

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.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR STOCKHUSINDUSTRIN

1.3.2022–29.2.2024

Snickeriföretagarna rf

Industrifacket rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR STOCKHUSINDUSTRIN 2022–2024	6
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	9
1 § Tillämpningsområde	9
2 § Avtal mellan centralorganisationer	9
3 § Arbetsfredsförpliktelse och organisationsfrihet	9
4 § Arbetsledningsrätt	9
II ARBETSTIDEN	9
5 § Ordinarie arbetstid	9
5.1 Ett- och tvåskiftsarbete	9
5.2 Intermittent treskiftsarbete	10
5.3 Kontinuerligt treskiftsarbete	10
6 § Arbetstidsförkortning	10
6.1 Arbetstidsförkortning i ett- och tvåskiftsarbete	10
6.2 Ersättning för arbetstidsförkortning	11
7 § Lokala avtal om flexibla arbetstidsarrangemang	12
8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid	12
9 § Arbetstidsbank	12
10 § Allmänna arbetstidsbestämmelser	13
10.1 Arbetstidens början och slut samt pauser	13
10.2 Inledande och avslutande arbeten	14
10.3 Ändring av arbetstidsschemat	14
10.4 Hinder för arbete	15
10.5 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn	15
10.6 Lediga dagar per vecka	15
10.7 Dygnsvila	15
10.8 Skiftarbete	16
10.9 Pauser i övertidsarbete	16
10.10 Driftsstopp och ersättning för driftstopp	16
III LÖNER	17
11 § Arbetets kravnivå	17
12 § Arbetsbestämda tidlöner	17
13 § En persons arbetsprestation	19
14 § Prestationslöner	19
15 § Medeltimförtjänst	19
16 § Lön för övergångsperiod	19
17 § Lön för spilltid	20

18 § Lönebetalning.....	20
19 § Övertids- och andra ersättningar	21
19.1 Högsta tillåtna antal övertidstimmar och fastställande av övertidsersättning.....	21
19.2 Övertidsarbete per dygn	21
19.3 Övertidsarbete per vecka	21
19.4 Nattarbete	22
19.5 Utryckningsarbete	22
19.6 Kallelse till tillfälligt arbete	22
19.7 Skift-, kvälls- och nattarbete samt lördagsarbete.....	23
19.8 Ersättning för veckoledighet	23
19.9 Söndagstillägg på söckenhelg.....	23
19.10 Yrkesexamenspremie.....	23
19.11 Beredskap och telefondirektiv	24
20 § Ersättning för söckenhelg	24
21 § Tjänsteårstillägg	25
22 § Reseersättningar	25
23 § Arbetsredskap	26
24 § Medlemskap i valnämnd eller valkommitté	26
25 § Bemärkelsedagar och annan frånvaro	26
26 § Föräldraledigheter	26
27 § Uppbåd och repetitionsövningar	27
IV SOCIALA BESTÄMMELSER.....	27
28 § Lön för sjuktid	27
28.1 Allmänna bestämmelser om lön för sjuktid	27
28.2 Konstaterande av arbetsoförmåga	28
28.3 Avdrag från lönen för sjuktid.....	29
28.4 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid	30
29 § När barn insjuknar	30
29.1 Ersättning för kort tillfällig frånvaro	30
29.2 Frånvarons nödvändighet och sjukanmälan samt återfall av samma sjukdom.....	30
29.3 Semesterkvalifikation	31
29.4 Svårt sjukt barn	31
30 § Avbrytande av familjeledighet.....	31
31 § Läkarundersökningar.....	31
31.1 Lagstadgade läkarundersökningar	31
31.2 Andra än lagstadgade läkarundersökningar	32
31.2.1 Grundläggande förutsättningar för ersättning av inkomstbortfall.....	32
31.2.2 Särskilda förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet.....	32

31.3 Läkarundersökning när anställningsförhållandet inleds.....	33
31.4 Beräkning	34
32 § Grupplivförsäkring	34
33 § Semester	34
V ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER OCH FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE.....	35
34 § Användning av anslagstavlor och rätt till möte på arbetsplatsen	35
35 § Förtroendemän	36
36 § Arbetarskyddfullmäktigs mandatperiod och ersättning	39
37 § Förbundsrepresentanternas deltagande i lokala förhandlingar	39
38 § Tolkning av avtal	39
39 § Medling vid meningsskiljaktigheter	39
40 § Fortlöpande förhandlingar och lokala avtal.....	40
41 § Avtalets giltighet och turordning vid uppsägning	41
VILLKOR FÖR LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDE ENLIGT LÄROAVTALSLAGEN INOM STOCKHUSINDUSTRIN (BILAGA I).....	42
AVTAL OM ARBETSPRAKTIK MED ANKNYTNING TILL EXAMENSINRIKTAD UTBILDNING OCH OM UTBILDNING SOM ORDNAS PÅ EN ARBETSPLATS INOM STOCKHUSINDUSTRIN (BILAGA I A).....	43
ALLMÄNT AVTAL TT-FFC (BILAGA II)	45
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC) (BILAGA III).....	60
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA IV)	72
BESTÄMMELSER OM LÖNEBETALNING SOM MÅNADSLÖN (BILAGA VI)	75
RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN	79

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR STOCKHUSINDUSTRIN 2022–2024

1 AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och är i kraft till 29.2.2024.

2 LÖNEFÖRHÖJNINGAR 2022

Allmän förhöjning

Lönerna för personal som omfattas av avtalet höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2022 eller närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,1 procent.

3 LÖNEFÖRHÖJNINGAR 2023

Allmän förhöjning

Lönerna för personal som omfattas av avtalet höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.1.2023 eller närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,1 procent.

4 ARBETSBESTÄMDA TIDLÖNER

Tidlönerna enligt 12 § i kollektivavtalet höjs med 2,1 procent både 1.3.2022 och 1.1.2023.

5 SKIFTTILLÄGG, LÖRDAGSTILLÄGG OCH ANDRA TILLÄGG

Skift-, kvälls-, natt- och lördagstilläggen enligt kollektivavtalet höjs med 2,1 procent både 1.3.2022 och 1.1.2023.

6 LÄROAVTALSSTUDERANDE

Läroavtalsstuderandes löner höjs med 2,1 procent både 1.3.2022 och 1.1.2023.

7 RESEERSÄTTNINGAR

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

8 BEREDSKAP OCH TELEFONANVISNINGAR

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

9

FAMILJELEDIGHETSREFORMEN

Familjeledighetsreformen träder i kraft 1.8.2022. I och med reformen ersätts bestämmelserna om moderskaps- och faderskapsledighet i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen med bestämmelser om graviditets- och föräldraledighet.

Till följd av familjeledighetsreformen ändras 26 § om föräldraledighet i kollektivavtalet så att de uppfyller kraven i lagstiftningen. Den avlönade moderskaps- och faderskapsledigheten ersätts med avlönad graviditetsledighet som börjar före förlossningen och med avlönad föräldraledighet som beviljas båda föräldrarna efter graviditetsledigheten.

Från och med 1.3.2022 lyder 26 § om föräldraledighet i kollektivavtalet på följande sätt:

26 § Föräldraledigheter

1. Arbetstagaren ges moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.
2. För moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader (78 vardagar). Till en arbetstagare med timlön betalas lön enligt medeltimförtjänsten. En förutsättning för lönebetalningen är dock att anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före förlossningen.
3. När anställningsförhållandet har fortgått i sex månader betalas till en faderskapsledig arbetstagare lön enligt medeltimförtjänsten för 6 vardagar av faderskapspenningperioden.
4. Om en arbetstagare har adopterat ett barn under sju år, tillämpas i direkt anslutning till adoptionen ovan nämnda bestämmelser i fråga om lön under moderskaps- och faderskapsledighet, ifall arbetstagaren är berättigad till föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen.
5. Arbetstagaren har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som arbetstagaren hade intjänat under sin ordinarie arbetstid om han eller hon hade varit i arbete.
6. För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskaps- eller faderskapsledighet, har arbetsgivaren rätt att få på lag eller avtal baserad, till arbetstagaren kommande dagpenning eller därmed jämförbar ersättning, dock inte till ett större belopp än vad arbetsgivaren har betalat.

Från och med 1.8.2022 (eller när man börjar tillämpa ändringarna) ändras 26 § om föräldraledighet i kollektivavtalet på följande sätt:

26 § Graviditets- och föräldraledighet

1. Arbetstagaren ges graviditets- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

2. Graviditetsledigheten börjar 30 dagar före den beräknade tidpunkten för förlossningen. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala om senareläggning av graviditetsledigheten. Graviditetsledigheten ska dock börja senast 14 dagar före den beräknade tidpunkten för förlossningen.
3. För graviditetsledigheten betalas full lön för 40 vardagar. Till en arbetstagare med timlön betalas lön enligt medeltimförtjänsten. En förutsättning för lönebetalningen är dock att anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före den beräknade tidpunkten för förlossningen.
4. Under föräldraledigheten betalas full lön för en kalenderperiod på 38 vardagar till en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet. Under föräldraledigheten betalas full lön för en kalenderperiod på 6 vardagar till en annan arbetstagare än den som är berättigad till graviditetsledighet. Till en arbetstagare med timlön betalas lön enligt medeltimförtjänsten. En förutsättning för lönebetalningen är att anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före den beräknade tidpunkten för förlossningen.
5. Arbetsgivaren ska meddelas om föräldraledigheten senast en månad innan ledigheten inleds.
6. För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för graviditets- eller föräldraledighet, har arbetsgivaren rätt att få på lag eller avtal baserad, till arbetstagaren kommande dagpenning eller därmed jämförbar ersättning, dock inte till ett större belopp än vad arbetsgivaren har betalat.

10

ARBETSGRUPPEN FÖR FÖRTYDLIGANDE AV KOLLEKTIVAVTALET

De undertecknade förbunden tillsätter för avtalsperioden en arbetsgrupp, vars mål är att förtydliga och uppdatera kollektivavtalets text. Arbetsgruppen utreder dessutom möjligheterna att förnya de så kallade centralförbundsavtalen till avtal mellan de undertecknade förbunden och vilka ändringar det eventuellt föranleder. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast 31.3.2023.

Helsingfors den 11 mars 2022

SNICKERIFÖRETAGARNA RF

INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR STOCKHUSINDUSTRIN

I Allmänna bestämmelser

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan de medlemsföretag i Snickeriföretagarna rf som tillverkar timmerhus, timmerbyggnader, stockar samt timmerämnen och CLT och deras samtliga arbetstagare.

2 § Avtal mellan centralorganisationer

1. Som en del av kollektivavtalet tillämpas följande avtal som centralorganisationerna har ingått:
- Allmänt avtal mellan TT och FFC av den 4.6.1997 jämte ändringar av den 10.5.2001 samt ändringar som parterna gjort i kapitel 5
 - Avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC av den 10.5.2001 samt protokollet av den 3.12.1985 om utkomstskydd för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig i fall att arbetsavtalet hävs.
 - Avtal om semesterlön 21.3.2005.

3 § Arbetsfredsförpliktelse och organisationsfrihet

1. Kollektivavtalet binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

2. Stridsåtgärder mot kollektivavtalet är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar inte vidtar sådana stridsåtgärder eller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

3. Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att ansluta sig till fackföreningar.

4 § Arbetsledningsrätt

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

2. Arbetsgivarens representant ska för nya arbetstagare kort redogöra för organisations- och förhandlingsrelationerna på arbetsplatsen samt informera om vem som fungerar som arbetstagarnas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren är tillräckligt förtrogen med arbetet.

II Arbetstiden

5 § Ordinarie arbetstid

5.1 Ett- och tvåskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt högst 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 6 veckor.
2. Den genomsnittliga arbetstiden år 2022 är 36,6 timmar i veckan, 36,2 timmar i veckan år 2023 och 36,3 timmar i veckan år 2024.

5.2 Intermittent treskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 36,4 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden förverkligas så att man lägger upp ett schema med arbetsskift för högst ett år.
2. För de arbetstagare som har rätt till 30 dagar semester är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år 1708 timmar. När trettondagen infaller på en lördag eller söndag, är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år dock 1716 timmar.
3. Den ordinarie arbetstiden för en kortare tidsperiod än ett år räknas ut genom att multiplicera antalet arbetsveckor under tidsperioden med 36,4.
4. När arbete utförs efter ett arbetstidsschema som omfattar 20 veckoskift, och om annat inte avtalas lokalt, ordnas ledigt skift på vardag för att underlätta underhåll- och reparationsarbeten.

