

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. 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.

**KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN
INOM**

TIMMERHUSINDUSTRIN

1.3.2022–29.2.2024

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

TIMMERHUSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL.....	1
1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	1
2 § KOMPLEMENTAVTAL	2
3 § ARBETSGIVARES OCH TJÄNSTEMANS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER.....	2
4 § ARBETSFREDSPLIKT	2
BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
5 § ^L ^{SEP} ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
6 § AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	3
7 § ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING	3
8 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA ARBETSTIDSFORMER.....	6
9 § ^L ^{SEP} GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID.....	10
9 a § ARBETSTIDSBANKEN.....	11
10 § MERTIDSARBETE	11
11 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA.....	12
BESTÄMMELSER ANGÅENDE AVLÖNING	14
12 § LÖNESÄTTNING	14
13 § SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE	16
14 § LÖN FÖR DELTID	17
15 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTIDSARBETE M.M.....	18
16 § SÖNDAGSARBETE	22
17 § VIKARIATERSÄTTNING	22
18 § BEREDSKAP.....	23
19 § UTRYCKNINGSGRÄNS OCH TELEFONANVISNINGAR	24
20 § UTBILDNINGSTILLFÄLLEN	25
21 § RESEERSÄTTNINGAR	25
SOCIALA BESTÄMMELSER	27
22 § LÖN FÖR SJUKTID ELLER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL	27
23 § ^L ^{SEP} LÄKARUNDERSÖKNINGAR	29
24 § SEMESTER.....	32
25 § KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET	34
VISSA BESTÄMMELSER	35
26 § ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING	35
27 § ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER	35
28 § FÖRSAMLINGSRÄTT	35
FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID	36
29 § LOKALA AVTAL	36
30 § FÖRHANDLINGSORDNING	36
31 § AVTALETS GILTIGHETSTID	37
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL ÖVER KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN I TIMMERHUSINDUSTRIN	39

AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD AFC - TOC - STL	42
PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993	51
FÖRTROENDEMANNAAVTAL INOM TIMMERHUSINDUSTRIN.....	53
SAMARBETSAVTAL.....	60

TIMMERHUSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL

1 §

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

- 1 Detta kollektivavtal omfattar personer som arbetar i tjänstemannauppgifter på företag som tillverkar timmerhus, timmerbyggnader, timmerstockar, timmerämnen och CLT.
- 2 Avtalet gäller inte tjänstemän i företagsledningen eller som representerar arbetsgivaren när det bestäms om löne- och anställningsvillkoren för tjänstemän, och inte heller personer som innehar självständig ställning och administrativt, ekonomiskt eller verkställande ansvar inom företaget eller inom en betydande del av företaget eller personer som innehar en därmed jämförbar ställning. Sådana personer är ytterligare personer med en ovannämnd ställning på s.k. "avdelningschefsnivå" vid en medelstor företagsorganisation som idkar produktionsverksamhet. Det kan också inom en företagsorganisation finnas personer på ovannämnd eller högre nivå som inte har chefsansvar men som företräder expertis på något specialområde (s.k. specialister) och som av denna anledning och på grund av sin självständiga ställning likställs med ovan nämnda personer. Inom stora företag finns det naturligtvis flera organisationsnivåer, och därmed kan också personer som är verksamma på flera olika organisationsnivåer falla utanför avtalets tillämpningsområde, förutsatt att de övriga förutsättningar, som nämns i detta stycke, existerar.

En nedre gräns för tolkningen av avtalets tillämpningsområde finns inte. Detta avtal gäller personer som fungerar som ordinarie representanter för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna och som med den rätt och makt som tillhör arbetsgivaren fördelar, leder, övervakar eller kontrollerar arbetet utan att själv regelbundet delta i själva arbetet och, om än regelbundet, använder dock en förhållandevis liten del av sin arbetstid till att utföra andra än sådana arbetsuppgifter som egentligen tillhör tjänstemannen.

Protokollsanteckning 1:

Tillämpningsområdet avgörs enligt uppgift. På grund av avtalets uppgiftsspecifika art har personens utbildningsnivå, given statistisk benämning eller lönebetalningssätt ingen avgörande betydelse då det avgörs vilket avtals tillämpningsområde personen tillhör.

Detta innebär att tjänsteman som fått till exempel högskole-, yrkeshögskole- eller annan specialutbildning hör till detta avtals tillämpningsområde, ifall befattningen på basis av sitt innehåll omfattas av detta avtal.

Protokollsanteckning 2:

Förtroendemannen ska i samband med ändringssituationen meddelas om en sådan ändring i tjänstemannauppgifterna som tillhör detta kollektivavtals tillämpningsområde och som möjligtvis följs av en ändring i tjänstemannagruppen.

- 3 Bestämmelserna i detta avtal iakttas till tillämpliga delar i fråga om tjänstemän och personer som arbetar deltid och utför sitt arbete i huvudsak som provisionsarbete.

2 §

KOMPLEMENTAVTAL

- 1 Som en del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om uppsägningsskydd som bifogas som bilaga till detta kollektivavtal, förtroendemannaavtalet som undertecknades 22.10.2003, samarbetsavtalet som undertecknades 1.12.2016 samt protokollet om att förkorta arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete av 17.12.1993.

3 §

ARBETSGIVARES OCH TJÄNSTEMANS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER

- 1 Tjänsteman ska på det sätt hans eller hennes ställning förutsätter främja och bevaka arbetsgivarens intressen.
- 2 Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till tjänstemannen och stödja tjänstemannen när han eller hon fungerar som arbetsgivarens representant samt så långt möjligt stödja tjänstemannen då han eller hon strävar efter att utveckla sina yrkesfärdigheter.
- 3 Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen om ändringar som gäller hans eller hennes ställning så tidigt som möjligt och om beslut som gäller hans eller hennes medarbetare senast samtidigt som medarbetarna informeras.
- 4 En tjänsteman ska få introduktion i arbetet och när det gäller ändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också introduceras i företaget, dess verksamhetsprinciper och personalpolitik samt eventuella ordningsregler. Dessutom underrättas tjänstemannen om vilket kollektivavtal som ska tillämpas och om avtalets förhandlingssystem och om tjänstemännens representanter.

4 §

ARBETSFREDSPLIKT

- 1 Alla arbetsstridsåtgärder som under avtalets giltighetstid riktas mot det här kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon av avtalets bestämmelser är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och tjänstemän som är deras medlemmar och som berörs av avtalet inte vidtar stridsåtgärder som bryter mot bestämmelserna i avtalet eller i övrigt bryter mot dessa bestämmelser.

BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

1 Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp tjänsteman.

2 Anställningsvillkoren kan förändras, i fall båda parterna avtalar om det. Om parterna inte kan komma överens, kan ändringen genomföras på en grund som berättigar till uppsägning med beaktande av uppsägningstiden.

En tjänsteman kan förflyttas till en annan uppgift utan att hans eller hennes tjänstemannaställning ändras. Om det innebär att tjänstemannens förmåner försämras, iakttas ovan nämnda förfarande.

Om en tjänsteman förflyttas från en uppgift till en annan eller om det ansvar som skötseln av tjänsten förutsätter och de krav som den ställer förändras, behandlas ärendet i första hand mellan arbetsgivaren och personen. I de fall då tjänstemannen eller arbetsgivaren så kräver, ska frågan diskuteras även mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

6 §

AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

1 Om uppsägningstider, grunderna för och förfaringssätt vid uppsägning har avtalats i bifogade avtal om uppsägningsskydd.

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

7 §

ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING

Arbetstidsschema

1 På arbetsplatsen ska ett arbetstidsschema utarbetas när det är möjligt med beaktande av arbetets natur. Av arbetstidsschemat ska framgå när den dagliga ordinarie arbetstiden börjar och upphör, måltidspausens längd och tidpunkt samt lediga dagar per vecka.

2 De tjänstemän ärendet angår och förtroendemannen ska underrättas i god tid om kommande och bestående ändringar i arbetstidsschemat och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Om ändringen berör flera tjänstemän eller i övrigt en betydande del av personalen ska förhandlingar om ändringarna föras med förtroendemannen på förhand.

Tillfälliga avvikelser som ska föras in i arbetstidsschemat meddelas de berörda tjänstemännen i så god tid som möjligt och senast på den tredje dagen före ändringen träder i kraft, såvida det inte är fråga om nödarbete. Om ändringen gäller hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet ska även förtroendemannen meddelas om ärendet.

Det är möjligt att genom lokala avtal avvika från ovan nämnda anmälningstider.

- 3 Arbetsveckan inleds på måndag och arbetsdygnet i berörda företag vid allmänt iakttagna tidpunkter, om inte annat avtalats lokalt.

Protokollsanteckning:

Vid planeringen av införandet av olika arbetstidsmodeller är det ändamålsenligt att även utreda möjligheterna till att införa flexibel arbetstid. Det är möjligt att övergå till flexibel eller spridd arbetstid, i fall man avtalar om det lokalt.

Fridagar

- 4 Den andra lediga dagen som ges per vecka kan vara:

- en fast veckodag som är lördag eller, om det inte är möjligt, måndag eller
- en varierande veckodag, ifall arbete utförs minst sex dagar per vecka.

- 5 Om det tillämpas genomsnittlig arbetstid per vecka i arbetet, förläggs de lediga dagarna så att en period omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka.

Om de lediga dagarna inte kan förutsägas ska utjämningsledigheten meddelas minst en vecka på förhand.

Den ordinarie arbetstidens längd i dags- och tvåskiftsarbete

- 11 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka om tjänsteman arbetar på en produktionsmässig avdelning eller arbetsplats där man kontinuerligt följt en arbetstid på 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
- 12 I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
- 13 Det är möjligt att lokalt avtala om en övergång från en 37,5-timmars arbetsvecka till en 40-timmars arbetsvecka enligt kollektivavtalet. Avtalet ska ingås före utgången av föregående år. Avtalet kan sägas upp årligen med iakttagande av en uppsägningstid på två månader så att avtalet upphör att gälla vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan göras upp i enlighet med följande A- eller B-modeller:

ALTERNATIV A

- a. Vid övergång till en arbetsvecka på 40 timmar höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. När tjänstemannen

går tillbaka till en 37,5-timmars arbetsvecka, sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.

- b. Efter att man övergått till en arbetsvecka på 40 timmar iakttas de avtal som ingåtts mellan förbunden 28.3.1984, 13.12.1985 och 25.3.1986 samt det protokoll som avfattats 17.12.1993 om förkortning av arbetstid.

ALTERNATIV B

- a. Efter att en tjänsteman utfört 170 ordinarie åttatimmars arbetsdagar ges han eller hon 100 timmar ledigt.
- b. När ledighet ges iakttas principen för avtalet om förkortad arbetstid som anknyter till avtalsbranschens arbetsvecka på 40 timmar. Vid beräkning av dagar som avses i punkt a tillämpas vad som i gällande avtal om förkortad arbetstid har bestämts om dagar som kan jämföras med tid i arbete.
- c. Ovan i punkt a nämnd ledighet minskas med den del av semestern som överstiger 30 vardagar samt med samtliga andra lediga dagar som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden, med undantag av kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördagen efter jul och påsk.
- d. En period som hänför sig till en 37,5 timmars arbetsvecka får inte delas upp i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- e. Arbetstidsschemat görs upp för ett år framåt om inte annat avtalas.
- f. Om en tjänsteman inte har hunnit arbeta 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar förrän hans eller hennes anställning upphör, eller om den period som omfattar 40 timmars arbetsvecka av en annan orsak har avbrutits innan den nämnda inkomsten har tjänats ihop, ges till tjänstemannen motsvarande ledighet för den dygnsarbetstid som överstiger arbetstidsschemats 7,5 timmar, eller betalas till honom eller henne för den lön förhöjd med 50 procent. Även i detta fall ska det eventuella proportionella avdraget i enlighet med punkt a) ovan beaktas.

14 Under en vecka i vilken ingår söckenhelger är den ordinarie arbetstiden på lördag och på afton före högtidsdag som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.

15 Om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter, är lediga dagar vid dagarbete (1/5) och vid intermittenta arbetstidsformer (2/5,3/5):

- a. lördagen under nyårsveckan,
- b. lördagen under trettondagsveckan,
- c. påsklördagen,
- d. lördagen efter påsk,
- e. lördagen under första maj-veckan,

- f. lördagen efter Kristi himmelsfärds dag,
- g. midsommarafton,
- h. lördagen under självständighetsdagsveckan,
- i. julafton,
- j. lördagen efter jul.

Om produktionsorsaker förutsätter arbete under nämnda dagar, ersätts den förlorade lediga dagen med en ledig dag som beviljas för ordinarie arbetstid eller genom ersättning i pengar såsom övertid per vecka, om inte lön för driftstopp redan betalas för samma tid. Frågor som gäller ersättningsmetoden ska klargöras på förhand.

8 §

ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA ARBETSTIDSFORMER

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I 1- OCH 2-SKIFTSARBETE

Grundläggande förutsättningar

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Hur arbetstidsförkortningen genomförs

Arbetstiden för de tjänstemän som berörs av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar per kalenderår.

Från arbetstidsförkortningen avdras övriga än i punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar den årliga arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

Anm. Året då anställningsförhållandet inleds får tjänstemannen en fjärdedel av den årliga arbetstidsförkortningen per kvartal, förutsatt att tjänstemannen arbetar över hälften av de möjliga arbetsdagarna under kvartalet.

Om en tjänsteman, oberoende av anställningsförhållandets längd, är frånvarande från arbetet utan lön eller arbetar i någon annan än en av de här avsedda arbetstidsformerna över hälften eller flera av de möjliga arbetsdagarna under kvartalet, beviljas han eller hon ingen ledighet för ett sådant kvartal.

Beviljande av ledighet

Ledighet ges ett arbetsskift åt gången eller genom att längden på arbetsskiftet förkortas. Arbetsskiftet ska dock vara minst 6 timmar såvida inget annat avtalas lokalt. Arbetsgivaren ska i god tid meddela om tidpunkten för ledigheten, dock minst 7 dygn på förhand.

Protokollsanteckning:

Ovan nämnd förkortningsledighet ska inte sammanfalla med andra lag- eller kollektivavtalsbaserade lediga dagar som arbetsgivaren redan blivit underrättad om. Ifall tidpunkten för ledigheten har bestämts innan arbetsgivaren kände till ovan nämnda ledigheter, anses ledigheten ha tagits.

Om ledigheten inte har tagits ut under det ifrågavarande kalenderåret, ska den ges senast före utgången av april följande år, om inte annat avtalats mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

En tjänsteman som är frånvarande från arbetet anses ha fått ledighet, även om den frånvarande inte separat har meddelats om det, om hela fabriken eller avdelningen, till vilken tjänstemannen hör, har tagit här avsedd ledighet, förutsatt att tjänstemannen i övrigt har varit berättigad till ledigheten. En tjänsteman som är sjuk får inte i annat än i ovan nämnda fall beordras vara ledig om ett meddelande om ledigheten inte har getts förrän tjänstemannen insjuknat eller om tjänstemannen inte har blivit frisk förrän ledigheten inleds.

Inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen verkställs utan att inkomstnivån sänks. Tjänstemännen betalas därmed för ledigheten den ordinarie månadslönen inklusive eventuella tillägg.

Då en tjänstemans anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten fram till dess inte har getts, betalas till tjänstemannen lön som motsvarar de intjänade lediga dagarna. Om tjänstemans anställningsförhållande upphör och till honom eller henne däremot har getts flera lediga dagar än tjänstemannen har tjänat in, är arbetsgivaren skyldig att för de extra lediga dagarna innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen.

Flexledighet

Det är möjligt att ingå lokala överenskommelser om att ledigheter på grund av arbetstidsförkortning byts till flexledighet. I fråga om flexledigheten tillämpas 27 § i semesterlagen, men parterna måste komma överens om tidpunkten för flexledigheten.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

Allmänna principer angående arbetstid i intermittent treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och i genomsnitt 36,6 timmar i veckan under en tidsperiod på högst ett år.

Den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år för de tjänstemän som är berättigade till 24 dagars semester är 1760 timmar per år. För de tjänstemän som är berättigade till 30 dagars semester är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden 1724 timmar per år.

Anm. När trettondagen infaller på någon annan vardag än lördag minskas den årliga arbetstiden med 8 timmar.

Arbetsskiftssystem och bemanning

Arbetstidsförkortningen till i genomsnitt 36,6 timmar per vecka i intermittert treskiftsarbete genomförs så att det på förhand görs upp ett arbetsskiftsschema för högst ett år så att det efter driftstopp på grund av kollektivavtalsförhandlingar och efter säsongstopp på grund av semestern m.m., uppfyller de i punkten nämnda principerna om arbetstiden.

Om arbetstidsschemat upprättas för en kortare tidsperiod än ett år fås den ordinarie arbetstiden för den aktuella tidsperioden genom multiplikation av antalet arbetsveckor i perioden med 36,6.

Arbetstidsförkortning och övertidsarbete per vecka

I de arbetstidsformer som nämns i detta avtal ersätts det arbete som överstiger veckoarbetstiden i arbetstidsschemat för respektive vecka så som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

Tillfälligt arbete i intermittert treskiftsarbete

I arbetstidsformen som avses i denna punkt införtjänar en tjänsteman som tillfälligt arbetar i 3-skiftsarbete en ledig dag per tjugo i denna arbetsform arbetade arbetsdygn.

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen verkställs utan att inkomstnivån sänks. Lokalt utreds eventuell sänkning i inkomstnivån och samt beslutas på vilket sätt den ska ersättas.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTARBETE

Allmänna principer angående arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar om dygnet och i genomsnitt 35 timmar i veckan under en tidsperiod på högst ett år.

Den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år för de tjänstemän som är berättigade till 24 dagars semester är 1 675 timmar per år. För de tjänstemän som är berättigade till 30 dagars semester är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden 1 640 timmar per år.

Anm. När trettondagen infaller på någon annan vardag än lördag minskas den årliga arbetstiden med 8 timmar.

Arbetsskiftssystem och bemanning

Arbetsskiftsförkortningen till i genomsnitt 35 timmar per vecka i kontinuerligt treskiftsarbete genomförs till exempel genom en övergång till en s.k. 4,5-skiftssystem.

Arbetsskiftsschemat för 4,5 skift kan till exempel uppgöras enligt följande:

Exempel:

Uppgift 1:

I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	N	N	N	N	-	-
N	N	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	N	N
-	-	N	N	N	N	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A
A	A	A	A	-	-	N	N	N	N	-	-	I	I	I	I	-	-

Uppgift 2:

I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	N	N	N	N	-	-	I	I
-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-	N	N	N	N
N	N	N	N	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A	A	A	-	-
A	A	-	-	N	N	N	N	-	-	I	I	I	I	-	-	A	A

Ersättare:

- - M₂ M₂ M₁ M₁ - - N₂ N₂ N₁ N₁ - - K₂ K₂ K₁ K₁

K₂, N₂ och K₂ och uppgift 1, när det är M₁, N₁ och K₁.

Arbetsskiftssystemet uppgörs för minst ett år så att det efter driftstopp på grund av kollektivavtalsförhandlingar och säsongstopp på grund av semester uppfyller de i denna punkt nämnda principerna angående arbetstiden.

Företagsspecifikt kan även användas övriga 4,5-skiftssystem eller även annat slags arbetsskiftssystem. I fall företags- eller fabriksspecifika orsaker kräver att ett annat slags arbetsskiftssystem införs, ska de uppfylla de i denna punkt nämnda allmänna principerna om arbetstiden.

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

För tjänstemän i kontinuerligt skiftarbete genomförs arbetstidsförkortningen utan att månadslönen sänks. Om skifttillägg och söndagsförhöjningar har betalats enligt arbetade arbetstimmar, ersätts inkomstbortfallet på grund av minskningar i skifttillägg och söndagsförhöjningar med ett särskilt tillägg på 4,8 % av månadslönen.

Arbetstidsförkortning och overtidsarbete per vecka

I de arbetstidsformer som nämns i detta avtal ersätts det arbete som överstiger veckoarbetstiden i arbetstidsschemat för respektive vecka så som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

Förändringar i arbetsform

Vid övergången från i denna § avsedd arbetstidsform till en annan arbetstidsform och när tjänstemans anställningsförhållande upphör, ersätts de intjänade och outtagna lediga dagarna med motsvarande ledighet eller med en penningersättning så som det bestäms senare i det 4:e stycket.

Om till tjänstemannen däremot har getts för många lediga dagar, är arbetsgivaren berättigad att låta tjänstemannen återarbeta dessa dagar på en dag som enligt arbetsskiftssystemet är hans eller hennes lediga dag, dock inte på en söndag. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala någon särskild lön eller övertidsersättning för de återarbetade dagarna.

I arbetstidsformen som avses i denna § införtjänar tjänsteman som tillfälligt arbetar i treskiftsarbete en ledig dag per sju i arbetsformen arbetade arbetsdygn.

Deltidslönen beräknas såsom avtalats i 14 § om beräkning av lön för deltid, och som beräkningsgrund används antalet arbetsdagar som framgår av tabellen.

9 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID

- 1 Genomsnittlig ordinarie arbetstid kan i ett- och tvåskiftsarbete genom en överenskommelse och i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning användas så, att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas med den i kollektivavtalet fastställda maximala arbetstiden per dygn och per vecka. Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid ska ett arbetstidsschema utarbetas för utjämningsperioden.
- 2 Om inte lokalt i enlighet med det föregående stycket har överenskommit om hur arbetstiden ordnas, kan arbetsgivaren i ett- och tvåskiftsarbete, om den produktionsmässiga situationen så förutsätter, tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. I detta fall ska arbetsgivaren i enlighet med 29 § i arbetstidslagen utarbeta ett arbetstidsutjämningsystem under vilket arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Ändringen är av tillfällig art, om man avser att återgå till det gamla arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat förändringen har övergått.
- 3 Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör mitt under en utjämningsperiod, räknas vid slutet av anställningen ut, hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka har varit längre än den i kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden. För de timmar som överstiger detta antal timmar betalas ersättning motsvarande lönen för ordinarie arbetstid. På motsvarande sätt, om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den ordinarie arbetstiden som baserar sig på avtalet, har arbetsgivaren rätt att avdra motsvarande belopp från tjänstemannens lön. Samma principer iakttas även då lönebetalningen har avbrutits under utjämningsperioden och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.

- 4 Nattarbete får utföras med iakttagande av bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen eller genom ett lokalt avtal.

Tillämpningsanvisning:

Såväl i skiftarbetet som i dagarbetet ska i genomsnitt två lediga dagar per vecka ingå i utjämningsperioden.

Vid användning av genomsnittlig arbetstid är sådant arbete övertid som görs utöver de regelbundna arbetstimmarna enligt arbetstidssystemet, dock inte i den utsträckning som arbetstiden är kortare än i genomsnitt 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

I arbetsbristsituationer används i första hand utjämningsledighet samt den outjämnade arbetstiden av den genomsnittliga arbetstiden och vid behov sätts först därefter permittering in.

Parterna understryker betydelsen av förmansarbetet vid hanteringen av den produktionsmässiga situation som avses i andra punkten i 9 §. Därför tillämpas på tjänstemän, när en i paragrafen avsedd produktionsmässig situation råder, en likadan arbetstidspraxis som på arbetstagare om det inte för förmannens del finns en grundad orsak till att avvika från det system som hans eller hennes underställda iakttar.

9 a § ARBETSTIDSBANKEN

Det är möjligt att ingå lokala avtal om ett system med sparad arbetstid i enlighet med 14 § i arbetstidslagen.

Dessutom kom parterna överens om ett system med arbetstidsbank enligt följande:

Sjukdom

Om arbetsoförmåga till följd av barnsbörd, sjukdom eller olycksfall börjar innan den avtalade sparade ledigheten har hållits förblir den sparade ledigheten oanvänd. Om arbetsoförmögenheten börjar under bankledigheten och fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar, anses den del av arbetsoförmögenhetstiden som överstiger denna tid inte som bankledighet, om tjänstemannen utan obefogat dröjsmål begär det. Tjänsteman ska på arbetsgivarens begäran lägga fram en pålitlig redogörelse över sin arbetsoförmögenhet.

10 § MERTIDSARBETE

Begreppet mertidsarbete

Mertidsarbete avser arbete som utförs med tjänstemannens samtycke utöver den avtalade arbetstiden utan att den överstiger maximigränserna för ordinarie arbetstid i 7 § 9 punkten och 9 §.

Med undantag av frånvarofall kan mertidsarbete komma i fråga för en tjänsteman vars avtalade arbetstid är mindre än 40 timmar i veckan.

Exempel:

- a) Dagligt mertidsarbete högst 0,5 timmar per dag när den ordinarie arbetstiden är 7,5 timmar per dag.
- b) Mertidsarbete på en ledig dag
 - högst 2,5 timmar, om mertidsarbete inte alls har utförts under veckan och den ordinarie arbetstiden per vecka är 37,5 timmar
 - upp till 40 timmar per vecka då tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet under veckan.

- 2 Vid tillämpningen av genomsnittlig arbetstid per vecka är mertidsarbete det arbete, som utförts utöver den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka och som under hela perioden i genomsnitt understiger 40 timmar per vecka.

Om den period som arbetstidsschemat bygger på inte ryms inom ramen för en och samma lönebetalningsperiod, kan mertidsarbete räknas veckovis så att den ordinarie veckoarbetstid som fastställts i arbetstidsschemat för veckan används som jämförelsegrund.

Lön för mertidsarbete

- 3 För mertidsarbete betalas enkel lön, om man inte har kommit överens om att mertidsarbete ersätts med motsvarande ledig tid. Grundtimlönen som betalas för mertidsarbetet beräknas på samma sätt som övertidsersättningen.

Till en tjänsteman vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka, betalas ersättning för mertidsarbete som överskrider den i arbetstidsschemat fastställda arbetstiden per dygn eller per vecka på det sätt som avtalats för övertidsarbete per dygn eller per vecka. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

11 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA

Ledighet per vecka

- 1 Tjänstemän som huvudsakligen arbetar på kontor samt på forsknings- eller centrallaboratorier ska för söndagen ges en enhetlig ledighet på minst 35 timmar per vecka. Dock kan den nämnda ledigheten också ges en annan tid under veckan, om arbetet på grund av dess art utförs under samtliga veckodagar eller om tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet på en söndag för att säkerställa att arbetet i rörelsen eller företaget löper normalt.

- 2 I kontinuerligt skiftarbete får ledig tid per vecka emellertid ordnas så att den utgör i snitt 35 timmar per vecka under en treveckorsperiod och minst 24 timmar åt gången.
- 3 Det är möjligt att avvika från bestämmelserna om ledighet per vecka i den här paragrafen:
- a) då en tjänstemans ordinarie arbetstid per dygn är högst tre timmar,
 - b) då en tjänsteman behövs i nödarbete,
 - c) då arbetets tekniska natur inte tillåter att vissa tjänstemän fullständigt befrias från arbetet
 - d) då en tjänsteman tillfälligt behövs i arbetet under hans eller hennes veckovila för att upprätthålla arbetets regelbundna förlopp i företaget.

Ersättning av veckoledighet

- 4 Tjänstemannen erläggs ersättning för det arbete som han eller hon tillfälligt utfört under sin veckoledighet genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån senast inom följande kalendermånad eller, om på förhand så avtalas, genom att i enlighet med punkt 7 nedan betala ersättningen i sin helhet i pengar.
- 5 Tillfälligt arbete som utförs under veckoledigheten ska också ersättas i det fall att tjänstemannen under samma vecka har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall.
- 6 Under den vecka då den motsvarande ledigheten ges utgörs den ordinarie arbetstiden av veckoarbetstiden i enlighet med arbetstidssystemet minskad med antalet givna lediga timmar.
- 7 Om tjänsteman ger sitt samtycke kan en ledighet per vecka i sin helhet betalas i pengar så att tjänstemannen, utöver månadslönen, betalas för den tid som använts till arbetet
- grundlönen förhöjd med 100 procent och
 - de förhöjningar för övertids- och söndagsarbete som förutsätts i detta avtal, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

Det ska överenskommas om ersättningsformen samtidigt när det överenskomms om arbete under ledigheten per vecka.

Daglig vilotid

- 8 Då arbetet har ordnats i regelbundna skift som överstiger sju timmar, ska, så också i arbeten avsedda i 7 § i arbetstidslagen, tjänstemannen ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att äta under arbetet.

9 När arbetstiden i dagsarbete överstiger sju timmar, ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme. Den kan emellertid, efter att man lokalt har kommit överens om det, förkortas till en 1/2 timme. En tjänsteman har rätt att obehindrat lämna arbetsplatsen under vilotiden. Detta gäller dock inte tjänstemän vars närvaro på arbetsplatsen är absolut nödvändig för att arbetet ska framskrida.

10 I arbetstiden räknas in all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen men däremot inte sådana pauser under vilka han eller hon har såväl rätt som också i praktiken möjlighet att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att tjänstemännen reserveras möjlighet att en gång per dag dricka kaffe eller inta förfriskningar i anslutning till arbetet vid den tidpunkt som med tanke på arbetet är lämpligast så att arbetet därigenom störs så lite som möjligt.

11 Förutom vad som stadgas i 25 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas per gång högst för tre dygnsviloperioder i följd. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång.

Tjänstemannen ska så snabbt som möjligt ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

BESTÄMMELSER ANGÅENDE AVLÖNING

12 § LÖNESÄTTNING

1 Tjänstemans lön är månadslön. I tjänstemannens lön kan även ingå andra lönedelar som betalas på basis av företagets lönepolitik.

