerna i fråga

Nivå 4

- Uppgiften består av minst två uppgifter på nivå 3 eller är en mycket krävande specialuppgift
- De uppställda målen och praxis styr uppgiften i högre grad än anvisningarna
- Arbetstagaren beslutar normalt själv om arbetsarrangemangen. Arbetet innefattar ofta planering, växelverkan och kreativt övervägande
- Uppgiften förutsätter behärskande av bredare kunskap inom området än yrkesskolekunskap
- Uppgiften förutsätter omfattande kunskap om företagets nätverk, anläggningar eller processer

MODELL FÖR BEDÖMNING AV ARBETSTAGARNAS UPPGIFTERS SVÅRIGHETSGRAD

Förklaringar till värderingsfaktorerna

A1 ARBETSUPPGIFTERNAS INVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

1 Begränsad

- En lösnings resultat eller den tid det tar har endast en liten inverkan på andras arbete
- Uppgifternas inverkan är i huvudsak koncentrerad till resultatet av det egna arbetet eller en begränsad arbetsgrupps arbete

2 Betydande

- Uppgiften kräver i viss mån utvecklande av nya idéer
- Uppgiftens inverkan koncentreras i huvudsak till resultat inom aktivitetens delområden

3 Omfattande

- Lösningarna måste ofta genomföras genom att kombinera teoretisk information, erfarenhet och etablerad praxis
- Uppgiftens inverkan är klart koncentrerad till hela aktivitetens resultat

C BELASTNING

1 Arbetets belastning är normal

- Arbetets fysiska belastning är normal och ingen speciell psykisk belastning förekommer

2 Arbetet är mer belastande än normalt

- I arbetet förekommer deluppgifter som kräver medelhård ansträngning eller så är arbetet lätt, men psykisk belastning förekommer i viss mån

3 Arbetet är mycket belastande

- Arbetet kräver kontinuerlig medelhård ansträngning eller kortvariga, upprepade hårda ansträngningar eller så är arbetets

D BETYDELSEN AV VÄXELVERKAN

1 Begränsad

- Kontakterna är rutinmässiga och förutsätter växelverkan med den närmaste omgivningen

2 Betydande

- Uppgiften förutsätter närmast interna kontakter på expertnivå som huvudsakligen sker inom ramarna för den egna aktiviteten

3 Omfattande

- Uppgiften förutsätter i stor utsträckning initiativrika kontakter till kunder, experter och krävande intressentgrupper

psykiska belastning betydande