5.3 Kontinuerligt treskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 34,8 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden förverkligas så att man lägger upp ett schema med arbetsskift för högst ett år. När trettondagen infaller på en lördag eller söndag är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år 8 timmar längre än den ovan nämnda.
2. För de arbetstagare som har rätt till 30 dagar semester är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år 1632 timmar. När trettondagen infaller på en lördag eller söndag, är den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år dock 1640 timmar. Lokalt kan man avtala med huvudförtroendemannen om en kortare arbetstid per år än den ovan nämnda.

6 § Arbetstidsförkortning

6.1 Arbetstidsförkortning i ett- och tvåskiftsarbete

1. Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts det att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har högst 30 vardagar semester och att den årliga arbetstiden i övrigt endast förkortas med de kyrkliga helgerna, midsommaraften, självständighetsdagen, nyårsdagen och första maj.
2. Arbetstiden för de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar i året. Från arbetstidsförkortningen avdras andra semesterarrangemang än de som nämns ovan i punkt 1 som grundar sig på praxis eller avtal och som förkortar den årliga arbetstiden eller extra lediga dagar som återkommer regelbundet varje år.
3. Arbetstagaren får en fjärdedel av den årliga arbetstidsförkortningen per kvartal under förutsättning att arbetstagaren arbetar över hälften av de möjliga arbetsdagarna under det aktuella kvartalet.

4. Ledigheten ges som lediga dagar eller genom förkortning av arbetsskiftets längd. Arbetsskiftet ska dock vara minst 6 timmar såvida inget annat avtalas lokalt.
5. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om tidpunkten för ledigheten senast 4 dygn innan den börjar om man inte lokalt avtalar om annat. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om återkallandet av den anmälda/överenskomna ledigheten senast 7 dygn innan den börjar om man inte lokalt avtalar om annat.
6. Ledigheten ska ges senast före utgången av april det år som följer på året då ledigheten tjänades in.
7. Det är möjligt att före utgången av det år ledighet tjänas in lokalt komma överens om att ledighet inte tas ut. För outtagen förkortningsledighet betalas lön utan förhöjningar för motsvarande tid, förutsatt att man separat och skriftligt har avtalat om det i samband med överenskommelsen om att ledighet inte tas ut.
8. Man får inte kommendera en sjuk arbetstagare att hålla sin ledighet såvida meddelandet om ledigheten inte har getts före insjuknandet eller arbetstagaren har hunnit tillfriskna innan ledigheten inleds.
9. En arbetstagare som är frånvarande från arbetet anses dock ha fått ut sin ledighet trots att den frånvarande personen inte har fått särskilt meddelande om detta då hela fabriken, en arbetsavdelning eller arbetsgrupp som arbetstagaren ingår i har hållit sådan ledighet som avses i detta avtal.
10. Då arbetstagaren omplaceras från arbete i ett eller två skift anses han ha fått ut sin ledighet före omplaceringen även om han de facto inte skulle ha fått sin ledighet. Samma regel gäller också då arbetsförhållandet upphör.

6.2 Ersättning för arbetstidsförkortning

1. Till en person som är berättigad till arbetstidsförkortning utbetalas ersättning för arbetstidsförkortning. Arbetstagaren tjänar för varje ordinarie arbetad timme in en ersättning som uppgår till:

- 5,9 procent i ett- eller tvåskiftsarbete
- 7,8 procent i intermittert treskiftsarbete och
- 14,8 procent i kontinuerligt treskiftsarbete

av arbetstagarens medeltimförtjänst enligt 15 § 1 punkten i kollektivavtalet.

2. Vid företag som inte använder procentuell ersättning för arbetstidsförkortning enligt 1 punkten betalas i arbete i ett eller två skiften en extra lön för 8 timmar i samband med lönebetalningen för Kristi himmelfärdsdag.

3. Ersättningarna för arbetstidsförkortning gäller också arbetstiden för resor och utbildning under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ersätter och den period för vilken arbetsgivaren betalar ut lön för sjuktid.

4. Såvida ingenting annat har avtalats lokalt, utbetalas ersättningen för arbetstidsförkortning för varje löneutbetalningsperiod i samband med löneutbetalningen.

5. Ersättningen för arbetstidsförkortning beaktas inte vid uträkningen av medeltimförtjänsten enligt 15 § i kollektivavtalet.

7 § Lokala avtal om flexibla arbetstidsarrangemang

1. Lokalt kan man avtala om till exempel följande flexibla arbetstidsarrangemang:

- Maximilängden på arbetstiden per dygn och per vecka
- Längden av perioden för utjämning av arbetstiden
- Tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
- Vilotiden under arbetstiden per dygn
- Ändring av arbetstidsschema
- Rekreationspauser

8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Genom lokala avtal är det möjligt att avtala om att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka används så att arbetstiden under en period på högst ett år utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka enligt kollektivavtalet. Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid ska ett arbetstidsschema utarbetas för utjämningsperioden.

2. Om man inte avtalat lokalt om ordnande av genomsnittlig arbetstid enligt 1 punkten, kan arbetsgivaren, om den produktionsmässiga situationen så kräver, tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och per vecka till högst 50 timmar. Med tillfälligt avses en tidsperiod på högst 52 veckor. I så fall ska arbetsgivaren upprätta ett sådant utjämningsystem för arbetstiden som avses i 29 § i arbetstidslagen under vilket arbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar i veckan.

3. Ändringen är av tillfällig art, om man avser att återgå till det gamla arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat förändringen har övergått.

4. När genomsnittlig arbetstid används är övertidsarbete ett arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmar på arbetstidsschemat, dock inte för den del då arbetstiden är kortare än i snitt 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

9 § Arbetstidsbank

1. Lokalt kan avtalas om ett arbetstidsbanksystem enligt följande principer.

2. Parterna rekommenderar användning av ett system med sparad arbetstid i de fall då man är i behov av flexibilitet i arbetstiderna. Den centrala avsikten med arbetstidsbanken är att göra det möjligt att utföra arbete på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och personalens behov.

Ibruktagande av systemet

3. Beslutet att införa ett system med arbetstidsbank fattas lokalt. Avtalas ska ingås skriftligt. I detta fall ska man samtidigt avtala om gränserna inom vilket arbetstidssaldot får variera. Likaså ska avtalet innehålla uppgifter om huruvida arbetstidssaldot kan vara negativt.

4. Till arbetstidsbanken kan överföras utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden även andra rater så som lokalt avtalas. Till den sparade arbetstiden kan överföras antingen grunddelen, förhöjningen eller båda delarna för utförd övertid.

Beviljande av ledighet

5. Ett lokalt avtal ska ingås om hur de samlade ledigheterna ska användas. Arbetsgivaren kan dock besluta om att ledigheten ges genom att beakta förhandsanmälningstiden på 14 dagar.

6. Ledigheten ges i första hand som hela dagar. De uttagna ledigheterna räknas som dagar likställda med arbetade dagar vid intjänningen av semester.

7. Den sparade ledigheten ska ges inom 52 veckor från överföringen till sparad ledighet. Om lokalt inte annat avtalas, utjämnas arbetstidssaldot i slutet av kalenderåret. Om ledigheten inte har getts ska den ersättas enligt principerna i detta kollektivavtal.

Lönebetalning

8. Lönegrunden för en ledighet i arbetstidsbanken ska avtalas lokalt.

Sjukdom

9. Om arbetsoförmåga till följd av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar innan den avtalade sparade ledigheten har hållits förblir den sparade ledigheten oanvänd. Om arbetsoförmågan börjar under den sparade ledigheten och fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar anses den tid av arbetsoförmågan som överskrider dessa sju dagar inte vara sparad ledighet. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

Anställningsförhållandets upphörande

10. När anställningsförhållandet upphör betalas enkel lön för de outtagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken.

Upphörande av arbetstidsbanksystem

11. Samtidigt som man avtalar om att införa en arbetstidsbank ska man även avtala om uppsägningstiden för avtalet och om huruvida avtalet är tidsbestämt.

12. Om systemet upphör betalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken. Lokalt avtalas om den tidpunkt då arbetsgivaren senast betalar enkel lön för de sparade men outtagna ledigheterna i banken.

13. Parterna avtalar även om en motsvarande övergångsperiod inom vilken arbetstagarna ersätter de lånade arbetstidssaldona.

10 § Allmänna arbetstidsbestämmelser

10.1 Arbetstidens början och slut samt pauser

1. Om när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar och om nödvändiga pauser bestämmer arbetsgivaren inom de gränser som preciseras nedan.

2. Arbetstiden räknas från det att maskinen startas eller arbetet inleds. Arbetstiden slutar när maskinen stängs av eller arbetet avslutas.

Nödvändiga inledande och avslutande arbeten samt en eventuell arbetsfördelning inkluderas i arbetstiden. Om det i skiftarbete är nödvändigt att maskinen går oavbrutet, ska arbetet fortsätta utan avbrott vid bytet av skift.

3. På motsvarande sätt räknas pausen från den tidpunkt maskinen stängs eller arbetet avbryts till att den anställda är på sin arbetsplats och färdig att inleda arbetet på nytt. För att undvika att arbetet avbryts kan pauserna tas i tur.

4. Vid underhållsarbete som sköts som dagarbete placeras pauserna enligt produktionens krav vid de tidpunkter som arbetsledningen vid varje tillfälle bestämmer. I skiftarbete bestäms pauserna för dem som utför underhållsarbete enligt arbetsgången.

5. I ett- och tvåskiftarbete är matpausen 20 minuter till 1 timme och den betraktas inte som arbetstid. I arbetsskiftet ingår två 10-minuters pauser som betraktas som arbetstid. Pauserna kan kopplas samman så att den effektiva arbetstiden är 7 timmar och 40 minuter.

6. När tiderna för pauserna ändras, fastställs det när en paus som hör till arbetstiden ska tas. Under pausen får arbetstagaren inte avlägsna sig från arbetsplatsen. Övriga pauser ingår inte i arbetstiden.

7. Inom branscher där pauser uppkommer naturligt tas dessa mellan arbetsskedena på så sätt att arbetets regelbundna förlopp inte störs.

8. När det i treskiftarbete naturligt uppstår pauser, ges arbetstagarna möjlighet att äta under arbetstiden. I sådant treskiftarbete i vilket pauser inte uppkommer naturligt, tas när arbetsskiftet varar i 8 timmar två 10 minuters pauser och en 15-minuters paus som ingår i arbetstiden.

9. Det är även möjligt att lokalt avtala om att fördela pauserna i arbetet på ett annat sätt. För att undvika avbrott i produktionsprocessen kan pauserna tas i tur. Vid arrangemangen ska beaktas att pausen inte infaller närmare än en timme från början eller slutet av arbetsskiftet.

10. Om pauser inte uppstår naturligt i arbetet, ska det i arbetstidsschemat fastställas när pauserna ska tas.

11. Arbetsgivaren har rätt att ordna arbetstidskontroll genom att använda utrustning avsedd för ändamålet. Uppföljningen ska äga rum utanför arbetstiden och arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

10.2 Inledande och avslutande arbeten

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren får enligt 17 § i arbetstidslagen komma överens om att arbetstagaren utan separat samtycke utför arbete som är nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare ska kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid eller som i skiftarbete behövs för informationsutbyte när skiften avlöser varandra (inledande och avslutande arbete). Inledande och avslutande arbete får utföras högst fem timmar i veckan.

10.3 Ändring av arbetstidsschemat

1. En ändring i arbetstidsschemat som anses bestående meddelas i god tid, dock senast 7 dygn på förhand och en ändring som anses tillfällig senast ett dygn på förhand, om det inte är fråga om nödarbete och därmed jämförbart arbete.

2. En tillfällig ändring i arbetstidsschemat avser en ändring som är i kraft i högst två veckor åt gången. Arbetstiden behöver inte jämnas ut under två veckor, om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om motsvarande utjämning. I detta fall kan man komma överens att arbetstiden utjämnas efter 52 kalenderveckor. Det är möjligt att lokalt avtala annat om tillfälliga ändringars längd.