2 Med månadslön avses vid tillämpningen av detta avtal tjänstemans penninglön inklusive naturaförmåner men utan tillägg som betalas separat.

3 Som naturaförmåns penningvärde avses vid tillämpningen av detta avtal naturaförmånens gängse värde. När det inte är möjligt att fastställa gängse värde tillämpas i stället beskattningsvärdet. Skatteförvaltningen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde fastställs i beskattningen.

4 Lön betalas ut regelbundet på fasta lönebetalningsdagar som meddelats på förhand. Då ska lönen kunna lyftas på arbetsplatsen eller på av tjänstemannen bestämt penninginstitut.

5 Om lönebetalningsdagen inte är en bankdag, ska lönen vara lyftbar den sista bankdagen före lönebetalningsdagen.

- 6 Förändringar i lönebetalningsdagen och -sättet avtalas lokalt senast en månad innan förändringen träder i kraft. Ersättningar som betalas för arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas senast i samband med lönebetalningen för den löneperiod som infaller efter det att det arbete som berättigar till ersättningar har utförts.
- 7 Parterna rekommenderar att om lönesystem överenskomms i första hand företags- eller enhetsspecifikt så att lönesystemet består av differentieringen enligt kompetensklassificeringen av uppgiftsspecifika löner och av differentieringen enligt den personliga lönedelen. Om det avtalas lokalt om lönesystemet tillämpas inte de i denna paragraf nämnda minimilönerna.
- 8 Tjänstemännens helhetslöner är minst följande:
- 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- | | |
|--------|--------------|
| Nivå A | 1 843 €/mån. |
| Nivå B | 2 181 €/mån. |
| Nivå C | 2 487 €/mån. |
| Nivå D | 3 180 €/mån. |
- 9 Om inget annat avtalas lokalt är bedömningen av tjänstemannauppgifternas svårighetsgrad:
- Nivå A Assisterande tjänstemannauppgifter
Assisterande tjänstemannauppgifter såsom kopiering, posthantering, bud osv.
- Nivå B Vanliga tjänstemannauppgifter
Skötseln av uppgiften förutsätter tillräcklig förtrogenhet och grundutbildning i branschen för att kunna sköta uppgiften.
- Nivå C Krävande tjänstemannauppgifter
Skötseln av tjänsten förutsätter utom förtrogenhet erfarenhet, specialutbildning och chefsställning eller specialkompetens för att kunna sköta tjänsten.
- Nivå D Synnerligen krävande tjänstemannauppgifter
Uppgifterna förutsätter omfattande och mångsidig erfarenhet samt specialutbildning för att kunna sköta tjänsten. Utöver chefsställning och/eller kompetens på expertnivå förutsätts i uppgiften förhandlingskompetens och kommunikativ kompetens.
- Tjänsteman meddelas om på vilken nivå, A, B, C eller D hans eller hennes uppgift ligger.
- 10 Lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen av lönesystemet i enlighet med detta kollektivavtal avgörs med iakttagande av kollektivavtalets förhandlingsordning. Parterna kommer överens om tillsättande av en separat skiljenämnd som i egenskap av sista instans avgör meningsskiljaktigheterna om bedömningen av befattingens svårighetsgrad.
- Skiljenämnden består av lika många av tjänstemannaorganisationen och arbetsgivaren utnämnda representanter som vid behov väljer en opartisk person till ordförande för nämnden.

11 De ovan nämnda minimilönerna ska tillämpas senast efter provotidens utgång. Minimilön tillämpas inte på personer under 18 år eller på praktikanter.

12 Arbetsgivaren är ansvarig för genomförandet och ibruktagandet av lönesystemet. Bedömningen av svårighetsgraden görs på arbetsplatsen. Representanter som tjänstemännen valt reserveras möjlighet att delta i bedömningen av arbetets svårighetsgrad.

Grundförutsättningen för att lönesystemet ska fungera är att befattningsbeskrivningar uppdateras och att bedömningen av befattningens svårighetsgrad och individuell kompetens görs i enlighet med det lokalt avtalade underhållsförfarandet.

13 §

SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE

1 I skiftarbete ska skiften ändras regelbundet och i tidsperioder om högst fyra veckor. En tjänsteman kan emellertid fortlöpande arbeta i samma skift om så avtalas. Som skiftarbete betraktas också arbete där arbetsskiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra med högst en timme eller att det är högst en timme mellan dem och där skiften växlar på ett på förhand bestämt sätt.

2 För skiftarbete betalas ett procentuellt skiftarbetstillägg, som fr.o.m. 1.4.2022 är:

- för kvällsskift 9 %
- för nattskift 16 %

Lokalt kan det avtalas om att skifttilläggen betalas som månadsersättning.

3 Den grundtimlön som används för att beräkna de skifttillägg som avses i punkt 2 ovan ska beräknas på samma sätt som den grundlön som används för att beräkna lön för övertidsarbete enligt 15 § i detta kollektivavtal.

4 Till tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skifttillägg enligt det skift under vilket övertidsarbete utförs. Då en tjänsteman i tvåskiftsarbete utför övertidsarbete efter kvällsskiftet betalas till honom eller henne ett skiftarbetstillägg för övertidsarbetet enligt nattskiftet.

5 När arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra arbetet kl. 18– 22, betraktas dylikt arbete som kvällsarbete och arbete som utförs mellan kl. 22 och 06 som nattarbete. För detta arbete betalas ett lika stort tillägg som skiftarbetstillägget för kvälls- eller nattskift för arbetet i fråga om det hade varit skiftarbete.

- 6 Då en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete efter sitt arbetsskift stannar på övertid, betalas kvälls- eller nattillägg fastställt på basis av den ordinarie arbetstiden även för övertidsarbetet, till högst kl. 06.
- 7 Ersättning för skiftarbete kan även betalas i form av en separat fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek bestämmas utifrån de procent som anges under punkt 2.
- 8 Ett skiftarbetsstillägg som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som annan lön som betalas för den här tiden.

14 § LÖN FÖR DELTID

- 1 Vid beräkningen av lönen för deltidsarbete uträknas timlönen så att månadslönen divideras med antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i månaden. Begreppet månadslön är här identiskt med begreppet i 15 §. Frånvaro kan även ersättas med ett motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning

Deltidslön betalas till exempel när anställningen inleds eller upphör vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden eller ifall tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att utföra ett motsvarande antal arbetstimmar, går man tillväga på följande sätt:

frånvarodag/frånvarotimme

- antalet ordinarie arbetsdagar/-timmar som ingått i månaden beräknas i enlighet med arbetstidsschemat
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/arbetstimmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen
- frånvarodagens/frånvarotimmens lön avdras från månadslönen = deltidslönen

- 2 Lönen för frånvarodag/-timme varierar varje månad enligt antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som ingår i månaden i fråga.

ARBETSTID PER MÅNAD 2022

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	20	150	160
Februari	20	150	160
Mars	23	172,5	184
April	19	142,5	152
Maj	21	157,5	168
Juni	21	157,5	168

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Juli	21	157,5	168
Augusti	23	172,5	184
September	22	165	176
Oktober	21	157,5	168
November	22	165	176
December	20	150	160

ARBETSTID PER MÅNAD 2023

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	21	157,5	168
Februari	20	150	160
Mars	22	165	176
April	18	135	144
Maj	22	165	176
Juni	21	157,5	168
Juli	21	157,5	168
Augusti	23	172,5	184
September	21	157,5	168
Oktober	22	165	176
November	22	165	176
December	18	135	144

ARBETSTID PER MÅNAD 2024

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	22	165	176
Februari	21	157,5	168

Förutsättningen för användningen av denna tabell är att det är fråga om uträkning av deltidslön, att tjänstemannen inte arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och att den andra lediga dagen är lördag.

Tabellen tillämpas vid behov även i situationer avsedda i 9 §, punkt 2, 2:a stycket i detta avtal, om inte annat avtalas lokalt.

15 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTIDSARBETE M.M.

- 1 Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver de i lagen stadgade maximala ordinarie arbetstiderna.

Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid betraktas som övertidsarbete sådant arbete, som utförs utöver de i arbetstidsschemat angivna ordinarie arbetstimmarna, dock inte till den del arbetstiden i genomsnitt understiger 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka, om inte nedan annat avtalats.

Övertid per dygn

- 2 För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per dygn som utförs på lördag och på en helg- och högtidsdagsafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

- 3 Om tjänstemannens arbete fortsätter in på följande dygn eller arbetsdygn, betraktas arbetet vid beräkningen av ersättningen för mertidsarbete och övertidsarbete som föregående dygns arbete fram till att tjänstemannens ordinarie arbetsskift normalt inleds. Dessa timmar beaktas alltså inte vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden för det senare dygnet.

Övertidsarbete per vecka

- 4 För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

- 5 Om en tjänsteman till följd av sjukdom, olycksfall, resa som sker på arbetsgivarens order, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ledighet som ges för årlig förkortning av 40-timmars veckoarbetstid eller medverkan i yrkesutbildning eller utbildning i anslutning till samarbetsverksamhet som ordnas av arbetsgivaren och avses i samarbetsavtalet, inte har kunnat utföra det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka och tjänstemannen är tvungen att komma på arbete på en dag som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes lediga dag, ersätts arbete som utförs på den lediga dagen så som har avtalats om för övertidsarbete per vecka.

- 6 Om tjänstemannen mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett arbetsskift till ett annat, betraktas som övertidsarbete per vecka arbete som utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn överskrider 40 timmar per vecka.

- 7 För övertidsarbete per vecka som utförts på påsklördag, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent, om annat inte föranleds av det som anges i punkt 17.

Nattövertid

8 För övertidsarbete som utförts mellan kl. 22.00 och 6.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

Inledande och avslutande arbeten

- 9 Då inledande och avslutande arbeten förorsakar övertidsarbete per dygn, ska för detta betalas ersättning. Därför är det nödvändigt att lokalt utreda vilka uppgifter där inledande och avslutande arbete förekommer. Samtidigt ska man också utreda hur arbetet i fråga ersätts i varje fall.

Lokalt avtal om ett enda övertidsbegrepp

- 10 Lokalt kan avtalas om att den ersättning som betalas för övertidsarbete bestäms med hjälp av ett enda övertidsbegrepp. Då betalas övertidsersättningar inte särskilt för övertidsarbete per dygn eller vecka eller för nattövertid, utan samtliga övertidstimmar som utförts under en längre tidsperiod ersätts enligt en och samma ersättningsregel.

Av det lokala avtalet ska framgå längden på den period som gäller för övertidsersättningen och övertidsersättningsens storlek, antingen differentierad enligt antalet övertidstimmar eller som ett procenttal.

Det lokala avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

När man utarbetar ett lokalt avtal utreder man för en tillräckligt lång tidsperiod nivån på det nuvarande systemet för övertidstillägg och lösningens målsättningar på arbetsplatsen vilka kan hänföra sig bl.a. till främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, kostnadshantering och en förenkling av principerna för ersättning av övertidsarbete.

Arbete under söckenhelgsveckor

- 11 För tjänstemän, som under en söckenhelgsvecka har arbetat mer än den respektive söckenhelgveckans arbetstid förutsätter, ersätts de överstigande timmarna så som avtalats om övertidsarbete per vecka, såvida de inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn. Detta gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete med avvikande system för utjämning av arbetstiden.

Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor 2022, 2023 och 2024

År 2022

1	Trettondagsveckan	4 dagar
15	Påskveckan	4 dagar
16	Veckan efter påsk	4 dagar
21	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
52	Nyårsdagsveckan	4 dagar

År 2023

1	Trettondagsveckan	4 dagar
14	Påskveckan	4 dagar
15	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Första maj-veckan	4 dagar
20	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
52	Julveckan	3 dagar

År 2024

1	Nyårsdagsveckan	4 dagar
13	Påskveckan	4 dagar
14	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Första maj-veckan	4 dagar
19	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
52	Julveckan	3 dagar

Måltidspaus i övertidsarbete

- 12 Om tjänsteman efter utgången av den ordinarie arbetstiden blir på övertid som beräknas fortgå i minst två timmar, ska det anses skäligt att han eller hon reserveras möjlighet till en paus som behövs för en måltid eller möjlighet till att äta under arbetets gång.

Maximal arbetstid

- 13 Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

Beräkning av lön för övertidsarbete

- 14 Vid beräkningen av den för övertidsarbete utfallande förhöjda lönen ska grundlönen uträknas så att månadslönen inklusive naturaförmåner divideras med talet 159, då den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka, och med talet 157, då den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Som divisor när den ordinarie arbetstiden är någon annan används det verkliga antalet arbetstimmar som i genomsnitt utförs per månad i ordinarie arbete, uträknat på motsvarande sätt.
- 15 Vid beräkning av lönen för övertidsarbete som utförs i kontinuerligt treskiftsarbete används 147 som divisor för månadslönen och 157 vid avbrutet treskiftsarbete.
- 16 Vid beräkningen av grundlönen ska utöver månadslönen också eventuella naturaförmåners penningvärde, provisionslön och produktionspremier samt ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skiftarbetstillägg, ersättning som betalas för ordinarie söndagsarbete och eller avvikande ersättningar av engångsnatur, som ersättning för övertidsarbete, söndagsarbete och extra övertidsarbete.

Att byta ut övertidslön mot ledighet, fast månadsersättning

- 17 Övertidsförhöjning eller hela lönen för övertidsarbete kan betalas i form av en fast månadsersättning eller bytas ut mot motsvarande ledighet, om man har avtalat om det med tjänstemannen. Ledig tid ska hållas inom sex månader från och med att övertidsarbetet utförts, om inte annat avtalas.

Lön under driftsstopp

- 18 När en tjänsteman utför arbete under ett så kallat driftstopp betalas han eller hon för det utförda arbetet under nämnda tid, oberoende av vilken arbetstidsform som tillämpas på tjänstemannen i fråga, utöver månadslönen en grundlön förhöjd med 200 % som omfattar söndags- och övertidsförhöjningar.

Lördagstillägg

- 19 En tjänsteman som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och kontinuerligt två- eller ettskiftsarbete samt enligt arbetstidsformerna 3/6, 2/6 och 1/6, betalas för varje timme inom ordinarie arbetstid som utförts under ett dygn på en lördag ett separat tillägg som uppgår till 1,42 euro/timme fr.o.m. 1.4.2022.

Protokollsanteckning:

Tillägget beaktas inte vid fastställandet av den grundlön som används för beräkningen av lön för övertids-, söndags- eller mertidsarbete eller av motsvarande lönerater.

Tillägget betalas inte för övertid. För arbete som utförs på helgdagar betalas tillägget enkelt. Tillägget inkluderas inte i lön som i enlighet med kollektivavtalet betalas för annan än utförd arbetstid (t.ex. lön för sjuktid).

Lokalt kan man avtala om att tillägget för lördagsarbete betalas med en separat månadsersättning.

16 § SÖNDAGSARBETE

- 1 Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar, övriga kyrkliga högtidsdagar, första maj och självständighetsdagen. För det betalas utöver annan lön för denna tid enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete.
- 2 Om arbete som utförs på en söndag är mer- eller övertidsarbete, betalas ersättning för det i enlighet med bestämmelserna för mer- och övertidsarbete samt en förhöjning för söndagsarbete enligt punkt 1.
- 3 Förhöjningen för söndagsarbete eller hela lönen för söndagsarbetet kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledig tid, om man har avtalat om det med tjänstemannen. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader efter att övertidsarbetet utfördes.

17 § VIKARIATERSÄTTNING

- 1 Då en tjänsteman, med undantag av praktikant, tillfälligt vid sidan av sin egen tjänst utför en annan persons uppgifter, betalas till honom eller henne i proportion till hur mycket arbetsmängden ökar utöver lönen för den egna tjänsten som separat vikariatersättning 14–35 % av hans eller hennes individuella lön. Lika stor ersättning betalas till tjänstemannen för den tid under

vilken han eller hon såsom vikarie för en annan sköter mer krävande uppgifter.

Ersättningen och övriga frågor med anknytning till anställningsvillkoren bör utredas före vikariatets början.

Tillämpningsanvisning

När en tjänsteman tillfälligt sköter en annan persons uppgifter vid sidan av sina egna uppgifter eller när han eller hon som vikarie sköter mer krävande uppgifter betalas en särskild vikariatersättning till honom eller henne utöver lönen för den egna befattningen. Ersättningen och övriga frågor med anknytning till anställningsvillkoren bör utredas före vikariatets början.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat på mindre än 2 veckor
- kortvariga sjukdomsfall (t.ex. influensa), eller
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons arbete när den här personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro.

Lokala förhållanden

Den ovan nämnda tidsbundna huvudregeln tar inte alltid tillräcklig hänsyn till de lokala förhållandena. Därför kan det i vissa fall när man funderar över vikariatersättning vara motiverat att även beakta den väsentliga ökningen av tjänstemannens arbetsmängd och den ansvarsbörda som ingår i den befattning som sköts.

18 § BEREDSKAP

- 1 Om en tjänsteman enligt avtalet är skyldig att vistas i sin bostad eller någon annanstans i jourberedskap, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet på överenskommet sätt, betalas tjänstemannen för jourtiden 50 procent av den ordinarie grundlönen. I fråga om beredskapsersättningen kan också annat avtalas lokalt.

Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, inte heller omvandlas beredskapstiden någonsin till övertid och det betalas inte heller förhöjningar för beredskap under helger, driftstopp eller veckoledigheter, inte heller tillägg för kvälls- och nattarbete för beredskap efter klockan 18.

- 2 Ersättning för beredskap betalas för den tid som tjänstemannen måste vara i jourberedskap utan att uträtta arbete. Ersättning för beredskap betalas emellertid för åtminstone 4 beredskapstimmar.

- 3 Om en tjänsteman som är i beredskap kallas på arbete, betalas för tiden som åtgår till arbetet lön enligt övriga bestämmelser i detta avtal. För arbetstimmarna betalas inte ersättning för beredskap eller ersättning för uttryckningsarbete.

Tillämpningsanvisning

Överenskommelserna med tjänstemannen om beredskap ska ingå så entydigt att det senare inte kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge tjänstemannen är bunden.

19 §

UTRYCKNINGSGARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR

- 1 I uttryckningsarbete utförs arbetet på uttryckningskallelse, och tjänstemannen är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen.
- 2 Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
- a) två timmars grundlön, om kallelsen ges under den ordinarie arbetstiden som upphör före kl. 16.00 eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
 - b) tre timmars grundlön, om kallelsen sker mellan kl. 21.00 och 06.00.
- 3 Förutom uttryckningspenning får tjänstemannen normal lön för sitt arbete och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. Om kallelsen till uttryckningsarbete görs mellan klockan 21.00 och 06.00, betalas för uttryckningsarbete som utförts under denna tid alltid grundlön förhöjd med 100 procent inklusive eventuella övertidsersättningar.
- För uttryckningsarbete som är kortare än en timme betalas ändå lön för en timme.
- 4 Om en tjänsteman kallas till arbete vid en sådan tidpunkt under dygnet eller så brådskande att det inte är möjligt att anlita allmänna fortskaffningsmedel, betalas tjänstemannen ersättning för resekostnaderna mot utredning.
- 5 Utryckningsbetonat arbete kan inte ersättas genom förkortning av tjänstemannens ordinarie arbetstid.
- 6 Bestämmelserna om uttryckningsarbete tillämpas inte om arbetet sker i omedelbar anslutning till följande arbetsdygn eller om det är fråga om beredskap som avses i 18 §.

Telefonanvisningar

- 7 Då det som fast och naturlig del i tjänstemans befattning ingår en skyldighet att under fritiden, när företagets verksamhet så kräver, per telefon ge speciella förfaringsanvisningar eller -direktiv, ska detta iaktas i tjänstemannens totala lönesättning eller som ett separat tillägg som man avtalar om lokalt.

20 § UTBILDNINGSTILLFÄLLEN

- 1 Då en tjänsteman utsänd av arbetsgivaren deltar i en utbildning som är avsedd att främja hans eller hennes yrkeskunskaper, betalas reseersättningar i enlighet med bestämmelserna i 21 §.
- 2 Ersättningar enligt föregående punkt betalas även tjänsteman som deltar i en gemensam utbildning som överensstämmer med 3 § 1 punkten i utbildningsavtalet, såvida det lokalt har fastställts att utbildningens syfte är att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.
- 3 Om utbildningen arrangeras vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman i nattskift är tvungen att komma till utbildningen under sin fritid, ska till honom eller henne för denna tid betalas ersättning i enlighet med hans eller hennes grundlön eller annars beviljas motsvarande ledighet. Om tjänstemannen deltar i en kurs under sin ordinarie arbetstid ska hans eller hennes lön inte minskas på grund av detta. För resor i anslutning till kurser som avses i denna paragraf betalas ingen lön för restid.
- 4 Då en ovan avsedd utbildning sker på tjänstemannens lediga dag, avtalas det vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för utbildningsdeltagande.
- 5 Vid arrangeringen av utbildningar ska man se till att tjänstemannen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

21 § RESEERSÄTTNINGAR

- 1 Tjänsteman är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas på ändamålsenligt sätt så att den inte varar längre eller föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.
- 2 Resekostnader för arbetsresor som arbetsgivaren anvisar ersätts i enlighet med Skatteförvaltningens beslut om skattefria resekostnadsersättningar, om inte annat föreskrivs nedan.
- 3 Resan anses ha inletts när tjänstemannen beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och den anses ha avslutats när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter avslutad ordinarie arbetstid återvänder direkt till sitt hem, varvid resan anses upphöra då. Dygn som berättigar till dagtraktamente beräknas från det att resan inleds till det att den upphör. Bestämmelserna om lön för restid inverkar inte på beräkningen av antalet resdygn.

- 4 I fall arbetet förutsätter en oavbruten vistelse på samma ort i minst 2 veckor är det fråga om en kort arbeidskommendering. Om utförandet av arbetet varar minst två månader är det fråga om en lång arbeidskommendering.

I dessa fall kan man lokalt avtala om dagtraktamentets storlek med beaktande av lokala förhållanden och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt har vidtagit med tanke på vistelsen.

- 5 Inom ramen för det antal timmar som förutsätts i arbetstidsschemat räknas det arbete som utförts under ett resedyn som ordinarie arbetstid. För eventuellt mertids- och övertidsarbete betalas ersättningar för mertidsarbete och övertidsarbete enligt detta avtal. Om en tjänsteman inte har kunnat arbeta under det antal arbetstimmar som arbetstidsschemat kräver under ett och samma dygn minskas hans eller hennes månadslön likväl inte på grund av detta.
- 6 Ifall en tjänsteman på order av arbetsgivaren reser under en tid som enligt arbetstidsschemat är ledig tid, ersätts den tid som har använts till resan med grundlön, dock högst för 8 timmar på en arbetsdag och för 16 timmar på en ledig dag. Till restiden räknas fulla halvtimmar. Restiden betraktas inte som arbetstid.

Denna förmån kan också genomföras så att man lokalt avtalar om en separat fast månadsersättning.

När arbetsgivaren bekostar en sovplats för tjänstemannen, betalas för tiden mellan klockan 21 och 07 inte ersättning för den tid som används för resan-

Vid beräkning av uppfyllelsen av den ordinarie arbetstiden per vecka beaktas som utgångspunkt för beräkningen av övertidsarbete per vecka även de timmar som man använt för resor upp till maximigränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetstidsschemat för sådana resdagar då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte uppfylls. Dessa timmar räknas emellertid inte som egentliga arbetstimmar.

- 7 När en tjänstemans normala arbetsuppgifter förutsätter återkommande resor eller när en tjänsteman på grund av sina arbetsuppgifters natur själv beslutar om sina resor och användningen av sin arbetstid, betalas inte ersättning för den tid som används för resor.

Med en tjänsteman som avses i detta moment kan man komma överens om att man i stället för de ovan nämnda dagtraktamentena och måltidsersättningen betalar en fast separat ersättning i samband med månadslönen.

- 8 För arbetsplatsen kan ett resereglemente bekräftas genom lokala avtal. Resereglementet kan avtalas lokalt under förutsättning att det i genomsnitt ligger i nivå med detta avtal.

- 9 Övernattningspenning betalas inte i de fall där fri inkvartering har ordnats av arbetsgivaren.

SOCIALA BESTÄMMELSER

22 §

LÖN FÖR SJUKTID ELLER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL

- 1 Om en tjänsteman på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och han eller hon inte med avsikt förorsakat eller med brottsligt förfarande eller lättsinnigt leverne eller med annat grovt vållande föranlett sjukdomen eller olycksfallet, har han eller hon rätt att medan arbetsoförmågan varar få sin lön inklusive naturaförmåner till det belopp som han eller hon under den ordinarie arbetstiden i sitt arbete hade förtjänat enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Lön
1 månad men under 1 år	för 4 veckor
1 år men under 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet fortgått i en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av tjänstemannens individuella lön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som faller inom tidsperioden mellan dagen arbetsoförmågan började och 9 vardagar därefter. I övrigt iakttas bestämmelserna i denna avtalspunkt. Om den rätt till dagpenning som tjänstemannen enligt lagen har börjar tidigare, förkortar detta den tid för vilken lönen ska betalas i motsvarande mån.

- 2 En tjänsteman som på grund av en sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta och om när arbetsoförmågan beräknas upphöra.
- 3 När arbetsgivaren kräver det ska tjänstemannen förete ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett annat läkarintyg som godkänns av arbetsgivaren. Då arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som tjänstemannen företett och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet till följd av detta.

Om en tjänstemans arbetsoförmåga börjar på nytt på grund av en och samma sjukdom inom 30 dagar från den dag för vilken arbetsgivaren senast betalade lön för sjukdomstid har tjänstemannen inte rätt till en ny tidsperiod med lön för sjukdomstid i enlighet med 1 punkten, utan lönen för sjukdomstid betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som nämns i 1 punkten. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har fullgjorts under den föregående arbetsoförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren dock lön för den en dags väntetid som det stadgas om i 7 § 8:e kapitel i sjukförsäkringslagen. Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

- 4 Om en tjänsteman då arbetsavtalet med honom eller henne ingicks medvetet har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid.
- 5 En tjänsteman ges som moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet den tid som tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. För moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader.

En förutsättning för lönebetalning är dock att tjänstemannens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott i minst sex månader före nedkomsten. När en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som kan likställas med moderskapsledighet.

När anställningen har fortgått i sex månader betalas till en tjänsteman på faderskapsledighet lön för de sex första arbetsdagarna under faderskapspenningsperioden. Tjänstemannen har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under sin ordinarie arbetstid hade intjänat om han eller hon hade varit i arbetet. Vid sammanjämkningen av faderskapspenning och lön för faderskapsledighet iakttas bestämmelserna i 22 § punkt 6.

Parterna rekommenderar att en helhetsplan görs upp för uttag av föräldraledighet och vårdledighet på den blankett som centralorganisationerna gemensamt har uppgjort.

Arbetsgivaren är skyldig att till tjänsteman som efter familjeledigheten återvänder till arbetet erbjuda de uppgifter som han eller hon utförde innan familjeledigheten inleddes, om hans eller hennes frånvaro har pågått högst 12 månader. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda andra uppgifter på samma nivå eller, om det inte finns sådana, annat arbete. I detta stycke avsedd tjänstemans rätt att få arbete går före en persons som anställts som vikarie för moderskaps- eller föräldraledigheten.

- 6 För den tid, som arbetsgivaren har betalat till tjänsteman ovan i denna paragraf fastställd lön, är arbetsgivaren berättigad till att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt lag eller avtal tillkommer tjänstemannen, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalat. Avdragsrätten gäller dock inte dagpenning eller ersättning som betalas på basis av frivillig försäkring som en tjänsteman helt eller delvis har bekostat själv.

Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på tjänstemannen själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad tjänstemannen enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen avdra den del av dagpenningen eller ersättningen som på grund av tjänstemannens försummelse inte har betalats.

- 7 Tjänstemannen och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida tjänstemannens hälsotillstånd tillåter det.

Därefter utreder tjänstemannen och hans eller hennes chef om det är möjligt att anvisa tjänstemannen s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjligheter motsvara tjänstemannens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man ordna utbildning för tjänstemannen i stället för ersättande arbete.

23 §LÄKARUNDERSÖKNINGAR

1 Lagstadgade läkarundersökningar

- 1.1 En tjänstemans månadslön sänks inte för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som tjänstemannen förlorar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård

(1484/2001) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Samma tillvägagångssätt tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålskyddslagen (592/91) och i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).
- 1.2 En tjänsteman som hänvisas till undersökning som avses i ovan nämnda lagrum eller som under en sådan undersökning förordnas efterundersökning, får av arbetsgivaren även ersättning för omedelbara resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.
- 1.3 I fall undersökningen äger rum på tjänstemannens lediga tid betalas tjänstemannen som ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar sjukdagpenningens minimibelopp.

2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättande av inkomstbortfall är följande:

2.1 Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall som kräver brådskande läkarundersökning. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.

- 2.1.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 2.1.1 förutsätts att tjänstemannen reserverar besöksid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Tjänstemannen ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte kunnat få tid på en mottagning utanför arbetstiden.
- 2.1.3 Tjänstemannen ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren på förhand, ska denne informeras genast då det är möjligt.
- 2.1.4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 2.1.5 I de fall då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt, ersätts inte inkomstbortfallet.

2.2

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfall ersätts i dessa fall:

2.2.1 Ny eller återkommande sjukdom

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

För arbetsoförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.

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

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

För läkarundersökning som förutsätts på grund av kronisk sjukdom förutsatt att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialläkare inom området i syfte att ordinera vård.