10.4 Hinder för arbete

1. Om det inte är möjligt att ordna arbete för arbetstagarna på regelbundet sätt till följd av problem med åtgången, brist på arbete, störningar i regelbundet arbete eller sedvanliga reparationsarbeten, kan arbetstiden som nämns i 5 § förkortas eller så kan arbetstagare permitteras utan att anställningsförhållandet på grund av detta avbryts.

2. Arbetstagarna ska underrättas om ändringar i arbetstiden och permitteringar senast två veckor innan de verkställs. Innan ändringarna genomförs ska även huvudförtroendemannen ges en utredning om dem.

3. Om avbrott i arbetet uppkommer på grund av att maskinerna på arbetsplatsen går sönder eller på grund av att de måste stängas av för att de inte ska gå sönder, har arbetstagarna för denna tid rätt att få en lön som stämmer överens med § 16 för arbetsdagar under en tidsperiod på högst två veckor.

4. Arbetstagarna är emellertid inte berättigade till ovan nämnda lön om avbrottet i arbetet är en följd av orsaker som beror på arbetstagarna själva, såsom försummelse av arbete, underlåtande att följa anvisningar som arbetsgivaren inom gränserna för sin direktions-rätt gett, brytande av ordningsregler, frånvaro utan anledning och slarv i arbetet.

10.5 Byte av arbetsvecka eller arbetsdygn

1. Arbetsveckan inleds på måndagen. Dygnet beräknas börja kl. 6.00 om inte annat avtalas lokalt.

10.6 Lediga dagar per vecka

1. Målet är att arbetstagaren under veckan förutom söndagen också har en annan ledig dag. Om det bestäms att den andra lediga dagen ska hållas på en fast veckodag ska den hållas på lördagen. Om den andra lediga dagen är rörlig ska den framgå av det på förhand utarbetade arbetstidsschemat. Innan ett nytt arbetstidsschema tas i bruk, ska en rapport om den ges huvudförtroendemannen.

2. En vecka med söckenhelg är söckenhelgen i dagarbete och intermittert treskiftsarbete veckans andra lediga dag. Den ordinarie arbetstiden på högtidsdagsafton eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar. Påsklördagen, midsommarafton och julafton samt lördagen i den vecka då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag och självständighetsdagen infaller är lediga, om man inte lokalt avtalar om annat.

10.7 Dygnsvila

1. Utöver vad som stadgas i 25 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan tillfälligt förkortas under högst tre på varandra följande perioder för dygnsvila. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång. Arbetstagaren ska så fort som möjligt få de ersättande viloperioderna för den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

10.8 Skiftarbete

1. I skiftarbete bör skiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Om det finns särskilda orsaker därtill eller om det är avtalat med arbetstagaren, kan arbetstagaren emellertid kontinuerligt arbeta i samma skift.

10.9 Pauser i övertidsarbete

1. När en arbetstagare omedelbart efter att ha avslutat sitt arbetsskift stannar kvar för övertidsarbete som beräknas fortgå åtminstone en timme, reserveras för honom eller henne en rekreationspaus på 15 minuter om det är möjligt utan att olägenheter uppstår. Om arbetet som inleds som övertidsarbete varar minst en timme, betalas till arbetstagaren oberoende av om han eller hon tagit en paus eller inte, en separat extra ersättning för en 15 minuters paus förhöjd med 50 procent som fastställs på basis av medeltimförtjänsten enligt 15 § 1 punkten i kollektivavtalet. Om nämnda paus har tagits, inberäknas den i arbetstiden.

2. Om övertidsarbetet varar i över två timmar ordnas en rekreationspaus för arbetstagaren på ett sätt som arbetsrytmen förutsätter.

10.10 Driftsstopp och ersättning för driftstopp

1. Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är nödvändig till följd av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt, enligt följande:

- Julafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift

2. Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är nödvändig på grund av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte arbetsgivaren beslutar annat, enligt följande:

- Midsommarafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift
Påsk från och med långfredagsmorgon kl. 6 för en tid på tolv arbetsskift.

3. Om inte arbetsgivaren beslutar annat, avbryts arbetet i intermittenta arbetstidsformer förutom vid de tidpunkter som nämns föregående punkter:

- På nyår (i skiftarbete fem arbetsskift med början från nyårsafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid)
- På första maj (i skiftarbete fem arbetsskift med början från valborgsmässoafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid)
- På pingsten (tre arbetsskift med början kl. 6 på pingstdagsmorgonen).

4. Arbetstagaren ska senast två veckor på förhand känna till om driftsstopp införs på nyår, påsk, första maj, pingst och midsommar eller inte. Med huvudförtroendemannen kan man även lokalt avtala om kortare anmälningstid.

5. Om reparationsarbeten som ska utföras under driftsstoppet ska även en förhandsanmälan till arbetstagarna göras i god tid.
6. För arbete som utförs under midsommar, jul och påsk, nyår, första maj och pingsten betalas en lön förhöjd med 200 procent.
7. Ersättning för driftsstopp inkluderar eventuella söndagsförhöjningar och övertidsförhöjningar, men inte ersättning för veckovila som förutsätts i 32 § i arbetstidslagen.

III Löner

11 § Arbetets kravnivå

Bedömning av arbetets kravnivå

1. De olika faktorerna som gäller arbetets svårighetsgrad, hur de viktas, mätningssystemet samt antalet svårighetsgrupper avtalas lokalt.
2. Arbetena indelas i svårighetsgrupper på grundval av fyra svårighetsfaktorer:
 - Den tid som krävs för inläring av arbetet
 - Det ansvar arbetet förutsätter
 - Belastning som arbetet orsakar
 - Arbetsförhållanden
3. Man kan lokalt avtal om att tillämpa också andra svårighetsfaktorer.

Svårighetsgrupper

4. Om det inte lokalt överenskommits om något annat system för bedömning av arbetets svårighetsgrad, indelas arbetena i tre svårighetsgrupper enligt följande:
 - Svårighetsgrupp A (lönegrupp 1 och 2): tämligen kort praktisk erfarenhet, arbeten som förutsätter normalt ansvar.
 - Svårighetsgrupp B (lönegrupp 3 och 4): normal yrkesskicklighet, arbeten som förutsätter ett tämligen stort ansvar med normal belastning eller arbete enligt svårighetsgrupp A med tung belastning.
 - Svårighetsgrupp C (lönegrupp 5 och 6): arbetet kräver mångsidig och god yrkesskicklighet samt arbeten som förutsätter ett betydande ansvar med normal belastning eller arbete enligt svårighetsgrupp B med tung belastning.
5. Placering i lönegrupper görs för varje uppgift som hör till svårighetsgruppen genom att jämföra uppgifterna sinsemellan.

12 § Arbetsbestämda tidlöner

De arbetsbestämda tidlönerna (cent/timme) 1.3.2022 och 1.1.2023 eller omedelbart efter ovan nämnda datum är följande:

1.3.2022

1.1.2023

	c/t	c/t
Lg 1	891	910
Lg 2	942	962
Lg 3	994	1015
Lg 4	1051	1073
Lg 5	1121	1145
Lg 6	1192	1217
Lg 5a	1264	1291
Lg 5b	1317	1345
Lg 6a	1345	1373
Lg 6b	1404	1433

1. Lokalt kan man avtala om en annan lönegruppstruktur där lönen i den lägsta svårighetsgruppen ska överensstämja med lönen enligt lönegrupp 1 och den högsta överenskomna lönen med lönen enligt lönegrupp 6.
2. För de anställda som arbetar med arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 och 6 eller motsvarande lokalt avtalade arbetsgrupper strävar man efter att ordna med prestationslön eller arbete baserat på arvoden. Om detta inte är möjligt, betalas för en arbetstagare i lönegrupp 5 en lön som åtminstone stämmer överens med lönegrupp 5a och motsvarande för en arbetstagare i lönegrupp 6 en lön som stämmer överens med lönegrupp 6a.
3. Till yrkesarbetare på underhållsavdelningen (el- och metallarbetare) som hör till lönegrupp 5 och 6 betalas en lön som åtminstone stämmer överens med tabell 5a eller 6a.
4. För arbetstagare som inte fyllt 18 år uppgår de arbetsbestämda tidlönerna, beroende på tidigare arbetserfarenhet och yrkesutbildning samt arbetsförmåga och yrkeskunnighet, till 90–100 procent av den arbetsbestämda tidlönen som gäller för den lönegrupp som arbetstagarens arbete hör till.
5. När en ung arbetstagare med en sådan yrkesskicklighet och behörighet som arbetet kräver utför samma arbete som en myndig arbetstagare och lagstiftningen utöver de bestämmelser som reglerar övertidsarbete inte ställer andra begränsningar som gäller hans arbete, bestäms hans lön enligt de lönegrunder som gäller för respektive arbete.
6. I stället för prestationslön tillämpas totaltimlöner i servicearbeten och i yrkesarbeten inom produktionen då det inte är ändamålsenligt att tillämpa prestationslön.
7. Vid överenskommelse om totaltimlön ska arbetets svårighetsgrad och arbetstagarens yrkesskicklighet beaktas. Totaltimlönen ska stå i rätt proportion till de prestationsavlönade arbetena på samma svårighetsnivå.
8. När arbetets svårighetsgrad förändras ska man avtala om den nya totaltimlönen enligt ovanstående principer. Lokalt kan man även avtala om att justera totaltimlönerna på andra grunder.
9. En arbetstagare som arbetar mot totaltimlön ska utföra sitt arbete med den vaksamhet och flit som arbetets kvalitet kräver (med ackordsarbetstakt).

13 § En persons arbetsprestation

1. Bedömningen av arbetsprestationen görs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant. Om grunderna för bedömningen av arbetsprestationen och om bedömningsförfarandet avtalas lokalt.
2. Som grund för bedömningen av arbetsprestationen används arbetstagarens arbetsresultat, yrkesskicklighet, mångsidighet, utvecklingen av den kompetens som arbetsuppgifterna förutsätter och/eller någon annan faktor som anses vara viktig på arbetsplatsen.
3. Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om man inte lokalt kommer överens om annat.
4. Den personliga lönedelen är 1–16 procent av den arbetsbestämda tidlönen, om inte annat har överenskommits lokalt. Den personliga lönedelen slås fast senast inom 4 månader från det att anställningsförhållandet inletts eller provotiden gått ut. Yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen beaktas i avlöningen.

14 § Prestationslöner

1. Om arbetets natur tillåter det ska arbetstagaren beredas möjlighet att arbeta mot prestationslön.
2. Den målsatta förtjänstnivån för en arbetstagare med prestationslön ska överstiga den arbetsbestämda tidlönen för det aktuella arbetet med minst 17 procent.
3. I fråga om arbeten som man har för avsikt att utföra på ackord, men där man på grund av brist på erfarenhet eller annan orsak inte kan komma överens om ackordsättningen, kan arbetet under inlärnings tiden utföras en viss tid med överenskommen timlön.
4. Vid utförande av ackordsarbete är den arbetsbestämda tidlönen enligt lönegruppen för det aktuella arbetet garanterad.
5. När arbets- eller produktionsmetoderna ändras upphör ackordprissättningen för arbetet ifråga att gälla och arbetsuppgifternas svårighetsgrad och den personliga lönedelen utvärderas på nytt.
6. Om det inte är möjligt att enas om villkoren för prestationslönearbete, betalas arbetsbestämd tidlön för arbetet.
7. Resultat- och vinstpremier samt resultatfrämjande premier utgör inte prestationslöner i den mening som avses i kollektivavtalet.

15 § Medeltimförtjänst

1. Med medeltimförtjänst avses i detta kollektivavtal medeltimförtjänsten som förtjänats för ordinarie arbetstid under närmast föregående lönebetalningsperiod. När medeltimförtjänsten beräknas, beaktas skiftarbetsstillägg och miljötillägg, men inte ersättningar för övertidsarbete och söndagsarbete och dylika motsvarande förhöjningar och tillägg.
2. När medeltimförtjänsten som ligger till grund för beräkning av betalning för sjuktid, övergångstid, söckenhelgersättning och spilltid, beaktas varken skiftarbetsstillägg eller miljötillägg.