När sjukdomen väsentligt förvärrats och tjänstemannen är tvungen att söka läkarvård.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar när undersökningen är nödvändig för att vård ska kunna fastställas och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

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

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder som cancersjukdomar kräver. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

2.2.4 Läkarkontroller och undersökningar i anslutning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen och för andra nödvändiga medicinska undersökningar före förlossningen.

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

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

3 Beräkning

Det i 1–2 punkten ovan avsedda inkomstbortfallet fastställs i enlighet med beräknings- och samordningsreglerna för lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas för den under punkt 1.2 avsedda dagpenningens del kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader.

Tillämpningsanvisning

En förutsättning för ersättning för inkomstbortfall vid ny eller återkommande sjukdom är att tjänstemannens sjukdom konstateras vid en läkarundersökning, även om tjänstemannen inte konstateras vara arbetsoförmögen.

I punkten om en tidigare konstaterad sjukdom förutsätts i fråga om en kronisk sjukdom att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialläkare inom området i syfte att ordinera vård. I fråga om en kronisk sjukdom uppfylls förutsättningen för

ersättning även av en läkarundersökning vid en poliklinik inom specialområdet i syfte att ordinera vård.

24 § SEMESTER

- 1 Semester beviljas enligt lagen. Vid fastställande av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta tid även den tid som tjänstemannen har varit anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen avbröts på grund av studier i syfte att utöka tjänstemannens yrkeskompetens liksom även den tid under vilken den här avsedda personen har arbetat för den nämnda arbetsgivaren medan studierna fortgått, såvida anställningsförhållandet fortgår omedelbart efter att studierna har avslutats.
- 2 Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds, om man inte lokalt har kommit överens om att den betalas på de ordinarie lönebetalningsdagarna. Daglönen som betalas som semesterlön eller semesterersättning beräknas:
 - a. Utgående från månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen är man sålunda tvungen att dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbetet, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa ska alltid sammanlagt motsvara månadslönen. Eftersom användningen av talet 25 som månadslönsens divisor inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1 mom. i semesterlagen, varvid lönen enligt 10 § i semesterlagen borde utjämnas i samband med löneutbetalningen närmast efter semestern, rekommenderas det att man i fråga om beräkningen av semesterlön använder samma löneberäkningsmetod som används för beräkningen av lön för deltid.
 - b. Utifrån provisionsbaserad lön så att den lön som har tjänats in under de månader som kvalificerar till semester divideras med samma antal månader, varefter man för att omvandla den sålunda erhållna genomsnittliga månadslönen till dagslön använder divisorn 25.
 - c. En tjänsteman som har utfört fortgående eller regelbundet återkommande skiftarbete betalas för semestertiden förutom månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skifttillägget så som stadgas i 11 § i semesterlagen. Vid beräkning av ovan avsedd genomsnittlig dagslön beaktas samtidigt även andra fortgående eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg liksom regelbundet återkommande förhöjningar för söndagsarbete.
 - d. När en tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande och avslutande arbete ska dessa naturliga löneandelar också betalas under semestern. När det gäller naturaförmånerna iakttas bestämmelserna i 9 § 2 mom. i semesterlagen.

- 3 När semester intjänas beräknas vid dags- och tvåskiftsarbete lediga dagar enligt arbetstidsschemat till följd av förkortning av arbetstiden likställda med dagar i arbete.
- 4 I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete räknas de lediga dagar enligt arbetstidsschemat som beror på förkortad arbetstid som dagar likställda med arbetade dagar med iakttagande av beräkningssättet i 7 § 1 mom. i semesterlagen.

Semesterpremie

- 5 Till tjänsteman betalas i semesterpenning 50 % av hans eller hennes i detta avtal avsedda semesterlön (= penninglön). Vid uträknandet av semesterpenning divideras månadslönen med talet 25 och multipliceras med det antal semesterdagar som stadgas i semesterlagen.

Hälften av semesterpremien betalas i samband med semesterlönen. Andra halvan betalas i samband med den lönebetalning då lönen för den dag då tjänstemannen återvänder till arbetet betalas eller hade betalats, om tjänstemannen inte hade varit förhindrad att återvända till arbetet.

Semesterpremien betalas även för den semesterersättnings del som betalas för ett redan upphört semesterkvalifikationsår, såvida ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under semesterperioden av orsaker som inte beror på tjänstemannen själv eller då en visstidsanställning upphör under semesterperioden.

Till en tjänsteman som går i ålderspension eller i sjuk- eller invalidpension och i förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan nämnda procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till.

En arbetstagare som efter fullgjord värnplikt i aktiv trupp efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsatt i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs anställnings- eller tjänsteförhållande (570/61) har rätt att få semesterpremie för den semesterersättning som betalades tjänstemannen när han eller hon inledde sin tjänstgöring.

Man kan lokalt avtala om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera delar, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på semesterkvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret.

Ifall tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Det är möjligt att lokalt avtala om att semesterpremien byts mot flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men man

ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

- 6 Arbetsgivaren har, då produktionens och arbetenas ändamålsenliga organisering så förutsätter, rätt att bevilja den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar av den i semesterlagens 20 § 2 mom. första meningen avsedda semestern (sommarsemester). För denna semesters del, som på initiativ av arbetsgivaren sålunda ges utanför semesterperioden, betalas utöver det som i övrigt har avtalats om semesterpremien, en extra semesterpremie vars storlek uppgår till 50 procent av semesterlönen för denna semesterdel.

25 §

KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET

- 1 Kort tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall i en tjänstemans familjekrets eller på grund av nära anhörigs död, avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn och syskon.

- 2 Kort tillfällig ledighet beviljas även för fullgörande av samhällseliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för den tjänsteman som verkar som kommunal förtroendeman. Avdraget från månadslönen verkställs så att tjänstemannen tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivardel betalas efter att tjänstemannen har lämnat en utredning till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster genomförs även för övriga samhällseliga förtroendeuppdrag.

- 3 Längden på en kort tillfällig ledighet ska fastställas i förhållande till de situationer som nämns ovan och nödvändig restid.
- 4 Arbetsgivaren betalar till tjänstemannen lön för den tid som åtgår till reservövningar så, att tjänsteman får fulla löneförmåner minskad med den reservistlön som staten betalar till honom eller henne.
- 5 Tjänstemän som är medlemmar i STTK:s och Fackförbundet Pro rf:s representantskap och styrelser ges möjlighet att under arbetstid delta i sådana nämnda organs möten, där ärenden angående kollektivavtalsförhandlingar behandlas.
- 6 Tjänstemannen har rätt att få ledigt från arbetet, frånvaron avdras inte från lönen.
- den dag han eller hon ingår äktenskap
 - på sin 50- eller 60-årsdag

VISSA BESTÄMMELSER

26 §

ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING

- 1 Arbetsgivaren tecknar en s.k. arbetsgivaransvarsförsäkring som är avsedd för tjänstemän i chefsposition och som täcker arbetsgivarens, hans ställföreträdarens och sådana tjänstemäns ansvar, som är anställda hos försäkringstagaren i ledande och övervakande ställning. Hit hör t.ex. arbetsledarens ansvar för en person- och egendomsskada som har vållats den egna arbetstagaren till den del som skadan inte ersätts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Maximibeloppen för ersättningarna utgör för personskada 126 141 euro, dock så, att ersättningens maximibelopp är 50 456 euro per en person och för egendomsskada 25 228 euro. Även de övriga försäkringsvillkoren fastställs i enlighet med de gällande allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.
- 2 Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän så som centralorganisationerna har avtalat om det.

27 §

ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER

- 1 Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.
- 2 Arbetsgivaren innehåller, såvida tjänstemannen har gett fullmakt för det, medlemsavgifterna för den tjänstemannaorganisation som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa avgifter per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Inkasseringen genomförs så som särskilt avtalas i det av centralorganisationerna undertecknade avtalsprotokollet. Vid utgången av kalenderåret eller då anställningsförhållandet upphör får tjänstemannen ett intyg över den inkasserade summan för beskattningen.

28 §

FÖRSAMLINGSRÄTT

- 1 En registrerad förening i tjänstemannaförbundet som är bunden till det här avtalet eller motsvarande med medlemmar på den aktuella arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under lunchrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse under tid som omfattas av veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningar på följande villkor:
 - a. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i detta avtal avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren om möjligt tre dagar före det planerade mötet.

- b. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla om frågan för att nå en ändamålsenlig lösning.
- c. Organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen ansvarar för ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
- d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för ett förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och representanter för dess underförening samt för de aktuella centralorganisationerna.

FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID

29 § LOKALA AVTAL

- 1 Ovan i olika bestämmelser nämnda lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivare och tjänsteman eller mellan förtroendeman och arbetsgivare. Ett avtal som ingåtts med en förtroendeman är bindande för de tjänstemän som förtroendemannen anses företräda. Avtalet kan ingås för viss tid eller gällande tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats i fråga om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Det lokala avtalet som åsyftas här utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att det här kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla. Under denna tid och inom en månad från det att ett nytt kollektivavtal trätt i kraft kan även ett tidsbundet avtal sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader.

30 § FÖRHANDLINGSORDNING

- 1 Avtalsparterna ska sakligt förhandla om alla de frågor som lyfts fram inom deras bransch i syfte att lösa dem i samverkan. Avtalsparterna bidrar för egen del till utvecklingen av goda och sakliga förhandlingsrelationer på arbetsplatserna.
- 2 Uppstår meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen eller tillämpningen av detta avtal som tjänsteman och arbetsgivare inte sinsemellan har kunnat komma överens om och leder inte heller lokala förhandlingar i ärendet till överenskommelse, ska ärendet hänskjutas till ifrågavarande förbund för behandling.
- 3 Om det av någon annan än ovan avsedd orsak uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ska man först genom lokala förhandlingar försöka uppnå samförstånd, och om dessa inte leder till enighet, ska ärendet hänskjutas till ifrågavarande förbund för behandling.

- 4 När någon av parterna föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan gjordes.
- 5 Över förhandlingarna ska, om någon av parterna begär det, upprättas ett protokoll eller en promemoria över meningsskiljaktigheterna som båda parter ska underteckna. I dokumentet ska den fråga som meningsskiljaktigheten gäller samt båda parternas ståndpunkt nämnas i korthet. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska göras upp inom en vecka efter det att förhandlingarna upphörde.
- 6 Så länge som de under punkt 2 avsedda förhandlingarna inte leder till resultat, kan någondra av parterna föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
- 7 Så länge det förs förhandlingar om de under punkt 3 avsedda meningsskiljaktigheterna är det inte tillåtet att inleda arbetsnedläggelse eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets sedvanliga förlopp.
- 8 Företrädarna för förbunden som är bundna vid det här avtalet har rätt att delta i lokala förhandlingar om förbunden kommer så överens. Då förutsätts att man redan tidigare har förhandlat lokalt om ärendet i fråga. Om man inte når enighet i dessa förhandlingar går man till väga så som beskrivs under punkterna 2, 3 och 6.
- 9 Tvister i anslutning till avslutande av en förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställning ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela till Snickeriföretagarna rf som underrättar Fackförbundet Pro rf om ärendet. Förbunden ska utan dröjsmål med hjälp från de lokala parterna reda ut bakgrunderna till att arbetsförhållandet har sagts upp.
- 10 Förbunden ska inom en vecka efter att utredningsarbetet avslutats, i förhandlingar mellan förbunden behandla meningsskiljaktigheterna angående avslutandet av förtroendemans och arbetarskyddfullmäktigs anställningsförhållande och framställa sina egna ståndpunkter i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges för kännedom till arbetsgivaren.

31 § AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.3.2022 t.o.m. 29.2.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondra parten senast två månader innan kollektivavtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet. Ifall man inte före 1.4.2023 kommer överens om storleken på lönejusteringen enligt den sekundära löneuppgörelsen som ska genomföras 31.1.2023, kan vardera parten säga upp detta kollektivavtal så att det löper ut 28.2.2023.

Om avtalet sägs upp, ska förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen.

Medan förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal förs är bestämmelserna i det här kollektivavtalet i kraft fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller att avtalsförhandlingarna på annat sätt har konstaterats avslutade.

Helsingfors, den 24 mars 2022

SNICKERIFÖRETAGARNA RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Underteckningsprotokoll över kollektivavtalet för tjänstemän i timmerhusindustrin

Avtalsperiod

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2022 och gäller till och med 29.2.2024. Om parterna inte når en överenskommelse om löneförhöjningarna för 2023 före 31.1.2023, kan vardera parten sägas upp detta kollektivavtal så att det upphör 28.2.2023.

Efter 29.2.2024 förlängs avtalet med ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen senast två månader innan det löper ut.

Löneförhöjningar

År 2022

Månadslönen för tjänstemän (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete) höjs genom en allmän förhöjning 1.4.2022 eller vid början av den närmast följande lönebetalningsperioden med en allmän förhöjning på 1,5 procent, dock minst 40 euro.

Dessutom höjs lönerna 1.5.2022 med en företagspott på 0,4 procent. Potten beräknas utifrån månadslönerna för de tjänstemän som omfattas av avtalet 1.3.2022 (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete).

Företagspotten används företags- eller arbetsplatsspecifikt för att justera personliga lönedelar enligt överenskommelse med förtroendemannen. Om ingen gemensam syn nås senast den 15.4.2022 fördelar arbetsgivaren den på det sätt arbetsgivaren beslutar med 0,2 % och andelen på 0,2 % övergår till att bli en allmän förhöjning.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönejusteringarna få en skriftlig redogörelse för hur den lokalt överenskomna eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen har fördelats. Av utredningen ska framgå antalet tjänstemän, hur många som fått en löneförhöjning, storleken på den genomsnittliga förhöjningen samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

Minimilöner 1.4.2022

Minimilönerna och förtroendemannaersättningarna höjs med 1,5 %.

Som en del av kollektivavtalslösningen införs procentbaserade bonusar för kvälls- och nattskift:

Kvällsskift 9 %, nattskift 16 % för varje påbörjad skifttimme.

Lördagstillägget är 1,42 euro per fr.o.m. 1.3.2022.

År 2023

Parterna granskar under december-januari den allmänna ekonomiska situationen, sysselsättningen, utvecklingen i branschen och faktorer som påverkar dessa. På basis av bedömningen förhandlar parterna före 31.1.2023 om höjningen av lönerna som genomförs från början av den lönebetalningsperiod vars begynnelse är 1.4.2023 eller närmast därefter.

Ifall man inte före 1.4.2023 kommer överens om storleken på löneförhöjningarna enligt den sekundära löneuppgörelsen som ska genomföras 31.1.2023, kan vardera parten skriftligen säga upp detta kollektivavtal så att det löper ut 28.2.2023.

Reseersättningar

De företagsspecifika resereglementen som gäller vid tidpunkten för undertecknandet ändras inte på basis av detta kollektivavtal.

Arbetsgrupper

Arbetsgrupp för familjeledighetsreformen

Familjeledighetsreformen träder i kraft 1.8.2022. Parternas gemensamma arbetsgrupp genomför under avtalsperioden uppdateringen av bestämmelserna om familjeledighet i kollektivavtalet med beaktande av familjeledighetsreformen. Det görs på ett sätt som gör att det totala antalet lediga dagar med lön som överenskommits i kollektivavtalet förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när familjeledighetsreformen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om hon hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

Arbete med revidering av kollektivavtalet

Parterna fortsätter att utveckla kollektivavtalstexterna under avtalsperioden i syfte att modernisera kollektivavtalet. Detta arbete kommer att slutföras senast den 31.12.2022.

Bestämmelserna om driftstopp i kollektivavtalet för tjänstemän inom den mekaniska skogsindustrin förblir i kraft om driftsstoppstider används på de företag som omfattas av avtalet.

Fackföreningsutbildning

Parterna har kommit överens om fackföreningsutbildning som organiseras av Fackförbundet Pro rf. Ett måltidsbidrag på 26,41 euro kommer att betalas ut för dessa utbildningsdagar 2022.

Helsingfors 24.3.2022

Snickeriföretagarna rf

Fackförbundet Pro

AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD AFC - TOC - STL

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalet gäller uppsägningen av ett tillsvidare gällande arbetsavtal på grund av orsaker som beror på tjänstemannen, tjänstemannens uppsägning samt de förfarandesätt som följs vid uppsägning eller permittering av tjänstemän på grund av ekonomiska eller produktiva skäl. Avtalet gäller inte

1. i lagen om yrkesutbildning (630/98) avsedda anställningsavtal (läroavtal),
2. i 40 och 41 § i arbetsavtalslagen nämnda fall (överlåtelse av rörelse, konkurs och död).

Protokollsanteckning 1:

Avtalet gäller inte avslutande av ett arbetsavtal under den provotid som avses i 4 § i arbetsavtalslagen.

I fråga om avslutande av arbetsavtal under provotid tillämpas förfaringsbestämmelserna i 47 b § 1 moment och 47 c–d § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning 2:

Konstaterades att man med avtalet inte begränsar tjänstemannens rätt enligt arbetsavtalslagen att kräva lön för uppsägningstiden av överlåtaren av rörelse.

2 §

GRUNDER FÖR UPPSÄGNING

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemans arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl i enlighet med 37 § 2 moment i arbetsavtalslagen. Som sådana uppsägningsgrunder anses skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen är möjligt, likaså sådana orsaker, som beror på tjänstemannen själv, såsom att tjänsteman försummar sitt arbete, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser eller bryter mot ordningsregler, samt ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Protokollsanteckning 1:

När man överväger uppsägningsgrunden ska samtliga omständigheter som inverkar på frågan beaktas.

Besluten som gäller uppsägningsgrunder enligt arbetsavtalslagen kan även utnyttjas vid tolkning av avtalet såtillvida de fattade besluten kan anses ha prejudikatvärde.

Protokollsanteckning 2:

På basis av detta avtal kan undersökas om en uppsägning som verkställts med stöd av 37 a § i arbetsavtalslagen faktiskt har förorsakats av en orsak som beror på arbetstagaren, och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns ovan i 2 § i en sådan situation där arbetsavtalet har upphävts med stöd av 43 § i arbetsavtalslagen.

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

- 1 I fall man inte har avtalat om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen, ska arbetsgivaren då han säger upp arbetsavtalet iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst ett år;
 - b. 1 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över ett år men högst 4 år;
 - c. 2 månaders uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 4 år men högst 8 år;
 - d. fyra månaders uppsägningstid, om anställningen har fortgått över åtta år, men högst 12 år och
 - e. en uppsägningstid på 6 månader, om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.
- 2 I fall man inte har avtalat om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen, ska tjänstemannen då han eller hon säger upp arbetsavtalet iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år och
 - b. en uppsägningstid på 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

Protokollsanteckning:

Om uppsägningsgrunder och förfaringssätt har överenskommits i uppsägningsskyddsavtalet som finns som bilaga.

- 3 Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan om de så önskar under semesterperioden (2.5– 30.9) inberäkna i uppsägningstiden den semester som intjänats under föregående semesterkvalifikationsår, men som ännu inte tagits ut.

- 4 Ovan nämnda uppsägningstider tillämpas inte på provotid så som avses i arbetsavtalslagen.

4 §

FÖRSUMMANDE AV UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSTIDER

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden eller den varseltid för permittering som avses i 19 § 1 kap. i detta avtal, är skyldig att till tjänstemannen betala full lön för uppsägnings- eller permitteringstiden.

Från den lön som med stöd av 1:a stycket betalas till tjänstemannen får arbetsgivaren i enlighet med 26 § i arbetsavtalslagen minska den del som tjänsteman på grund av underlåtenhet av arbetsuppgifterna har sparat eller som han eller hon under den tiden med arbete har intjänat eller avsiktligt låtit bli att intjäna.

Om tjänstemannen avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att som en definitiv ersättning för försummelse av uppsägningstiden till arbetsgivaren betala det belopp som motsvarar lönen under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlön med iakttagande av det som stadgats i 26 § i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Ifall det att någon av parterna försummat att iaktta uppsägnings- eller permitteringstiden endast berör en del av tiden för anmälan om uppsägning eller permittering, gäller fullgörelseskyldigheten endast motsvarande andel av lönen för uppsägningstiden.

5 §

ANMÄLAN OM UPPSÄGNING

Anmälan om uppsägning ska delges arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller tjänstemannen personligt. Om detta inte är möjligt, får man skicka anmälan per post till den postadress som arbetsgivaren eller tjänstemannen uppgett, eller som man annars har kännedom om.

Om uppsägningsanmälan har skickats per post, anser man att avtalets uppsägning har blivit levererad/delgivits på den sjunde dagen från och med det att anmälan överlämnades till posten för leverans.

När tjänstemannen har lag- eller avtalsenlig semester eller en på grund av utjamning av arbetstiden beviljad ledighet på minst två veckor, anser man emellertid att uppsägningsanmälan har blivit levererad/delgivits tidigast under den första dagen som följer efter semestern eller ledigheten.

6 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren ska på begäran av tjänstemannen utan dröjsmål meddela tjänstemannen skriftligen om de huvudsakliga grunderna för uppsägning av arbetsavtalet och datumet då arbetsavtalet ska upphöra.

7 §

TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH MODERSKAPSLEDIGHET

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal anses uppsägningen ha berott på tjänstemannens graviditet om inte arbetsgivaren har ett annat bevis att åberopa. Tjänstemannen ska uppvisa en utredning över sin graviditet om arbetsgivaren begär det. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten eller under vårdledigheten och inte heller efter att han eller hon fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller att denne/denna ska utnyttja sin ovan nämnda rättighet att upphöra under den nämnda ledigheten eller då vårdledigheten börjar eller medan den varar.

Protokollsanteckning 4:

Konstaterades att en utredning endast kommer i fråga vid de situationer då tjänstemannen tyr sig till skyddet som den ifrågavarande bestämmelsen ger honom eller henne.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN

8 §

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Utöver det som anges ovan ska man vid uppsägning på grund av orsaker som beror på arbetstagaren iaktta bestämmelserna i detta kapitel.

9 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNING

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

10 §

HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren reservera tjänstemannen möjlighet att bli hörd om uppsägningsgrunden. Tjänstemannen har rätt att vid hörandet anlita biträde.

11 §

DOMSTOLSBEHANDLING

Om man i en konflikt som berör uppsägningen av arbetsavtalet inte når enighet, kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet hänskjuta ärendet vidare till arbetsdomstolen. I enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74) 15 § ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett arbetsavtal har sagts upp eller anses ha blivit uppsagt i enlighet med bestämmelserna i 5 §.

12 §

ATT FÖRA ÄRENDET TILL SKILJEMANNAFÖRFARANDE

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

13 §

ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

En arbetsgivare som i strid mot de uppsägningsgrunder som definieras i 2 § i detta avtal har sagt upp en tjänsteman är skyldig att till tjänstemannen betala en ersättning för uppsägning utan saklig grund.

14 §

ERSÄTTNINGENS BELOPP

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställande av ersättningens belopp ska som omständigheter som höjer respektive minskar ersättningen tas i beaktande hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, hur länge anställningsförhållandet fortgått, tjänstemannens ålder och hans eller hennes möjlighet att senare få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet upphävdes, den anledning tjänstemannen själv har gett till upphävningen, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Arbetsgivaren kan inte dömas till att betala ersättning enligt denna paragraf eller enligt det som avses i 16 § utöver eller i stället för skadestånd enligt 47 f eller 51 § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning:

Utöver det som ovan i kapitel 3 har avtalats kan arbetsgivaren inte heller dömas till att utöver de ersättningar, som avses i avtalet, i enlighet med 7 § i kollektivavtalslagen betala plikt till de delar som gäller brott mot på kollektivavtalet baserade men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning enligt avtalet har fastställts.

Försummelse att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal.
Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställande av den ersättning som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

15 §

UTREDNING OM FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FORTSÄTT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Om ett arbetsavtal har sagts upp i strid mot de grunder som avtalas om i 2 §, ska domstolen på begäran överlägga ifall omständigheterna som uppkommit i ärendet är sådana, att det finns förutsättningar för fortsatt anställningsförhållande eller återanställning av en redan uppsagd tjänsteman. Tjänstemannen ska göra anspråk för uppsägning inom sex månader från det att arbetsavtalet sagts upp och arbetsgivaren innan uppsägningstiden upphör.

Vid överläggning av de förutsättningar som nämns ovan i första stycket ska utöver omständigheterna som uppkommit i ärendet i sin helhet särskilt beaktas orsakerna till uppsägningen, omfattningen av arbetsgivarens verksamhet och antalet tjänstemän och arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren samt den uppsagda tjänstemannens vilja och verkliga möjligheter att återvända till sitt tidigare arbete och hans eller hennes övriga omständigheter.

16 §

ERSÄTTNING VID FORTSATT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Om vid förhandlingarna konstateras eller om arbetsdomstolen kommer fram till att det finns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet, kan bestämmas att arbetsgivaren antingen ska betala ersättning enligt 14 § eller, om arbetsgivaren låter anställningsförhållandet fortsätta, en alternativ ersättning.

En dylik bestämmelse kan ges även efter att anställningsförhållandet redan har upphört ifall arbetsgivaren inom den i förhandlingarna eller i domen fastställda tidsfristen erbjuder tjänstemannen arbete som antingen förutsätts i arbetsavtalet eller kan jämföras med detta.

Beloppet på den alternativa ersättningen kan fastställas oberoende av minimiersättningen enligt första stycket i 14 § eller, om skada inte skett, kan bestämmas att man inte alls behöver betala någon ersättning.

Om det vid verkställandet av domen som avses i denna paragraf uppstår meningsskiljaktighet om vilkendera av ersättningarna som bestäms i domen ska betalas, ska ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande.

III PERMITTERING

17 §

PERMITTERING

Vid permittering av tjänstemän ska man iaktta de anmälningstider som avses i 19 § och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare. Med ett arbetsavtal eller under ett pågående anställningsförhållande även i övrigt kan man på tjänstemannens eller arbetsgivarens initiativ avtala om att tjänstemannen permitteras. Permitteringsrätten kan utvidgas med ett kollektivavtal eller ett avtal, som avses 8 § i lagen om samarbete inom företag (725/78).

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

Permitteringen hindrar inte tjänstemannen att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bibehållandet av bostadsförmån under permitteringstiden stadgas i 31 § i arbetsavtalslagen.

18 § FÖRHANDSANMÄLAN OM PERMITTERING

Då grunden för permitteringen är minskning i arbete på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska arbetsgivaren, efter att han eller hon fått kännedom om att permittering är nödvändig, omedelbart och, om möjligt, senast tre månader innan permitteringen börjar, ge förhandsmeddelande om permitteringen till den tjänstemännens förtroendeman som avses i den allmänna överenskommelsen och, om permitteringen berör minst tio tjänstemän, även till Arbetskraftsmyndigheterna.

I förhandsmeddelandet ska nämnas orsaken till permittering, uppskattad begynnelse- och längd samt det uppskattade antalet tjänstemän i yrkesgrupper som ska permitteras.

19 § PERMITTERINGSMEDDELANDE

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen med iakttagande av tiden för meddelande om permittering enligt arbetsavtalslagen:

Ovan i 1:a stycket i denna paragraf avsedd anmälningsskyldighet föreligger dock inte i sådana fall, då arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön för permitteringstiden eller då hindret att utföra arbete beror på fall som avses i 27 § 2:a moment i arbetsavtalslagen.

Meddelandet om permittering lämnas till tjänstemannen personligen, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och tjänstemännens förtroendeman. I anmälan ska anges orsaken till permittering, dess begynnelse- och längden för en tidsbunden permittering, samt vid permittering tills vidare dess uppskattade längd. Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. En permitteringsanmälan ska ges till ovannämnd förtroendeman för kännedom och då permitteringen berör minst tio tjänstemän även till Arbetskraftsmyndigheten.

Avvikande permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppkommer arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som ska

verkställas senare ska basera sig på nya
permitteringsanmälningar.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsanmälan kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Ett dylikt fullkomligt återkallande av permittering är inte möjligt, utan begynnelse tidpunkten för permitteringen kan skjutas fram till en senare tidpunkt. På basis av denna grund kan permitteringen endast framskjutas en gång utan att en ny permitteringsanmälan ska ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsanmälan varar.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permittering, ifall avsikten är att permitteringen fortsätter omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utredas hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

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

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

20 §

TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT

I samband med uppsägningen och permitteringen på grund av annan orsak än sådan som beror på tjänstemannen, ska man i mån av möjlighet följa den regel, som säger att sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga och för specialuppgifter behövliga tjänstemän, krigsinvalider och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid reducering av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 11 §.

21 §

ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är fråga om reducering av arbetskraft eller permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska den tjänstemännens förtroendeman, som avses i den allmänna överenskommelsen, meddelas om detta omedelbart efter att nödvändigheten med en sådan åtgärd har kommit

till arbetsgivarens kännedom och, om möjligt, senast samtidigt när den vederbörande tjänstemannen meddelas om reduceringen. Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, ska även Arbetskraftsmyndigheten meddelas.

Förhandlingar om åtgärder nämnda i 20 §, 21 § 1:a stycket och 22 § i detta avtal förs enligt förhandlingsordningen i 30 § i kollektivavtalslagen.

Protokollsanteckning 5:

Konstaterades att det under de förhandlingar som avses i avtalspunkten är ändamålsenligt att ta upp frågan huruvida man för de tjänstemän som hotas av uppsägning kan ordna arbete annorstädes på samma arbetsplats.