16 § Lön för övergångsperiod

1. Om en arbetstagare som arbetar med tidlön omplaceras till ett arbete för vilket ackordslön betalas, ska till honom eller henne omedelbart efter omplaceringen betalas lön enligt ackordprissättningen.
2. Om en arbetstagare som arbetar med ackordslön omplaceras till ett annat arbete för vilket ackordslön betalas, ska till honom eller henne omedelbart efter omplaceringen betalas lön enligt den nya ackordprissättningen.
3. Om en arbetstagare som arbetar med tidlön omplaceras av orsaker som inte beror på honom eller henne själv till ett arbete med lägre lön, betalas till slutet av innevarande lönebetalningsperiod för minst sex dagar lön enligt den tidigare timlönen.
4. Om det arbete som en arbetstagare med ackordslön utför avbryts av orsaker som inte beror på honom eller henne själv och arbetstagaren omplaceras till ett annat arbete som utförs per timme, betalas tills två veckor efter omplaceringen en timlön som utgör 85 procent av medeltimförtjänsten av det tidigare arbetet, emellertid minst en lön som motsvarar den arbetsspecifika lönen för det tidigare arbetet.
5. Ovan nämnda tillämpas inte på arbetstagarna på serviceavdelningarna.

17 § Lön för spilltid

1. Om en arbetstagare under pågående ackordsarbete på grund av störningar i anordningarna eller av andra orsaker som inte beror på arbetstagaren, blir tvungen att vänta i minst 15 minuter utan avbrott, betalas till arbetstagaren som ersättning för avbrottet och högst till slutet av arbetsskiftet för den spilltid som på så sätt uppkommit en timlön som utgör 85 procent av arbetstagarens medeltimförtjänst, dock åtminstone en arbetsbestämd tidlön.
2. Som spilltid anses inte sådana väntetider som ingår i ackordprissättningen, såsom normal tid för vässning och byte av brett.
3. Under spilltiden är arbetstagaren skyldig att utföra annat arbete som tilldelats honom eller henne. Om det är möjligt bör detta arbete vara ackordsarbete med ackordslön.
4. Lokalt är det möjligt att avtala om att ersätta spilltiden på ett annat sätt.

18 § Lönebetalning

1. En arbetstagare med månadslön betalas lön en gång per månad och en arbetstagare med timlön två gånger per månad, om man inte avtalar om annat lokalt.
2. För beräkning och betalning av löner reserveras en tid om fyra arbetsdagar och lönebetalningen sker på den femte dagen utan dröjsmål, för skiftarbetarnas del genast efter morgonskiftet och för dagarbetarnas del genast efter att arbetet avslutats. Om lönebetalningen infaller på en helgdag betalas lönen på närmast föregående vardag.
3. Oberoende av ovan nämnda bestämmelser ska tillräckligt med tid reserveras för beräkning och betalning av löner på industrianläggningar där lönebetalningen grundar sig på ett ADB-system och om beräkningen och betalningen av löner avtalas separat på varje industrianläggning.

4. I samband med att anställningsförhållandet upphör och när arbetstagaren permitteras ger arbetsgivaren arbetstagare som ansöker om arbetslöshetsförmåner på dennas begäran ett löneintyg enligt bestämmelserna för utkomstskydd för arbetslösa.

5. Om en arbetstagare har gett fullmakt till det, bär arbetsgivaren upp medlemsavgifterna till det fackförbund som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som förbundet har angett samt per kvartal till Industrifacket.

När avtalet om att bära upp medlemsavgifter löper ut sänder arbetsgivaren ett meddelande till arbetstagarens fackförbund. Åt arbetstagaren ges vid kalenderårets utgång, eller då anställningen upphört, för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

19 § Övertids- och andra ersättningar

19.1 Högsta tillåtna antal övertidstimmar och fastställande av övertidsersättning

1. Kalenderåret används uttryckligen som granskningsperiod för det maximala antalet utförd övertidstimmar. I stället för kalenderåret kan man som granskningsperiod lokalt avtala om en period på ett år, som börjar räknat från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter kalenderårsskiftet. Alternativt kan man fram till 31.12.2020 följa den tidigare bestämmelsen om högsta tillåtna antal övertidstimmar.

2. I timarbete betalas för övertidsarbete som omfattar mindre än en halv timme lön för en halv timme inklusive övertidsersättningar.

19.2 Övertidsarbete per dygn

1. Lönen höjs med 50 procent för de två första arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under ett dygn samt med 100 procent för de följande timmarna.

19.3 Övertidsarbete per vecka

1. För övertidsarbete per vecka ska en lön förhöjd med 50 procent för de åtta (8) första timmarna och med 100 procent för de därpå följande timmarna betalas.

2. När övertidsarbete per vecka har betalats för 8 timmar ersätts övrigt övertidsarbete under veckan efter det med en lön förhöjd med 100 procent om det inte är fråga om ett driftstopp enligt 10 § 10 punkten.

3. I arbete i ett eller två skift ersätts det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka under en förkortad arbetsvecka såsom man har avtalat om övertidsarbete per vecka.

4. I treskiftsarbete och kontinuerliga arbetstidsformer ersätts det arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för den aktuella arbetsveckan på så sätt som i kollektivavtalet avtalats om övertidsarbete per vecka.

5. Arbete som utförs på en ledig dag ersätts så som avtalats om för övertidsarbete per vecka, då arbetstagaren på grund av följande godkända orsaker inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna per vecka utföra arbete så många timmar att de motsvarar hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka, och han eller hon arbetar på i arbetstidsschemat antecknade lediga dagar.

Följande anses som godkända orsaker:

- arbetstagarens semester,
- arbetsoförmåga till följd av arbetstagarens sjukdom,
- permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker,
- överenskommen utbildning,
- resa på arbetsgivarens order eller
- repetitionsövning.

6. Om en arbetstagare i ett- och tvåskiftsarbete med fasta lediga dagar arbetar lördagen den vecka då nyåret, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag eller självständighetsdagen infaller eller på lördag efter jul och påsk, ersätts arbete som utförts på denna dag enligt vad som avtalats om övertidsarbete per vecka.

7. Om en arbetstagare med rörliga lediga dagar kallas på arbetet under sin fritid ska avtalas om det med arbetstagaren och likaså om vilken annan dag som ges som ledig tid antingen under samma vecka eller senast därpå följande vecka. Om man inte avtalar om att flytta en ledig dag, räknas de timmar som under respektive kalendervecka överskrider det fastställda antalet arbetstimmar enligt arbetstidsschemat för gällande vecka som övertidsarbete per vecka.

8. Om arbetstagaren övergår från sitt ordinarie arbetsskift till ett annat eller byter arbetstidsform, räknas de timmar som överskrider 40 veckotimmar som övertidsarbete per vecka under övergångsveckan.

19.4 Nattarbete

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

2. För övertidsarbete som utförs kl. 22.00–6.00 betalas lön förhöjd med 100 procent.

19.5 Utryckningsarbete

1. För utryckningsarbete som en arbetstagare kallas till efter att han eller hon har avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas åtminstone lön för en timme samt eventuell övertidsersättning.

2. Därutöver betalas en särskild utryckningspenning:

- en ersättning som motsvarar en tvåtimmars medeltimförtjänst om arbetet börjar efter ordinarie arbetstid eller under arbetstagarens lediga tid före kl. 21.00 och
- en ersättning som motsvarar en tretimmars medeltimförtjänst om arbetet börjar vid en tidpunkt mellan kl. 21.00 och 6.00.

19.6 Kallelse till tillfälligt arbete

1. När en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid meddelas att han eller hon ska infinna sig på arbetet vid en tidpunkt som ligger mellan den tid då arbetsskiftet slutar och följande ordinarie arbetsskift börjar, betalas en extra ersättning som motsvarar medeltimförtjänsten för två timmar.

2. Denna ersättning betalas inte om

- det är fråga om arbetstagarens ordinarie inledande arbete eller
- när kallelsen getts minst 24 timmar innan arbetet börjar.

19.7 Skift-, kvälls- och nattarbete samt lördagsarbete

1. Skiftarbetstillägg betalas enligt följande:

Kvällsskift	107 cent/timme
Nattskift	197 cent/timme

2. I skiftarbete betalas för övertidsarbete ett skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket övertiden har utförts.

3. För arbete som inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete (kvälls- och nattarbeten) betalas:

- en ersättning som motsvarar tillägget för kvällsskift då arbetet utförs mellan klockan 16 och 22.
- en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift då arbetet utförs mellan klockan 22 och 6.

4. Ovan nämnda skifttillägg och motsvarande ersättningar beaktas vid beräkningen av den förhöjda lön som betalas för övertidsarbete.

5. För ordinarie arbete på en lördag betalas ett särskilt tillägg enligt följande:

182 cent/timme

6. Detta tillägg beaktas inte vid uträkningen av medeltimförtjänsten enligt 15 § i kollektivavtalet.

19.8 Ersättning för veckoledighet

1. Om arbetstagaren tillfälligt har arbetat under sin veckoledighet under de förutsättningar som avses i 28 § i arbetstidslagen, betalas till honom eller henne en särskild ersättning i storlek med grundlönen som beräknas på basis av medeltimförtjänsten.

19.9 Söndagstillägg på söckenhelg

1. När arbetstidsschemat för en söckenhelgsvecka i dag- och tvåskiftsarbete ändras på framställning av arbetstagaren så att söckenhelgen är en arbetsdag och veckans lördag är en ledig dag, betalas ingen söndagsförhöjning för söckenhelgen.

19.10 Yrkesexamenspremie

1. Efter att en arbetstagare avlagt en med arbetsgivaren gemensamt överenskommen yrkesexamen eller specialyrkesexamen i branschen betalas en yrkesexamenspremie till honom eller henne. Premien betalas ut i samband med följande lönebetalning efter avläggande av examen enligt följande:

- för yrkesexamen 300 euro
- för specialyrkesexamen 400 euro

2. En förutsättning för utbetalning av arvudet är att arbetstagaren har varit anställd vid bolaget då studierna för examen inleddes.

19.11 Beredskap och telefondirektiv

1. Under beredskapstiden ska arbetstagaren vara nåbar för arbetsgivaren på så sätt att han eller hon vid behov kan kallas till arbete.

2. Beredskapstiden inräknas inte till arbetstiden, om inte arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet.

3. Friare beredskapstid ersätts med

- 20 procent om arbetstagaren ska vara på arbetsplatsen inom 3 h
- 30 procent om arbetstagaren ska vara på arbetsplatsen inom 2 h
- 50 procent om arbetstagaren ska vara på arbetsplatsen inom 1 h

Lokalt kan man sluta avvikande avtal om tabellen ovan.

4. Om arbetstagaren ger anvisningar per telefon utom arbetstid eller överenskommen beredskapstid, ska för detta betalas en ersättning som avtalas lokalt.

20 § Ersättning för söckenhelg

1. För juldagen och annandag jul, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag och midsommarafton som infaller på en annan veckodag än lördag eller söndag betalas till en arbetstagare med timlön en söckenhelg ersättning som motsvarar lönen för 8 timmar enligt medeltimförtjänsten.

2. Söckenhelg ersättning betalas dock endast till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått oavbrutet minst en månad före söckenhelgen i fråga, och förutsatt att arbetstagaren har varit i arbete enligt arbetstidsschemat antingen den sista arbetsdagen före söckenhelgen eller den arbetsdag som följer närmast efter söckenhelgen.

3. Om villkorsregeln i föregående stycke orsakar att söckenhelg ersättningen går förlorad för flera söckenhelger i följd, gäller förlusten endast en av de nämnda söckenhelgerna.

4. Söckenhelg ersättning betalas även för söckenhelger som infaller:

- under semestern
- under en tid för vilken lön för sjuktid betalas till arbetstagaren
- under en tid då lön betalas för frånvaro med lön på grund av sjukt barn som avses i 28 §
- under de första 15 dagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl.

5. Om det inte finns en godtagbar anledning till frånvaron under arbetsdagen, betalas ingen söckenhelg ersättning.

6. Om självständighetsdagen infaller på arbetstagarens arbetsdag, betalas lön enligt självständighetsdagslagen.

21 § Tjänsteårstillägg

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

2. Tjänstgöringstillägget bestäms enligt följande:

<u>Anställningens längd</u>	<u>Tjänsteårstillägg beräknas enligt formeln</u>
10 men inte 15 år	$1,5 \times S_m \times MTF$
15 men inte 20 år	$3,0 \times S_m \times MTF$
20 men inte 25 år	$4,5 \times S_m \times MTF$
25 år eller längre	$6,0 \times S_m \times MTF$

S_m = antalet semestermånader som under föregående semesterkvalifikationsår berättigar till semester,

MTF = den i 15 § 1 punkten i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som tillämpades på arbetstagaren 30.11.

3. Huruvida en arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tjänstgöringstillägget och på vilka grunder ett eventuellt tjänstgöringstillägg ska betalas till honom eller henne konstateras årligen 30.11.

4. När ett till tjänstgöringstillägg berättigande anställningsförhållande upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, betalas till arbetstagaren i samband med slutlikviden för varje semestergrundande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång betalades till honom eller henne som tjänstgöringstillägg.

5. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg och beaktas inte vid uträkning av medeltimförtjänst enligt 15 § i kollektivavtalet eller 2 § 1 punkten i semesterlöneavtalet.

6. Med huvudförtroendemannen kan man lokalt avtala om ett system där arbetsgivaren och en arbetstagare kan avtala skriftligt om att byta ut tjänsteårstillägget mot motsvarande avlönade ledighet för högst en vecka under ett kalenderår. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan ledigheten tas ut, ersätts den ledighet som inte tagits ut enligt gällande medeltimförtjänst.

22 § Reseersättningar

1. Kilometersättningar, dagtraktamente i hemlandet, utlandsdagtraktamente, måltidsersättningar, ersättningar för inkvartering och andra ersättningsberättigade kostnader ersätts i enlighet med Skatteförvaltningens beslut om skattefria ersättningar för resekostnader, om inte annat överenskommits lokalt.

2. Dagtraktamente betalas inte för resor till företagets egna verksamhetsställen, som ligger på mindre än 100 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats.
3. Bestämmelsen i 2 punkten ovan tillämpas inte om arbetstagaren gör upprepade resor mellan verksamhetsställena.
4. För tiden som gått åt till resor betalas arbetstagaren en ersättning enligt sin medeltimförtjänst, när resan gjorts under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Om resan gjorts utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid betalas arbetstagaren ersättning enligt sin medeltimförtjänst för totalt högst 16 timmar per dygn. Om resan görs på söndag eller en helgdag betalas inte förhöjning för söndagsarbete på den ersättning som betalas så som nämns ovan. Om det för arbetstagaren har ordnats en sovplats betalas nämnda ersättning inte för tiden mellan kl. 21 och 7.
5. Restiden räknas inte som arbetstid.

23 § Arbetsredskap

1. Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetstagaren använder sina egna arbetsredskap ska de samtidigt avtala om vilken ersättning som betalas för dessa.
2. Om arbetsgivaren skaffar arbetstagaren nödvändiga verktyg betalas inte ovan nämnda ersättning för verktyg.

24 § Medlemskap i valnämnd eller valkommitté

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som är medlem i en valnämnd och valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val, det inkomstbortfall enligt 15 § 1 punkten som arbetstagaren orsakas av att nämnden eller kommittén ordnar möte under arbetstagarens arbetstid.

25 § Bemärkelsedagar och annan frånvaro

1. Arbetstagaren har rätt att få avlönad ledighet från arbetet eller extra lön för 8 timmar enligt medeltimförtjänsten:
 - på sin 50- och 60-årsdag när dagen infaller på arbetstagarens arbetsdag
2. Arbetstagare har rätt att få ledigt från arbetet:
 - på sin vigselfdag
 - på en anhörigs jordfästningsdag.
3. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, deras barn, barnbarn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.
4. För ledigheten används i första hand ledighet till följd av förkortning av arbetstiden.

26 § Föräldraledigheter

1. Arbetstagaren ges moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

2. För moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader (78 vardagar). Till en arbetstagare med timlön betalas lön enligt medeltimförtjänsten. En förutsättning för lönebetalningen är dock att anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst sex månader före förlossningen.
3. När anställningsförhållandet har fortgått i sex månader betalas till en faderskapsledig arbetstagare lön enligt medeltimförtjänsten för 6 vardagar av faderskapspenningperioden.
4. Om en arbetstagare har adopterat ett barn under sju år, tillämpas i direkt anslutning till adoptionen ovan nämnda bestämmelser i fråga om lön under moderskaps- och faderskapsledighet, ifall arbetstagaren är berättigad till föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 11 och 12 § i sjukförsäkringslagen.
5. Arbetstagaren har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som arbetstagaren hade intjänat under sin ordinarie arbetstid om han eller hon hade varit i arbete.
6. För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskaps- eller faderskapsledighet, har arbetsgivaren rätt att få på lag eller avtal baserad, till arbetstagaren kommande dagpenning eller därmed jämförbar ersättning, dock inte till ett större belopp än vad arbetsgivaren har betalat.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen som gäller föräldraledighet ändras från och med 1.8.2022 (eller när man börjar tillämpa ändringarna enligt familjeledighetsreformen) enligt det man avtalat om i underteckningsprotokollet till detta kollektivavtal.

27 § Uppbåd och repetitionsövningar

1. När en arbetstagare för första gången deltar i uppbåd eller uttagning och anknytande läkarundersökning som värnplikten förutsätter, ersätter arbetsgivaren enligt 15 § 1 punkten inkomstbortfallet för de timmar som arbetstagaren varit tvungen av vara borta från arbetet på grund av att uppbådet, uttagningen eller läkarundersökningen inföll under arbetstagarens arbetstid enligt arbetstidsschemat.
2. Arbetsgivaren betalar lön för den tid en arbetstagare befinner sig på repetitionsövning enligt 15 § 1 punkten så att arbetstagaren får fulla löneförmåner med avdrag för reservistlönen.

IV Sociala bestämmelser

28 § Lön för sjuktid

28.1 Allmänna bestämmelser om lön för sjuktid

1. Förutsättningarna för betalning av lön för sjuktid är följande:
 - arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete
 - arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat sin arbetsoförmåga till arbetsgivaren och att det inte finns oklarheter vad gäller lönegrunderna eller lönebeloppet
 - arbetstagaren har gett en utredning om sin arbetsoförmåga som arbetsgivaren godkänner

2. Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom grovt brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.
3. Lön för sjuktid betalas enligt medeltimförtjänsten som avses i 15 § 2 punkten i kollektivavtalet.
4. Lön för sjuktid betalas från och med början av den första av sådana hela frånvarodagar som för arbetstagaren skulle ha varit arbetsdagar eller om arbetsoförmågan beror på olycksfall i arbetet från början av en första av sådana frånvarodagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet.
5. Lön för sjuktid betalas för perioden av arbetsoförmåga enligt följande:

Anställningsförhållandet fortgått oavbrutet innan arbetsoförmåga uppkom	Tidsperiod i kalenderdagar
minst 1 månader men under 3 år	28 dagar
minst 3 år men mindre än 5 år	35 dagar
minst 5 år men mindre än 10 år	42 dagar
minst 10 år eller längre	56 dagar

6. Om arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön under sjuktiden 50 procent av arbetstagarens lön enligt medeltimförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ligger inom en tidsperiod som består av dagen då arbetsoförmågan börjar och de efterföljande 9 dagarna.
7. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början har fortgått utan avbrott i mindre än 6 månader och vars arbetsoförmåga inte beror på ett arbetsolycksfall betalas lön för sjuktid först från början av den andra sjukdomsdagen som, ifall arbetstagaren hade arbetat, skulle ha varit en arbetsdag.
8. Om arbetsoförmågan till följd av sjukdomen har fortgått minst sex (6) vardagar, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen. Om arbetstagarens arbetsoförmåga börjar mitt under ett arbetsskift, betalas till honom lön enligt medeltimförtjänsten till slutet av arbetsskiftet.
9. Om arbetstagarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktid eller sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen, är arbetstagaren inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid enligt 5 punkten.
10. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga förorsakad av någon annan sjukdom eller något annat olycksfall och arbetstagaren inte varit i arbete i arbetsfört skick däremellan, anses sjukdomsperioderna med tanke på löneutbetalningen gälla samma arbetsoförmåga.

28.2 Konstaterande av arbetsoförmåga

1. Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras i första hand genom ett läkarintyg från företagets företagshälsovård eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av bestämmelserna senare i denna punkt.

2. Ett intyg på arbetsförmåga utställt av någon annan än läkaren på företagshälsovården eller lokalt avtalat av hälsovårdaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjuktid ifall det på grund av

- det akuta vårdbehovet,
- det långa avståndet till företagshälsovården,
- ingen möjlighet att få mottagningstid,
- behov av undersökning av en specialist,
- researbete eller
- annan grundad anledning

inte är möjligt att anlita företagsläkaren.

3. Om sjukdomens natur eller en motsvarande anledning hindrar anskaffningen av läkarintyg då arbetstagaren insjuknar, ska intyget anskaffas omedelbart efter att hindret har avlägsnats.

4. Under en epidemi och i situationer då det tillfälligt är svårare att få läkartid kan sjukdomen anses ha konstaterats även i och med den anmälan en företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av sin undersökning lämnar om observerade symptom och eventuellt behov av sjukledighet för högst tre dygn åt gången. Vi återfall ska samma hälsovårdare utfärda sjukintygen.

5. Parterna förutsätter därutöver att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att sådana omständigheter som beskrivs i föregående stycke råder.

6. Sjukledighetsintyget är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg, om arbetsgivaren inte på motiverade grunder kan påvisa missbruk.

28.3 Avdrag från lönen för sjuktid

1. Lön för sjuktid betalas till arbetstagaren antingen så att arbetsgivaren

- får återbetalning från sjukförsäkringen för samma tid som arbetstagaren får dagpenning eller därmed jämförbar ersättning eller återfår beloppet av arbetstagaren, dock inte mera än det belopp han eller hon själv betalt eller
- till arbetstagaren betalar en summa som tillsammans med den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetstagaren uppgår till en lön som till sitt belopp motsvarar vad som avses i 27.1 § punkt 3.

2. Arbetsgivaren har inte rätt att dra av ersättningen i fråga från lönen för sjuktid till den del ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom eller henne själv frivilligt helt eller delvis bekostad försäkring.

3. Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på en arbetstagare själv eller om en sådan betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid dra av den dagpenning eller den del av dagpenningen som har blivit obetald med anledning av arbetstagarens försummelse.

4. Om det på arbetsplatsen finns en sjukkasse som omfattas av sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina i ovan nämnda punkter nämnda förpliktelser så att kassan betalar även de understöd som betalas utanför sjukförsäkringslagen, vilka arbetsgivaren täcker genom att betala understödsavgifter till kassan.

28.4 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid

1. Det tillvägagångssätt som ska tillämpas i första hand är att arbetsgivaren till arbetstagaren betalar lön för sjuktid i samband med ordinarie lönebetalning utan att vänta på återbetalning av dagpenning eller motsvarande ersättning.

29 § När barn insjuknar

29.1 Ersättning för kort tillfällig frånvaro

1. Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

2. Med kort tillfällig frånvaro avses en 1–4 dagar lång frånvaro som alltid ska bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens karaktär.

3. Ett villkor för ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att den ena föräldern är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av militär- eller civiltjänstgöring och att en utredning om frånvaron lämnas enligt detta kollektivavtal. Till följd av ett och samma sjukdomsfall utgår ersättning endast till den ena föräldern.

4. Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas skift infaller i följd, ges den hemmavarande föräldern möjlighet att utan att gå miste om sin lön sköta ett akut insjuknat barn tills den andra föräldern återvänder hem efter sitt arbetsskift. Den avlönade frånvaron är härvid lika lång som den tid det tar att åka fram och tillbaka till arbetsplatsen.

5. Ovan nämnda bestämmelser tillämpas på ensamförsörjare. Som ensamförsörjare betraktas även en person som utan ett särskilt skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin make eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av fullgörande av värnplikt eller repetitionsövning.

29.2 Frånvarons nödvändighet och sjukanmälan samt återfall av samma sjukdom

1. I första hand ska föräldrarna försöka ordna vård för barnet. Då det inte finns möjlighet till detta kan mamman eller pappan stanna hemma och vårda barnet. Vid frånvaro krävs av barnets moder eller fader en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet liksom deras lämplighet för uppgiften.

2. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt andra personer som bor i arbetstagarens hushåll.
3. Ett villkor för att få ersättning är samma utredning som enligt kollektivavtalet eller företagets praxis krävs om en förälders egen sjukdom.
4. När barnet insjuknar mitt under arbetstagarens arbetsdag tillämpas samma regler som om arbetstagaren själv hade insjuknat mitt under arbetsdagen.
5. Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar, betalas lön för sjuktid enligt kollektivavtalet även för den del som gäller vård av barn utan karens.
6. Som återfall av samma sjukdom inte fall då två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller föräldrarnas och barnets sjukdom i följd utgör sådan återkommande sjukdom som avses i kollektivavtalet.