22 §

AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2000 och gäller därefter en avtalsperiod i sänder tills det sägs upp av någondera avtalsparten. Vid uppsägningen av avtalet iakttas uppsägningsbestämmelser enligt kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Helsingfors den 15 februari 2000

SKOGSINDUSTRIN rf

Arto Tähtinen

Erkki Savonen

INDUSTRIJTJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET I FINLAND STL rf

Helena Rissanen

Leevi Myllymäki

TEKNISTEN LIITTO TL rf

Ilkka Joenpalo

Jukka Eloranta

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Leif Wikström

Anton Sjöholm

SVENSKA TEKNISKA FUNKTIONÄRSFÖRBUNDET I FINLAND rf

Björn Stenberg

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN I DAG- OCH TVÅSKIFTSARBETE

1 § Med detta protokoll avtalas om förkortning av arbetstiden enligt den inkomstpolitiska helhetsuppgörelse som undertecknades 28.3.1984 samt utöver vad som avtalats om sättet för förkortning av arbetstiden 13.12.1985 om genomförande av det mellan AFC och TOC/STL 25.3.1986 avtalade alternativet för förkortning av arbetstiden.

2 § Arbetstiden kan även ordnas så att den under 1994 i genomsnitt omfattar 36,7 timmar per vecka.

Nämnda genomsnittliga veckoarbetstid har fåtts genom att vid beräkningen av den beakta arbetstidsförkortningen enligt 1 §. Därmed jämnar även söckenhelgerna samt midsommar- och julafton ut veckoarbetstiden under kalenderåret.

3 § Arbetstidsförkortningen verkställs genom att bevilja ledigheter sålunda att arbetstiden under högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt det antal timmar per vecka som stipuleras om i 2 §. Semesterdagar kan inte utnyttjas för utjämning av arbetstiden.

Ledigheten tas enligt arbetsgivarens direktiv ut i minst ett arbetsskift per gång, om inget annat avtalas med tjänstemannen om uttagande av eller ersättning för ledigheten. En outtagen ledighet som inte har antecknats i arbetstidsschemat ska ges senast före utgången av juni månad följande år. Om icke beviljade ledigheter då fortfarande återstår ersätts de på samma sätt som veckoövertid.

Om separata beslut om beviljandet inte fattas för varje enskild ledighet, utan flera eller samtliga tidpunkter för ledigheterna fastställs samtidigt kallas denna plan ett arbetstidsschema. Vid uppgörandet av ett arbetstidsschema ska arbetsgivaren sträva efter att beakta tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkter för ledigheterna inom ramen för produktionsbehov samt drifts- och betjäningstider.

Ett arbetstidsschema är till sin karaktär kollektivt och gäller den tid då den arbetstidsform som tillämpas på respektive arbete, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. Vid övergång till andra arbetstidsformer, exempelvis treskiftsarbete, bestäms arbetstiden av de bestämmelser som gäller ifrågavarande arbetstidsform efter övergången.

Om ovan nämnda arbetstidsschema inte har fastställts på förhand meddelas tidpunkten för ledigheten senast en vecka på förhand, förutsatt att parterna lokalt inte enas om annat innan ledigheten tas ut. Samma förfarande följs vid ändringar av arbetstidsschemat.

Om av arbetstidsschemat inte annat följer, anses en tjänsteman som är frånvarande från arbetet ha fått ledigt, fastän frånvarande tjänstemän inte särskilt meddelats därom, då hela företaget, dess arbetsavdelning eller den arbetsgrupp tjänstemannen tillhör har fått i detta avtal avsedd ledighet.

- 4 §** Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån försämrats.
- 5 §** Fridagar som getts på basis av detta avtal och som annars skulle ha varit arbetsdagar är likställda med arbetade dagar när semester intjänas.
- 6 §** Arbetsgivaren ska innan arbetstidsarrangemang som avses i detta avtal införs förhandla med tjänstemännens företrädare. Vid överläggningarna ska man se till att arbetsplatsens tjänstemannaarbete, dess karaktär och drifts- och betjäningstider, övriga personalgruppers arbetstidsarrangemang, samt andra motsvarande omständigheter tryggas. Efter förhandlingarna anmäler arbetsgivaren enligt vilket system de förfaranden som tillämpas bestäms.
- 7 §** Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet. Detta avtal ersätter protokollet 5.2.1991 om sättet för att förkorta arbetstiden.

Helsingfors 17.12.1993

FÖRTROENDEMANNAAVTAL INOM TIMMERHUSINDUSTRIN

1 § SYFTET MED FÖRTROENDEMANNASYSTEMET

Förtroendemannasystemet är ägnat att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationer mellan arbetsgivaren och tjänstemännen. Förtroendemannen företräder sitt förbund och tjänstemännen vid tillämpningen av kollektivavtalet, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

Förtroendemannens uppgift är att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen. Förtroendemannen företräder personalen även i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och när det gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen samt företagsutvecklingen överlag.

2 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för tjänstemän inom timmerhusindustrin.

3 § FÖRTROENDEMAN

Tjänstemän, som är Fackförbundet Pro rf:s medlemmar på ifrågavarande arbetsplats som avses i tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin, har rätt att välja en förtroendeman och vice förtroendeman, som vid de fall förtroendemannen är hindrad fullgör dennes uppgifter.

I kollektivavtalsenliga lokala förhandlingar med arbetsgivaren som berör hela personalgruppen eller en betydande del av den, där inga övriga personalföreträdare från samma eller annan personalgrupp deltar, kan förutom förtroendemannen även dennes suppleant eller någon annan företrädare som utsetts av tjänstemännen delta, om flera personer från arbetsgiversidan deltar i förhandlingarna.

Om företaget har ett separat verksamhetsställe, där det inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin arbetar minst 15 tjänstemän, kan man lokalt avtala om att även de tjänstemän, som är medlemmar i Fackförbundet Pro rf på en sådan arbetsplats får välja en förtroendeman bland sig. Så kan det också förfaras om antalet tjänstemän, arbetets natur och möjligheterna för den egentliga förtroendemannen att träffa tjänstemännen så förutsätter.

När det inom företagets olika arbetsplatser på samma ort valts mer än en förtroendeman, ska man meddela arbetsgivaren om vilken förtroendeman som kommer att föra lokala förhandlingar med arbetsgivaren i de fall, då ärendet berör företagets alla olika arbetsplatser på samma ort.

4 § ORDNANDE AV FÖRTROENDEMANNAVAL

Förtroendemannaval och val av vice förtroendeman kan ordnas på arbetsplatsen.

Alla tjänstemän som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för ges möjlighet att rösta i valet. Ordnandet och förrättandet av val får inte onödigt störa arbetet.

Om ordnande och förrättande av val överenskomms med arbetsgivaren senast två veckor innan förrättandet av valen.

5 § VALBARHET

Till förtroende- och avdelningsförtroendeman kan man välja en i tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin avsedd tjänsteman, som är medlem i Fackförbundet Pro rf.

6 § ANMÄLNINGAR

Förtroendemannen meddelar arbetsgivaren skriftligen om valresultaten. Därtill meddelas i vilka fall vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen.

Efter att ha emottagit meddelandet om resultatet i förtroendemannavalet, meddelar arbetsgivaren snarast skriftligen till förtroendemannen om vem som förhandlar lokalt och företagsvis i arbetsgivarens ställe, samt vem som är suppleant när denne är hindrad.

7 § FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

Förtroendemännens uppgift är att

- på arbetsplatsen representera de tjänstemän som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin i förhandlingar med arbetsgivaren gällande kollektivavtal, lokala avtal, tolkning av arbetslagsstiftning och överlag ärenden som berör anställningsförhållanden för tjänstemän,
- övervaka för tjänstemännens del att detta avtal följs,
- i stället för tjänstemännen föra lokala förhandlingar och
- representera tjänstemän, ifall en sådan person eller grupp av personer, för vilken tjänstemannen är eller kunde vara i förmansställning, föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör den tjänsteman som omfattas av timmerhusindustrins tjänstemannaavtal.

8 § FÖRTROENDEMÄNNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Förtroendemannen har samma ställning i arbetsförhållandet med arbetsgivaren oberoende om denne sköter sina uppgifter som förtroendeman utöver sitt eget arbete eller om han eller hon beviljats befrielse från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att följa de allmänna anställningsvillkoren och arbetstiderna, förmännens order samt andra ordningsbestämmelser.

Förtroendemannens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen på hans eller hennes verksamhetsområde i företaget. Deras möjligheter till utveckling och avancering i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendeuppdraget.

9 § FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

En som förtroendeman verksam tjänsteman får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete, som är sämre avlönat än det som han eller hon hade innan valet till förtroendemannauppdraget.

På en arbetsplats med mer än 5 tjänstemän, får en förtroendeman inte utan dennes samtycke överflyttas till ett sådant rese- eller skiftarbete, som väsentligt försvårar skötsel av förtroendeuppgifterna.

§ 10 ANSTÄLLNINGSSKYDD

Om företags arbetskraft permitteras eller sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får förtroendemannen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanstaltens verksamhet helt avbryts. Ifall man med förtroendemannen tillsammans konstaterar, att han eller hon inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller är i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna förordning.

En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot regleringen i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna utan att han eller hon samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Bestämmelserna som berör ovan nämnda anställningsskydd bör tillämpas även för den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan inledandet av den valbara verksamhetsperioden för förtroendeman och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

Bestämmelserna som berör anställningsskyddet ska tillämpas under sex månaders tid efter att uppdraget upphört även för den tjänsteman som varit verksam som förtroendeman.

Förtroendemannens ställning förblir oförändrad trots att rörelsen överläts, om den överlåtna rörelsen eller en del av den förblir självständig. Om företaget som ska överlåtas, eller en del av det, förlorar sin självständighet, har förtroendemannen rätt till av rörelseöverlåtelse orsakat efterskydd i enlighet med föregående kapitel från och med att verksamhetsperioden upphört.

Om förtroendemannens arbetsavtal hävts i stridighet med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till denne som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen bestäms utifrån samma grunder som stadgats om i 12 kapitel 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

11 § BEVILJANDE AV BEFRIELSE

För skötsel av förtroendeuppgifter ska för förtroendemannen ordnas tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse för en tid som är lämplig ur arbetets synvinkel. Om arrangemangen avtalas lokalt.

Vid uppskattningen av behovet av befrielse tas i beaktande utöver antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar även arbetets natur, antalet arbetsställen och läget för tjänstemännens arbetsplatser samt de möjligheter som förtroendemannens eget arbete, till exempel dag- eller skiftarbete, ger skötseln av uppdraget.

När förtroendemannen getts befrielse från sitt arbete för regelbundet återkommande tider, ska han eller hon främst sköta sina förtroendeuppdrag under denna tid.

När förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen under arbetstiden sköter uppdrag om vilka överenskommits med arbetstagaren, avdras månadslönen inte på grund av sådana befrielser.

12 § FÖRTROENDEMANNÄRSÄTTNING

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en separat förtroendemannärsättning enligt det som avtalats i det ikraftvarande tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin på basis av mängden tjänstemän som på kalenderårets första dag omfattas av kollektivavtalet.

När vice förtroendemannen med stöd av en sakenligt gjord anmälning till arbetsgivaren sköter förtroendemannens uppgifter när denna är hindrad under en period om minst två veckor, betalas ersättningen odelad till vice förtroendemannen i stället för förtroendemannen för ifrågavarande månad.

När förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommits om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller så avtalar man med förtroendemannen om en annan tilläggsersättning.

13 § VERKSAMHETSUTRYMMEN FÖR FÖRTROENDEMAN

Arbetsgivaren ordnar till förtroendemannen ändamålsenliga utrymmen för skötsel av förtroendeuppdraget samt ett förvaringsställe för tillbehör och dokument.

När förhållandena så kräver, ordnar arbetsgivaren för förtroendemannens bruk utrymmen, där diskussioner och förhandlingar som krävs för skötsel av förtroendeuppgifterna kan genomföras.

Arbetsgivaren ordnar för förtroendemannens bruk normal kontors- och datakommunikationsutrustning och tillbehör. Till dessa anses höra it-utrustning och därtill hörande program som allmänt används på företaget, samt en internetanslutning (bland annat e-post). Om de praktiska arrangemangen kommer man överens lokalt.

14 § UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEMÄN

För förtroendemän reserveras i enlighet med utbildningsavtalet en möjlighet att delta i en sådan i utbildningsavtalet avsedd utbildning, som ökar förtroendemännens kompetens i skötseln av förtroendeuppgifter.

Efter att förtroendemannens förtroendeuppdrag upphört ska denne tillsammans med arbetsgivaren tillsammans reda ut, ifall upprätthållandet av tjänstemannens yrkeskunnande förutsätter yrkesutbildning till det tidigare eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning utredningen förutsätter. Vid beslut om utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, förtroendemannaperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

15 § PERSON-, STATISTIK- OCH ARBETSKRAFTSUPPGIFTER

1. Allmän informationsförmedling

Arbetsgivaren bör i allmänhet se till att förtroendemannen meddelas i ett så tidigt skede som möjligt om ärenden som direkt eller indirekt berör den ifrågavarande arbetsplatsens tjänstemän.

2. Meningsskiljaktigheter

Vid uppkomst av oklarhet eller meningsskiljaktighet i ärenden som berör tjänstemannens anställningsförhållande, förses förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen med alla de uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet som klagomålet gäller.

3. Person- och statistikuppgifter

Förtroendemannen har rätt att skriftligen få följande information om arbetsställets alla tjänstemän, som omfattas av lönesystemet och som anges i tjänstemannaavtalet för timmerhusindustrin:

1. Tjänstemannens för- och efternamn
2. Anställningsdatum för nya tjänstemän

3. Organisatorisk avdelning
4. Titel
5. Svårighetsnivå

De ovan nämnda uppgifterna ges en gång per år efter att avtalet godkänts gällande alla tjänstemän som avses i tjänstemannaavtalet.

När det gäller nya tjänstemän ges uppgifterna som anges i punkterna 1-3 omedelbart efter att anställningsförhållandet inletts. Uppgifterna som berör tjänstemannens titel och svårighetsgrad för en tjänsteman som anställts för en provotid ges efter att provotiden upphört.

En gång per år omedelbart efter att tjänstemannastatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet är klar, ges förtroendemannen skriftligen och i form av lönestatistik uppgifter om genomsnittlig månadsinkomst för ordinarie arbetstid specificerat efter kön och svårighetsnivå samt om månadslön inklusive naturaförmåner exklusive skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning. Dessa uppgifter gäller tjänstemännen på förtroendemannens verksamhetsområde. Samtidigt meddelas även antalet tjänstemän.

Protokollsanteckning:

Om det på arbetsplatsen lokalt avtalats om anställningsgrunderna i enlighet med 12 § ges löneuppgifterna gällande svårighetsnivån i enlighet med det lokala avtalet.

Förtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av färre än tre personer.

Med genomsnittlig månadsinkomst för ordinarie arbetstid avses samma månadsinkomstbegrepp som i lönestatistiken i enlighet med avtalet om statistiksamarbete.

4. Arbetskraftsuppgifter

Som uppgifter som berör arbetskraftsutvecklingen ges förtroendemännen kvartalsvis inom ramen för organisatoriska avdelningar antalet fullt arbetsföra anställda och tjänstemän inom verksamhetsområdet.