29.3 Semesterkvalifikation

1. Frånvarodagar med lön till följd av vård av sjukt barn jämställs med dagar motsvarande arbetsdagar som avses i semesterlagen.

29.4 Svårt sjukt barn

1. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1315/89) i statsrådets beslut (SRb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen efter att på förhand ha kommit överens om det med arbetsgivaren.

30 § Avbrytande av familjeledighet

1. Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av egen sjukdom eller av annan orsak avbryter sin föräldraledighet eller vårdledighet, baseras frånvaron från arbetet då på arbetsoförmåga. Arbetsgivaren har inte i sådana fall skyldighet att betala lön för sjuktid för den tid som föräldraledighets- eller vårdledighetsperioden hade varat enligt anmälan som gjorts före den utsatta tid som nämns i arbetstidslagen.
2. Föräldra- och vårdledighet är avsedd att användas för vård av barn. Arbete annanstans under ledigheten är sålunda möjligt endast om det kan utföras på så sätt att vården av barnet inte hindras eller störs.
3. Parterna rekommenderar att en helhetsplan utarbetas för tillämpningen av familjeledighet.

31 § Läkareundersökningar

31.1 Lagstadgade läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren ordnar lagstadgade hälsokontroller för arbetstagarna. Arbetsgivaren står för kostnaderna för dessa undersökningar.
2. Arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren för nödvändiga resekostnader om arbetstagaren skickas till undersökningar som nämns i punkt 1 eller remitteras till efterkontroll på

grundval av undersökningarna. Om undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren dagtraktamente enligt bestämmelserna om ersättning av resekostnader i kollektivavtalet.

3. Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

31.2 Andra än lagstadgade läkarundersökningar

31.2.1 Grundläggande förutsättningar för ersättning av inkomstbortfall

(Förutsättningar för alla punkter enligt 31.2.2 A-E)

1. Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av läkare.
2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som nämns i föregående stycke förutsätts det att det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid.
3. Arbetstagaren ska förete en utredning om läkarundersökningen, vänte- och resetiderna samt i en situation som avses i föregående stycke om att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.
4. Arbetstagaren ska på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, ska anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.
5. Läkarundersökning ska ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.
6. Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.
7. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

31.2.2 Särskilda förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet

A) Ny eller återkommande sjukdom

1. För tiden för en läkarundersökning under vilken en sjukdom konstateras hos arbetstagaren eller för arbetsoförmåga som beror på läkares undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.
2. När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning iaktas bestämmelserna om lön för sjuktid.

B) Tidigare konstaterad sjukdom

1. 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 fråga i syfte att ordinera vård.

2. När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att genomgå läkarundersökning.
3. För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom det ifrågavarande området varar när undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel (till exempel glasögon).
4. För tiden för en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en annan tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte finns tillgängliga utanför arbetstiden.
5. För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom, varvid bestämmelserna om lön för sjuktid beaktas.

C) Laboratorie- och röntgenundersökningar

1. För tid som går åt till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till en läkarundersökning för vilken ersättning betalas, varvid undersökningen ska vara läkarordinerad och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.
2. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Detta krav på viss tidpunkt ska bevisas med läkarintyg.

D) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

1. För tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och för tiden för andra medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om arbetstagaren inte lyckats få mottagningstid utanför arbetstiden.
2. Arbetstagare bör vid begäran presentera för arbetsgivaren en utredning om undersökningens samhörighet med graviditeten och behovet till att undersökningen utförs på arbetstid.

E) Plötslig tandsjukdom

1. För tiden för vårdåtgärder när en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetstagaren en arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden.
2. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

31.3 Läkarundersökning när anställningsförhållandet inleds

1. Ifall arbetstagaren är tvungen att genomgå en läkarundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren anser undersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller för att arbetsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren för kostnaderna för läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar samt för inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid, ifall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

2. För inkomstbortfall till följd av läkarundersökning som utförs innan anställningsförhållandet börjar betalas ingen ersättning. Kostnaderna för undersökningen ersätts om den arbetsgivare som krävt undersökningen anställer arbetstagaren i fråga.

31.4 Beräkning

1. Det i punkterna 31.1–31.3 avsedda inkomstbortfallet bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsbestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet.

32 § Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna. Närmare villkor för försäkringen framgår av Arbetstagarnas grupplivförsäkringspools försäkringsvillkor.

33 § Semester

Beviljande och flytt av semester

1. Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen. Då produktionssituationen kräver det kan till den del sommarsemesteren överskrider 18 semesterdagar ett lokalt avtal ingås att semestern hålls i en period 1.4–31.12.

Semesterlön

2. Semesterlönen och semesterersättningen uträknas enligt det mellan centralorganisationerna 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet. Om semestern som införtjänats under semesterkvalifikationsåret understiger 24 dagar på grund av frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten i semesterlagen, har arbetstagaren rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern. En timavlönad arbetstagare betalas för varje timme under den extra lediga dagen en ersättning som motsvarar dennes lön enligt medtimförtjänsten.

Semesterpenning

3. Till en arbetstagare som återvänder från semestern betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpenning.

4. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.

5. Semesterpenning betalas till arbetstagare som går i pension och arbetstagare som efter fullgjord värnplikt återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

6. Om arbetsgivaren av andra än på arbetstagaren beroende orsaker har sagt upp hans arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet upphör är förhindrad att efter semestern återvända till arbetet, förlorar arbetstagaren därvid inte sin rätt till semesterpenning.

7. Semesterpenningen betalas emellertid om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller efter dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande med

arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 2 kap. 7 § 1 eller 2 mom. i semesterlagen.

8. Frånvaro på grund av vårdledighet likställs med frånvaro med arbetsgivarens medgivande. En förutsättning för betalning av semesterpenning är att arbetstagaren efter vårdledigheten återvänder till arbetet i enlighet med en sådan förhandsanmälan som avses i arbetsavtalslagen eller i enlighet med en ändring däri som av grundat skäl gjorts senare.

9. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet omedelbart före eller efter semestern utan en ovan nämnd orsak till frånvaron, betalas till honom eller henne endast hälften av den semesterpenning som betalas efter semestern.

10. Semesterpenningen betalas i samband med den första lönebetalningen då man på företaget normalt betalar lön, om inte arbetstagaren av orsaker som nämns i punkt 8 varit förhindrad att återgå till arbetet.

11. Hälften av semesterpenningen betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen.

12. Lokalt kan man skriftligen avtala om andra tidpunkter för betalning av semesterlön och semesterpenning.

13. Om semestern har delats, betalas efter varje avslutad semesterdel motsvarande belopp av semesterpenningen med iakttagande av vad som fastställs ovan.

14. Tidigare nämnda förskott betalas emellertid bara i samband med den längsta semesterdelen. För en semesterperiod på högst sex dagar utbetalas inget förskott, men semesterpenningen betalas i sin helhet i samband med semesterlönen.

15. Om arbetet avbryts för semestern, strävar man efter att i mån av möjlighet ordna arbete för de arbetstagare som inte får semester eller semesterlön för en lika lång tid som avbrottet fortgår, såvida de före semestern inleds uppger sig önska det.

16. Vid arbete i ett och två skiften räknas arbetstidsförkortningsdagarna såsom dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semestern.

17. I treskiftsarbete räknas lediga dagar enligt arbetstidsschemat såsom dagar jämställda med arbetsdagar med beaktande av uträkningssättet i 2 kap. 7 § 1 mom. i semesterlagen.

V Arbetstagarnas representanter och förhandlingsförfarande

34 § Användning av anslagstavlor och rätt till möte på arbetsplatsen

1. Arbetsgivarens meddelanden som berör arbetstagargrupper delges på en anslagstavla som reserverats för detta ändamål på arbetsplatsen, om inte varje arbetstagare särskilt meddelas om ärendet.

2. Meddelanden och kungörelser från ett arbetarförbund och dess lokala avdelningar som är bundna av detta kollektivavtal får inom fabriksområdet fästas på en för detta ändamål reserverad anslagstavla.

3. En registrerad underförening som hör till ett förbund som utgör en part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen i fråga, en avdelning i en sådan underförening, ett arbetarlag eller motsvarande sammanslutning på arbetsplatsen har under följande förutsättningar möjlighet att utom arbetstid (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, på särskild överenskommelse, även under tid som infaller under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden:

- En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
- 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 för att nå en ändamålsenlig lösning.
- Den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen ansvarar för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalen, och för att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

35 § Förtroendemän

1. Längden på förtroendemannens mandatperiod är två år. En fullständig mandatperiod kan börja endast från början av ett udda år.

2. Till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen som avses i det allmänna avtalet betalas ersättning per månad enligt följande:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning från (1.1.2022) €/mån.
under 51	85
51–150	160
151–250	180
251–350	200
351–450	220
451–	240

3. För skötande av förtroendemannauppgifterna ordnas för huvudförtroendemannen regelbunden befrielse från arbetet som förutsätts i 4 kap. 1 punkten i det allmänna avtalet enligt följande:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av den regelbundna befrielsen
20–50	4 timmar i veckan
51–100	10 timmar i veckan

101–150	14 timmar i veckan
151–200	18 timmar i veckan
201–250	22 timmar i veckan
251–300	24 timmar i veckan
301–350	28 timmar i veckan
351–	helt befriad

4. Antalet arbetstagare på arbetsplatsen konstateras årligen den 1 november när längden på den befrielse som beviljas huvudförtroendemannen fastställs. I mängden befrielse som beviljas huvudförtroendemannen beaktas det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som har arbetat på arbetsplatsen under året i fråga, om antalet under granskningsperioden har varit minst 20 personer i genomsnitt. Den längd för befrielsen från arbetet som i enlighet härmed har fastställts följs under därpå följande år.

5. Om huvudförtroendemannens lediga tid enligt det ovan nämnda är sex timmar eller mindre och beviljandet av den förorsakar svårigheter, kan man lokalt avtala om att i stället för den lediga tiden för motsvarande tid betala en ersättning i enlighet med medeltimförtjänsten.

6. På arbetsplatser med över 200 anställda arbetar huvudförtroendemannen inte i treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt.

7. När förtroendemannen verkar som den representant för personalgruppen som avses i samarbetslagen ska han eller hon ges tillräcklig befrielse från sitt arbete.

8. Omfattningen på vad som är tillräcklig befrielse ska bedömas enligt prövning i det enskilda fallet. Befrielse ska ges för förhandlingar, för de förberedelser representanterna för personalgrupperna gör sinsemellan samt för att personalgruppens representant ska kunna göra sig förtrogen med ett förhandlingsförslag eller -initiativ som lagts fram eller med det förhandlingsmaterial arbetsgivaren överlämnar.

9. När man bedömer befrielsens omfattning ska man beakta bland annat antalet personer som det ärende som förhandlas berör, hur omfattande bakgrundsinformation som behövs samt ärendenas art och omfattning.

10. I anslutning till förhandlingar om lokala avtal ska förtroendemannen ges befrielse från sitt arbete för att sköta nödvändiga ärenden också vid andra med tanke på arbetet lämpliga tider än den tid han eller hon vanligen är befriad från arbetet enligt tredje stycket i 4.1 kap. i det allmänna avtalet mellan TT och FFC.

11. Lönen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från arbetet fastställs enligt förtjänsten i det tidigare arbetet och den ska följa utvecklingen av lönen i det tidigare arbetet, emellertid så att lönen är minst 15 procent högre än den arbetsbestämda tidlönen i lönegrupp 5.

12. Vid beräkning av medeltimförtjänsten som avses i 4 kap. 1 punkten 8 stycket i det allmänna avtalet mellan TT och FFC, beaktas postningspenning eller motsvarande penning som betalas för postning som utförts utanför den ordinarie arbetstiden.

13. Tillägget enligt avtalen om förkortning av arbetstiden betalas även för de arbetstimmar under ordinarie arbetstid vilka för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att utföra uppgifter överenskomna med arbetsgivaren.

14. Avvikande från 3 kap. punkt 1 i det allmänna avtalet mellan TT och FFC är det möjligt att mellan företagen och fackavdelningen avtala om att det för två eller flera företag väljs en gemensam förtroendeman som är i deras tjänst. Avtalet som ingåtts gäller under förtroendemannens mandatperiod.

15. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska ha lika möjligheter att utvecklas i sitt yrke som andra arbetstagare. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska även medan förtroendemannauppdraget fortgår undersöka om upprätthållandet av hans yrkeskunskap till det gamla eller motsvarande arbete förutsätter givande av sådan yrkesutbildning som arrangeras också för övriga arbetstagare.

16. En huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ska förseas med ändamålsenliga lokaler och kontorsmaterial. Till normala kontorsmaterial räknas ADB-utrustning som används allmänt inom företaget och program i anknytning till dem samt internetanslutning (e-post). Vid bedömningen beaktas bl.a. företagets och samfundets storlek, omfattningen och behovet av förtroendemannauppdrag och den tid som använts för dessa uppdrag. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

36 § Arbetarskyddfullmäktigs mandatperiod och ersättning

1. Längden på arbetarskyddfullmäktigs mandatperiod är två år eller genom lokalt avtal fyra år. En fullständig mandatperiod kan börja endast från början av ett jämnt år.
2. Månadsersättningen som betalas till arbetarskyddsfullmäktigen fastställs enligt samma tabell som den månadsersättning som betalas till förtroendemannen.
3. Antalet arbetstagare på arbetsplatsen konstateras årligen den 1 november när längden på den befrielse som beviljas arbetarskyddfullmäktigen fastställs. Längden på arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet beräknas som följer: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar x koefficienten per näringsgren 0,276 = tid i timmar/4 veckor I mängden befrielse som beviljas arbetarskyddsfullmäktigen beaktas det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som har arbetat på arbetsplatsen under året i fråga, om antalet under granskningsperioden har varit minst 10 personer i genomsnitt. 160 timmar eller mera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet.
4. Den längd på befrielsen från arbetet som fastställts på detta sätt följs under därpå följande kalenderår.

37 § Förbundsrepresentanternas deltagande i lokala förhandlingar

1. Avtalsparterna rekommenderar att man vid lokala förhandlingar inte tar upp ärenden som inte på förhand meddelats till den andra parten.
2. Om förbundens representanter önskar närvara vid lokala förhandlingar som förs mellan arbetsgivaren och arbetstagarna, har de rätt därtill under förutsättning att om ärendet tidigare har förhandlats lokalt mellan de behöriga och att man avtalar om deltagandet mellan förbunden.

38 § Tolkning av avtal

1. Om tolkningen eller tillämpningen av innehållet i detta eller andra avtal eller protokoll som tecknats mellan avtalsparterna leder till meningsskiljaktigheter som inte kan lösas i förhandlingar på lokal nivå, ska ärendet överföras till de undertecknade förbunden för avgörande. Om inte heller de kan nå enhällighet i ärendet, kan någondera parten hänskjuta ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Lokala förhandlingar i en tvistefråga ska inledas med det snaraste och senast inom två veckor från att framställningen gjorts.
3. Ifall de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill underställa ärendet organisationerna för avgörande, ska i sådana fall utarbetas en promemoria om ärendet som båda parterna undertecknar och i vilken både frågan som lett till meningsskiljaktigheter och båda parternas ståndpunkter kort beskrivs. Ett exemplar av promemorian ska lämnas till vardera avtalsparten.

39 § Medling vid meningsskiljaktigheter

1. Om det av någon annan anledning än den som nämns i 39 § uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska, innan andra åtgärder får vidtas, ett försök att lösa dessa genom förhandling mellan de behöriga göras. Om de inte når enhällighet, ska ärendet

överföras till avtalsparterna för avgörande och om detta utarbetas en promemoria enligt 39 § 3 punkten.

2. När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar i ett ärende som anges i 1 punkten ska dessa inledas så snabbt som möjligt och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål. Så länge som förhandlingarna om ärendet pågår, får man på grund av ärendet inte utlysa arbetsinställelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller hindra arbetets normala framskridande.

3. Om ovan nämnda förhandlingar inte leder till uppgörelse, ska det förbund som tänker åberopa arbetsnedläggelse meddela det andra förbundet om det skriftligt senast 14 dygn före den tilltänkta arbetsnedläggelsen.

4. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål anmäla tvister gällande uppsägning av arbetsavtalet för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig till arbetsgivarförbundet, som ska informera arbetstagarförbundet om ärendet. Förbunden ska utan dröjsmål med hjälp från de lokala parterna reda ut bakgrunderna till att arbetsförhållandet har sagts upp.

5. Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande upphörandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges till arbetsgivaren för kännedom.

40 § Fortlöpande förhandlingar och lokala avtal

1. Under avtalsperioden kan förhandlingar mellan förbunden inledas gällande klargörande eller utveckling av någon del i kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns behov av att förhandla om arbetslivets kvalitativa frågor, till exempel i samband med lagändringar som gäller omfattande arbetsmarknadsavgöranden eller betydande avtalsbranscher, kan parterna komma med nödvändiga förslag. Ärenden som avtalats under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden.

2. Samarbetsverksamheten, och som en del av den det lokala avtalsförfarandet, påverkar företagets produktivitet, konkurrenskraft samt upprätthållandet och utvecklandet av sysselsättningen. Samtidig uppstår förutsättningar för bättre välmåga på arbetsplatsen. Lokalt avtalsförfarande är framför allt ett redskap för att utveckla verksamheten.

4. Som tillvägagångssätt berör de lokala avtalen hela arbetsgemenskapen. Den förutsätter en öppen dialog, som bygger på förtroende, mellan arbetsgivaren och de anställda.

5. Parterna förväntas ta ansvar för att den egna arbetsplatsen är framgångsrik. Den primära verksamhetsmodellen bör vara beredskap att genom initiativtagande försöka hitta de bästa möjliga lösningarna som främjar de anställdas förmåner och sammanjämkning av dessa på ett sätt som beaktar de lokala behoven. Bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas som sådana om de bäst anses motsvara parternas målsättningar.

6. Ingåendet av lokala avtal enligt bestämmelserna i kollektivavtalet är enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet möjlig mellan antingen förtroendemannen och arbetsgivaren eller arbetsgivaren och arbetstagaren.

7. Avtal som slutits med förtroendemannen binder alla de arbetstagare som förtroendemannen anses representera.

8. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera parten så önskar.

9. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med beaktande av en uppsägningstid på två månader, såvida inget annat har avtalats om uppsägningstiden.

41 § Avtalets giltighet och turordning vid uppsägning

1. Detta avtal träder i kraft, såvida inte underteckningsprotokollet medför något annat, den 1 mars 2022 och gäller till den 29 februari 2024 samt därefter ett år i sänder, om inte en skriftlig uppsägning från någondera sidan skett senast två månader före avtalets utgång.

2. Om detta avtal i sin helhet eller till någon del sägs upp, ska den part som säger upp avtalet eller en del av det senast vid den första avtalsförhandlingen ge motparten ett ändringsförslag. Uppsägningen ska ske bevisligen. Avtalsparterna är skyldiga att efter att uppsägningen skett utan dröjsmål vidta förhandlingar om ett nytt avtal eller ett ändringsförslag.

3. Ändringsförslag som gäller arbetstagarnas lönegrupper kan även ges under avtalsförhandlingarna.

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

Helsingfors den 11 mars 2022

SNICKERIFÖRETAGARNA RF

INDUSTRIFACKET RF

Vi har undertecknat detta avtal för de arbetstagare som arbetar på serviceavdelningarna.

INDUSTRIFACKET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

PROTOKOLL

Tid och plats 20.1.2018, Skogsindustrin rf:s kontor

Närvarande Nina Pärssinen, Skogsindustrin rf
Mikko Lehtonen, Skogsindustrin rf
Riku Aalto, Industrifacket rf
Jyrki Alapartanen, Industrifacket rf

VILLKOR FÖR LÄROAVTALSFÖRHÅLLANDE ENLIGT LÄROAVTALSLAGEN INOM STOCKHUSINDUSTRIN (BILAGA I)

- 1 § I ett anställningsförhållande som gäller läroavtalsstuderande iakttas arbetsvillkoren i det gällande kollektivavtalet för stockhusindustrin.
- 2 § Lönen för en läroavtalsanställd under tiden i arbete är från och med 1.3.2022 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter under det första året 8,42 euro per timme och det andra året 8,88 euro per timme.
- Lönen för en läroavtalsanställd under tiden i arbete är från och med 1.1.2023 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter under det första året 8,55 euro per timme och det andra året 9,01 euro per timme.
- 3 § Innan läroavtalet ingås ska man lokalt avtala om lönen för en person som står i anställningsförhållande till företaget.
- 4 § Detta avtal är i kraft från och med 20.1.2018 och det iakttas som en del av det gällande kollektivavtalet för stockhusindustrin.

Tid och plats som ovan.

SKOGSINDUSTRIN rf

Nina Pärssinen

Mikko Lehtonen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

Vi har undertecknat detta protokoll till den del som gäller anställda som arbetar på serviceavdelningen.

Tid och plats som ovan.

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Sauli Vääntti

Hannu Luukkonen

AVTAL OM ARBETSPRAKTIK MED ANKNYTNING TILL EXAMENSINRIKTAD UTBILDNING OCH OM UTBILDNING SOM ORDNAS PÅ EN ARBETSPLATS INOM STOCKHUSINDUSTRIN (BILAGA I A)

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetspraktik med anknytning till examensinriktad utbildning inom stockhusindustrin.

Protokollsanteckning:

Utbildning som ordnas på en arbetsplats som en del av andra stadiets yrkesutbildning ordnas enligt lagen om yrkesutbildning på så sätt att en sådan studerande inte är i anställningsförhållande i företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal ingås med den studerande på arbetsplatsen.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas emellertid även på de studerande på arbetsplatsen.

2 §

Samarbete för arbetspraktik med anknytning till examensinriktad utbildning och utbildning som ordnas på en arbetsplats

Lokalt ska konstateras, antingen före arbetspraktik med anknytning till examensinriktad utbildning eller ordnande av utbildning på en arbetsplats, eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete

- vilka former av arbetspraktik med anknytning till examensinriktad utbildning eller ordnande av utbildning på en arbetsplats som leder till examen som tillämpas inom företaget
- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att inget arbetsavtal sägs upp och att ingen arbetstagare permitteras på grund av de personer som avses i detta avtal.

3 §

De anställdas anställningsskydd

I den mån företaget har tillämpat ett förfaringsätt enligt ovan nämnda 2 § ställer inte författningarna och bestämmelserna om

- minskning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda tilläggsarbete eller
- återanställning

som ingår i arbetsavtalslagen eller avtalet om uppsägningsskydd inget hinder för att erbjuda arbetspraktik med anknytning till examensinriktad utbildning och utbildning som ordnas på en arbetsplats.

Helsingfors den 20 januari 2018

SKOGSINDUSTRIN rf

INDUSTRIFACKET RF

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC (BILAGA II)

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund TT och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC syftar båda till att själva, inom sina medlemsförbund och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

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

Grundrättigheter

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

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När TT eller FFC gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål. Organisationerna bistår i tillkomsten av de branschvisa kollektivavtalen i den ordning som deras stadgar föreskriver.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be TT eller FFC om utlåtande beträffande tolkningen av avtalen.

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

Förhandsanmälan om arbetskonflikter

Innan politiska eller solidariska stridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och det berörda arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet meddelas i mån av möjlighet minst fyra dagar

på förhand. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund.

Organisatoriska och andra dylika förändringar

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

Laghänvisningar

Såvida inte annat har avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag (1333/2021) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATS

Utvecklingsverksamhet

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

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

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

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller i samråd följa upp hur produktiviteten, produktionen och personalen utvecklas. Det avtalas lokalt om behövliga uppföljningssystem och indikatorer.

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att

fullfölja ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där projektet ska genomföras.

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

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

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

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

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

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

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser angående förtroendemän

Val

Med förtroendemän avses i detta avtal, om inte annat framgår av avtalstexten, av fackavdelning vald huvudförtroendemän och förtroendemän för arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i fackförbund som är part i ett kollektivavtal.