Förtroendemannen förses med uppgifterna om tjänstemän som anställts för provotid eller i ett anställningsförhållande för en viss tid. På begäran ges förtroendemannen uppgifter om grunderna för ingående av avtal för viss tid.

5. Lönesystem

För förtroendemän reserveras möjlighet att bekanta sig med de i verksamhetsområdet gällande lönesättnings- och löneuträkningssystemen, som berör tjänstemännen som arbetar inom tillämpningsområdet för timmerhusindustrins tjänstemannaavtal, såsom olika anställningsformer och de bestämnings- och uträkningsregler gällande skifttillägg som används inom dem. Dessutom har förtroendemannen rätt att, för verksamhetsområdets tjänstemäns del, bekanta sig med nöd- och övertidsarbetet samt med katalogen som i enlighet med arbetsavtalslagen fastställts över den förhöjda lönen för dessa.

6. **Uppgifternas konfidentiella karaktär**

Ovan nämnda uppgifter som delges förtroendemannen för att han eller hon skall kunna sköta sina uppgifter är konfidentiella. Uppgifterna får inte överlämnas till förtroendemän för andra företag, och inte heller i övrigt spridas.

SNICKERIFÖRETAGARNA RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

SAMARBETSAVTAL

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Samarbetsavtalet tillämpas som en del av kollektivavtalet. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlemmar i Snickeriföretagarna rf.

Innan en politisk arbetskonflikt eller en sympatistrejk inleds skall riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- och tjänstemannaförbund underrättas, om möjligt fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare, ska det meddelas genast när det i praktiken är möjligt. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

När verksamheten på en arbetsplats väsentligt inskränks, utvidgas eller genomgår en betydande omorganisering till följd av att rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om att arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet verkar i förtroendemannauppgifter och att förtroendemannen verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren skriftligen.

Såvida inte annat har avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete i företag samt lagen om arbetarskyddstillsyn och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, vilka inte ingår som en del av detta avtal.

2

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER INOM ARBETARSKYDDET

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på arbetsplatser där sammanlagt minst 20 arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar. En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas, när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Parterna deltar tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller personalens arbetsförmåga. I detta sammanhang följer man med hur företagets personal klarar sig i arbetet och sammanställer vid behov

anvisningar för hur de som är i behov av åtgärder för att upprätthålla sin arbetsförmåga ska hänvisas till specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla personalens arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddsombud

Personalgrupper som avses i detta avtal har rätt, när man lokalt avtalar om det, att utöver en arbetarskyddschef som är ansvarig för arbetarskyddssamarbetet och för ändamålet valda fullmäktige och vicefullmäktige också välja ett eller flera arbetarskyddsombud, ifall företagets storlek och andra omständigheter det kräver.

Arbetarskyddsombudet har till uppgift att bland annat hålla kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i arbetarskyddsfrågor som gäller hans eller hennes eget verksamhetsområde samt vid behov delta i arbetarskyddsinspektion. Arbetarskyddsombudens mandatperiod är densamma som arbetarskyddsfullmäktigens. Ifall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste arbeta utanför sitt egentliga verksamhetsområde ska man sträva efter att se till att detta inte leder till att det blir oskäligt svårt för arbetarskyddsombudet att utföra sitt uppdrag. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter det kräver har han eller hon rätt att med arbetsgivaren komma överens om befrielse från arbetet för att sköta dessa uppgifter.

3

BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

För att arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter ordnas för honom eller henne tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Då ska bl.a. antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med det här avtalet beaktas.

Om det inte har avtalats om befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig som representerar alla personalgrupper på arbetsplatsen, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning utgående från de branschspecifika koefficienter som gäller sedan 1.4.1986. En arbetarskyddsfullmäktig som endast representerar tjänstemännen har rätt att få tillräcklig befrielse från arbetet för att kunna sköta sina uppdrag vid för arbetet lämpliga tider. Befrielsens längd och arrangemangen kring befrielsen klarläggs och avtalas lokalt.

En i det här avtalet avsedd personalföreträdarens månadslön sänks inte, om han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit om med arbetsgivaren. Om arbetarskyddsfullmäktigen utanför sin

arbetstid utför uppgifter som överenskommits om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller en med arbetarskyddsfullmäktigen överenskommen tilläggsersättning.

3.2

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning

Vid behov ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktigen där de för hans eller hennes arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. Arbetsgivaren anvisar såvitt möjligt ett ändamålsenligt utrymme där diskussionerna som är nödvändiga för att sköta uppgifterna kan föras. När arbetsplatsens storlek förutsätter det ska man lokalt avtala om att arbetarskyddsfullmäktigen vid behov kan utnyttja kontors- och annan utrustning som normalt används på företaget.

En tjänsteman som verkar som arbetarskyddsfullmäktig får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete med sämre lön än det som han eller hon hade då han eller hon blev vald till uppgiften. Om det egentliga arbete som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktige för arbetsplatsens alla personalgrupper försvårar skötseln av uppdraget som förtroendeman, ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas med annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att förtjänsten sjunker.

Arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.

När uppdraget för en arbetarskyddsfullmäktig som helt eller delvis har befriats från arbetet upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunskaperna för det tidigare eller motsvarande arbetet förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

Arbetarskyddsfullmäktigen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om den rörelse eller del av den som överlåts förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till det efterskydd som har avtalats i detta avtals 3.3 punkt räknat från det att hans eller hennes mandatperiod på grund av affärsöverlåtelsen har upphört.

3.3

Anställningsskydd

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får inte arbetarskyddsfullmäktigen sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet för personalgruppen i fråga avbryts helt. Ifall man med arbetarskyddsfullmäktigen gemensamt konstaterar att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom eller henne, kan dock från denna regel avvika.

Arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de tjänstemän som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska tillämpas även på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat på arbetsplatsen vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga än den valda kandidaten när valresultatet konstateras.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas på en tjänsteman som verkat som arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter det att uppdraget upphört.

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlagga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas i enlighet med 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna enligt detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del emellertid minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

3.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktiges ersättare under den tid som han eller hon i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar arbetarskyddsfullmäktigen.

4 SAMARBETE

Företagets konkurrenskraft och personalens välmående förutsätter att företagets verksamhet utvecklas. Syftet med utvecklingsåtgärderna är att skapa förbättrad produktivitet, utveckla reallönerna samt åstadkomma meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter. När undersökningar i anslutning till utvecklingen av produktiviteten riktas mot tjänstemännens uppgiftsområde, behandlas undersökningens innehåll och syfte av arbetsgivaren och förtroendemannen eller den representant tjänstemännen har utsett. När projekt för att utveckla produktiviteten inleds ges tjänstemännens representanter tillräcklig

utbildning så att det också i praktiken ska vara möjligt att uppnå målen i utvecklingsprojekten.

Lokalt kan avtalas om tillsättande av ett samarbetsorgan som behandlar ärenden som bl.a. hänför sig till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan även ansvara för åtgärder och planer i enlighet med lagen om samarbete inom företag, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

5 UTBILDNING

5.1

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparterna gemensamt på arbetsplatsen eller på ett annat ställe.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som med tanke på arbetarskyddssamarbetet är nödvändiga hör till den gemensamma utbildning som avses här. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas även på utbildning som gäller deltagandesystem och lokalt avtalande.

Den som deltar i utbildning får ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen, och tjänstemannens månadslön (grundlönen inklusive eventuella fasta månadsersättningar) minskas inte, såvida inte annat har avtalats lokalt. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Reseersättningarna fastställs enligt kollektivavtalet.

Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens natur inom ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivare och förtroendeman. Överenskommelser om deltagande i utbildning kan också ingås mellan arbetsgivaren och den person som deltagandet gäller.

5.2 Fackföreningsutbildning

5.2.1

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Tjänstemännen ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av tjänstemannaorganisationen FTFC och dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för företagets verksamhet. I bedömningen av ovanstående störning beaktas arbetsplatsens storlek. Anmälan om avsikt att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. I negativa fall

informerar förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara störningar. Det rekommenderas att man i sådana fall strävar efter att bestämma en annan möjlig tidpunkt vid vilken arbetstagaren kan delta i kursen utan hinder.

Det ska i förväg konstateras huruvida det är fråga om en sådan kurs för vilken arbetsgivaren erlägger ersättningar till tjänstemannen i enlighet med detta avtal.

Personalrepresentanterna som nämns i punkt 5.2.2 bereds tillfälle att i enlighet med ovan nämnda avtalspunkt delta i sådan utbildning som avses i detta avtal och som är ägnad att öka dessa personers kompetens i skötseln av uppgifter som nämns i detta avtal.

5.2.2

Ersättningar

För en kurs som anordnas på en av FTFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanstalter eller av särskilda skäl på en annan plats och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt betalar arbetsgivaren månadslön till förtroendemannen, avdelningens förtroendeman, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige, medlemmar av arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet för utbildning som deras uppgifter kräver, till förtroendemannen och avdelningens förtroendeman för högst en månad och för personer i ovan nämnda arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.

På motsvarande sätt ersätts förtroendemannen för en månads inkomstbortfall när han deltar i en högst tre månaders kurs som ordnas på FTFC:s institut. Samma gäller ordföranden för en medlemsförening förutsatt, att det företag där han arbetar har minst 180 anställda i arbetsavtalsförhållande och den medlemsförening som han leder har minst 50 medlemmar.

Till tjänstemän som nämns i 5.2.2 punkten betalas dessutom för varje kursdag för vilken månadslönen inte minskas en måltidsersättning som har avtalats mellan centralförbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning som avses ovan under den här punkten till samma person endast en gång för samma eller med tanke på innehållet motsvarande utbildning.

Deltagande i utbildning som avses i punkt 5.2 och som varar högst en månad minskar inte semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

6

INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

1. En redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt företagets bokslut efter att detta har fastställts.

2. en redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur minst två gånger under räkenskapsåret.

3. årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av vilka förändringar i antalet anställda, personalens art och ställning som är att vänta. Företaget ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

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

I detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i samarbetslagen avsedda frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen. Personalgrupperna har även rätt att dela ut mötesinformation, tillkännagivanden kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller kring arbetsmarknadsfrågor till sina medlemmar.

Personalgrupperna har rätt att vid sidan om arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor på arbetsplatsens anslagstavla.

Helsingfors, den 1 december 2016

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Verifikat över underskrift

Signatur gjord i SignSpace

Datum: 2022-03-25 10:21:11 (EET)

Verifieringskod 0XZW7CSSVV SQG1P3NAZS8P118X19ZGGFL8K2M

66MU87KQJIAOG87MVS3SR5DMN87C1G2IBFP2MOLBN7VGGXSE5S

NMJQ638JNJ7NMHT7V21AT4T7QH0QUUMG529UTZKIC



 HirsITES TH_FINAL.pdf (71 sidor)

har undertecknats elektroniskt i SignSpace.

Namn: **Janne Liias**
Den registrerades fullständiga namn: **Janne Sakari Liias**
Organisation: **Snickeriföretagarna rf**

Typ av signatur: **Elektronisk signatur**
Metod för identifiering: **Stark**
Innehavare av certifikatet: **Platform of Trust Oy**
Utfärdare av certifikatet: **Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata**

Janne Sakari Liias

Undertecknat 2022-03-24 14:15:19 (EET)

Namn: **PETTERI HYTTINEN**
Den registrerades fullständiga namn: **Petteri Hyttinen**
Organisation: **Fackförbundet Pro rf**

Typ av signatur: **Elektronisk signatur**
Metod för identifiering: **Stark**
Innehavare av certifikatet: **Platform of Trust Oy**
Utfärdare av certifikatet: **Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata**

Petteri Hyttinen

Undertecknat 2022-03-24 14:44:00 (EET)

Namn: **JORMA OLAVI MALINEN**
Den registrerades fullständiga namn: **Jorma Olavi Malinen**
Organisation: **Fackförbundet Pro rf**

Typ av signatur: **Elektronisk signatur**
Metod för identifiering: **Stark**
Innehavare av certifikatet: **Platform of Trust Oy**
Utfärdare av certifikatet: **Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata**

Jorma Olavi Malinen

Undertecknat 2022-03-25 10:11:25 (EET)

Namn: **ANSSI JUHANI VUORIO**
Den registrerades fullständiga namn: **Anssi Juhani Vuorio**
Organisation: **Fackförbundet Pro rf**

Typ av signatur: **Elektronisk signatur**
Metod för identifiering: **Stark**
Innehavare av certifikatet: **Platform of Trust Oy**
Utfärdare av certifikatet: **Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata**

Anssi Juhani Vuorio

Undertecknat 2022-03-25 10:21:11 (EET)

Undertecknaren/undertecknarna av dokumentet har identifierats i tjänsten på följande sätt

SignSpace® är en tjänst för elektroniska signaturer som tillhandahålls av SignSpace, Platform of Trust Oy, Business ID 2980005-2, Tarvonsalmenkatu 17 B, 02600 Esbo, Finland.

Den signatur som bifogas detta dokument är en elektronisk signatur i enlighet med eIDAS-förordningen (nr 910/2014).

Undertecknaren/undertecknarna har identifierats i tjänsten på följande sätt:

Lätt – Användaren har identifierats via e-postverifiering, antingen vid registreringen av SignSpace-kontot eller genom en engångskod som skickas till användarens e-postadress under denna signering.

Stark – Användaren har identifierats med hjälp av en stark identifieringsmetoden enligt följande:

(a) undertecknaren har identifierats med hjälp av en stark identifieringsmetod i samband med denna signering eller

(b) undertecknaren är en registrerad SignSpace-användare som undertecknar med en avancerad elektronisk signatur (AES) med hjälp av ett personligt AES-certifikat. Personen har loggat in i tjänsten med sina SignSpace-uppgifter och hans/hennes identitet har verifierats med en stark elektronisk identifieringsmetod under hämtningen av AES-certifikatet.

Kontroll av signaturens äkthet

SignSpace-tjänsten tillhandahåller ett gränssnitt för verifiering av elektroniska signaturer. Tjänsten används av både användare och externa parter. Tjänsten gör det möjligt för mottagaren att försäkra sig om att det undertecknade dokumentet är det ursprungliga och oförändrat. I verifieringstjänsten kontrolleras integriteten hos de filer som användaren laddar upp och de jämförs med de ursprungliga data som finns lagrade i tjänsten.

Instruktioner för att verifiera ett dokument som undertecknats i SignSpace:

- Den som vill verifiera måste ha ett undertecknat dokument i elektroniskt format.
- Dokumentet kan bestå av en enskild pdf-fil med en signatursida i slutet, eller en uppsättning av en eller flera filer med en tillhörande signatursida i pdf-format.
- Den som vill verifiera går till www.signspace.fi/verification-fi.html.
- Hen laddar upp det undertecknade dokumentet och signatursidan i tjänsten och informeras om resultatet av verifieringen.