Förtroendemannen bör arbeta som anställd på arbetsplatsen i fråga samt vara förtrogen med arbetsplatsen förhållanden som en av dess arbetstagare. I fall det på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller vice versa.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på förslag av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman väljs. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bland annat antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. I fall valet förrättas på arbetsplatsen, bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Att ett val ordnas och förrättas får dock inte störa arbetet. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast fjorton dagar innan valet förrättas. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

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

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

Ordningsföljd vid förhandlingar

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

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

Till kollektivavtalet bundna förbund har rätt att på lokala parter gemensamma begäran skicka sin representant till en lokal förhandling som gäller meningsskiljaktighet.

Såvida konflikter som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, tillämpas förhandlingsordning i enlighet med kollektivavtalet.

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

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

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

Ombud

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

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområde

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I motsats till bestämmelsen i föregående mening ska en arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleanten fungerar som huvudförtroendemens ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktig ska skriftligt meddela arbetsgivaren när hans eller hennes ersättare vikarierar för honom eller henne. Arbetsgivaren meddelar de förtroendevalda vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDET'S STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

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

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

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

Ersättning för inkomstbortfall

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

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

Den medeltimförtjänst som ska användas vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust avtalas branschvis ifall man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av förtjänstförlusten på annat sätt.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oavsett om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontorsutrustning och annan utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte omplaceras till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller omplaceras till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om den valda huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bör svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt omplacera ett arbetarskyddsombud i arbete utanför hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att omplaceringen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkeskunskap

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör bär han eller hon i samråd med arbetstagaren reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som förutsätts i utredningen. Vid beslut om utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

Överlåtelse av rörelse (Tillägg 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannans och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannan och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal, från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Individuellt skydd (Ändrad 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Annan förtroendeman än huvudförtroendemannan kan sägas upp eller permitteras enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan anvisa honom arbete som motsvarar hans yrkesfärdigheter eller i övrigt lämpligt arbete eller utbilda honom för annat arbete på sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inträder dock tidigast tre månader innan mandatperioden börjar för den huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som utses, och upphör i fråga om andra kandidater än den som blir vald när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

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

Ersättningar (Ändrad 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren betala till honom minst tio och högst 30 månaders lön som ersättning. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande enhet är 20 eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom.

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

4.4

Ersättare

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Lönestatistik- och personaluppgifter

A. Lönestatistik

Snickeriföretagarna rf förbinder sig att samla in uppgifter om medeltimförtjänsten exklusive separata skift- och miljö tillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar från tillverkare av stockhus och CLT en gång per år för året första kvartal. Uppgifterna lämnas till Industrifacket årligen.

Uppgifterna om medeltimförtjänsten lämnas per lönegrupp separat för manliga och kvinnliga arbetstagare samt för alla lönegrupper gemensamt.

Uppgifterna ovan gäller enbart fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetstagare. Uppgifter ges dock inte för lönegrupper med färre än sex arbetstagare.

B. Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbetet och den förhöjda lönen som betalats för dessa arbeten.

C. Anmälan om anlitande av hyrd arbetskraft

Arbetsgivaren informerar på förhand huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden utan dröjsmål ges i efterskott.

D. Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter som huvudförtroendemannen får tillgång till för utförandet av sina åligganden bör han behandla konfidentiellt.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren lämnar uppgifter om företagets ekonomiska situation i enlighet med samarbetslagen till huvudförtroendemannen.

Tystnadsplikt

Angående tystnadsplikten gäller det som stadgas i samarbetslagen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

En personalsammanslutning, som nämns i stycket ovan, har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matpausen, eller efter arbetstidens slut, i matsalen, omklädningsrummet eller annan motsvarande lokalitet utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller annan dylik plats, till sina medlemmar dela ut möteskallelser och skriftliga tillkännagivanden som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

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

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

7.2 Gemensam utbildning

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

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt, eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i Industrifacket rf:s och FFC:s kurser som pågår en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det låter sig göra utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömning av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I det fall att möjlighet inte ges underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar före kursens början om skälet till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

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

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

7.4

Ersättningar

För kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller av särskilda skäl på annan plats, och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendeman, huvudförtroendemannens ersättare, arbetarskyddsfullmäktig, dennes ersättare, medlem av arbetarskyddskommission samt arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall, för ovan nämnda förtroendemäns vidkommande för högst en månad och för personer i förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor, förutsatt att kursen är nödvändig för att de ska kunna sköta sina uppgifter. På samma sätt betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska den måltidsersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas till de arbetstagare som avses i föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken man betalar ersättning för inkomstbortfall. Beloppet på måltidsersättningen uppgår till 26,21 euro 2022. Ersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att den tidigare måltidsersättningens belopp justeras enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan under denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semesterförmåner, pensionsförmåner eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen.

Verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på så kallad hyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

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

Arbetsavtalet får inte utformas som om det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Att använda hyrd arbetskraft är osunt om de hyrda arbetstagarna, som förmedlats genom företag som skaffar olika slag av arbetskraft, arbetar i ordinarie arbetsuppgifter inom företaget vid sidan av de ordinarie anställda och under samma arbetsledning en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft bör på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Det här avtalet träder i kraft 1.10.1997 och gäller tillsvidare med beaktande av en uppsägningstid på sex månader.

Centralförbundens medlemsförbund kan med kollektivavtal avvika från detta avtals bestämmelser med undantag av de avtalsbestämmelser som gäller förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. När avvikande avtal ingås bör centralförbundet informeras härom.

Helsingfors onsdag 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC) (BILAGA III)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet berör inte

1. i sjömanslagen (423/78),
2. i lagen om yrkesutbildning (531/2017) avsedda anställningsförhållanden.

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. Fall som nämns i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av affärsrörelse, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död)

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som förrättats med hänvisning till 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Vid hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 §

Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan velat precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

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

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

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

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

3 §

Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning **Fastställande av anställningstid**

Vid beräkandet av arbetsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma arbetsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldrasamt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

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

Beräkning av bestämd tid

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkning av bestämda tider i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller i kollektivavtalet. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden och dylikt. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare, vars anställning har pågått oavbrutet över 4 år men högst 8 år, och vars uppsägningstid sålunda är 2 månader, den 30.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstid

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

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren ått arbetsgivaren erlægga ett engångsbelopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs ått arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lönen beräknas i sådana fall enligt bestämmelserna om sjuklön i kollektivavtalet för respektive bransch.

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

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller per e-post. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter att meddelandet sänts.

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

6 §

Anmälan om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligt meddela arbetstagaren datumet då arbetsavtalet upphör samt uppsägningsgrunder som arbetsgivaren känner till och på basis av vilka arbetsavtalet har hävts.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Verkställande av uppsägning

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

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Tillämpningsanvisning

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

10 §

Domstolsbehandling

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

11 §

Behandling av ärendet i skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 §

Ersättningsbelopp

Ersättningen ska motsvara lönen för minst tre och högst 24 månader.

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

Från ersättningen ska avdras den del som enligt 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har betalats i arbetslöshetsdagpenning till arbetstagaren

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

Tillämpningsanvisning

Andelen av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdraget uppgår i regel till 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, till 80 procent av grunddagpenningen samt i fråga om arbetsmarknadsstöd till dess fulla belopp. Det är

möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort, ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning ska även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 §

Permittering

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

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållandet avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfarings sättet vid permitterings verkställande i de fall då det är fråga om en i 5 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen avsedd tidsbunden permittering.

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela om att arbetet återupptas minst en vecka på förhand, om annat inte har avtalats.

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

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 §

Förhandsmeddelande om permittering

Arbetsgivaren ska på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse dag och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före meddelandet om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hårda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom eller henne bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 §.

I permitteringsmeddelandet ska uppges grunderna för permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, tidpunkten då permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att erlagga lön för hela permitteringstiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Arbetsgivaren är då inte skyldig att ge en särskild anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlagga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tillsvidare eller för utsatt tid då anställningsförhållandet i övrigt är i kraft.

När permitteringen gäller tills vidare finns det ingen bestämd högstgräns för dess varaktighet. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren är medveten om den tidpunkt då permitteringen upphör, gäller inte denna rätt under de sju dagar som föregår upphörandet.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagarers arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden

för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

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

I fall då en arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsvederlag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det fallet blir meddelandet om permittering utan betydelse och permitteringar som verkställs senare bör grunda sig på nya meddelanden om permittering.

2. Senareläggning av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan senareläggas. Permitteringen kan på dessa grunder senareläggas endast en gång utan att ge nytt meddelande om permittering och högst till den längd, som arbetet som uppkommit under tiden för meddelande om permittering varar.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel senarelägga permitteringen med 7 dagar, det vill säga till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, ska grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

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

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

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om att permitteringen avbryts eller senareläggs, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringen

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att använda lägenheten under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag

(408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV DIVERSE BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid minskning av arbetskraft

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

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

Tillämpningsanvisning

Med avtalsbestämmelsen har inte bestämmelserna i det allmänna avtal som 1997 ingicks mellan TT och FFC inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om minskning eller permittering av arbetskraft av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, underrättas vederbörande förtroendemann om saken. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 §

Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom den med 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen förenliga återanställningsskyldighetstiden behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han eller hon erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortsättningsvis söker arbete genom arbets- och näringsbyrån arbete.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala arbets- och näringsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal arbets- och

näringsbyrå avses arbets- och näringsbyrån på den ort inom vilken arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbets- och näringsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 § Påföljdssystem

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

Underlåtenhet att iaktta procedurbestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 (BILAGA IV)

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

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

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

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

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1 Medeltimförtjänsten utgör grund för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2 Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 § och 6 § 1 mom. i semesterlagen.

Antal semesterdagar koefficient

2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1

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

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

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid likställd tid

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

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det mellan Arbetsgivarnas i Finland Centraförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC den 10 september 1990 ingångna semesterlöneavtalet.

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

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

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

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

BESTÄMMELSER OM LÖNEBETALNING SOM MÅNADSLÖN (BILAGA VI)

1 §

Tillämpningsområde

Det är möjligt att lokalt träffa ett avtal om definition av lönerna såsom månadslöner. I så fall följer man bestämmelserna i detta avtal, om inget annat avtalas lokalt. Dessa bestämmelser tillämpas inte på tidigare gjorda lokala avtal, såvida parterna inte uttryckligen avtalar om detta.

2 §

Deltidsanställda

Då arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet fastställs de arbetsvisa månadslönerna i förhållandet mellan verklig arbetstid och arbetstid enligt kollektivavtalet. I stället för att använda timdivisorn i detta avtal används den genomsnittliga, avtalade arbetstiden i månaden.

3 §

Arbetsbestämda månadslöner

De arbetsspecifika månadslönerna 1.3.2022 och 1.1.2023 eller från början av de lönebetalningsperioder som inleds närmast därefter är följande:

	1.3.2022	1.1.2023
	€/månad	€/månad
Lg 1	1560	1593
Lg 2	1646	1681
Lg 3	1736	1772
Lg 4	1833	1871
Lg 5	1953	1994
Lg 6	2082	2126
Lg 5a	2203	2249
Lg 5b	2297	2345
Lg 6a	2345	2394
Lg 6b	2448	2499

Månadslönen innehåller ersättning för arbetstidsförkortning och söckenhelg.

4 §

Uträkning av lön för övertidsarbete och söndagsarbete

Vid uträkningen av förhöjd lön för övertidsarbete eller söndagsersättning ska grundlönen räknas så att månadslönen, inklusive naturaförmåner divideras med siffran 169. Vid uträkningen av lönen för övertidsarbete i kontinuerligt treskiftsarbete används vid månadslön divisorn 161 och för intermittert treskiftsarbete divisorn 168.

Vid uträkningen av grundlönen ska man utöver månadslönen också beakta produktionsarvoden, men inte tillägget för skiftarbete, ersättningen för regelbundet söndagsarbete eller exceptionella ersättningar av tillfällig natur, såsom förhöjningar för övertids- och söndagsarbete.

5 §

Lön för sjuktid

Som lön för sjuktid betalas månadslön utan skifttillägg.

6 §

Deltidslön

1. Lön för deltidarbete betalas till exempel om anställningsförhållandet inleds eller upphör vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden eller då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden. Lön för deltid tillämpas även vid uträkningen av lön för rese-tid.
2. Vid uträkning av storleken på den lön som betalas för en del av tiden fås den lön som betalas per timme/dag genom delning av månadslönen med de ordinarie arbetstimmar/arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i månaden. Frånvaro kan också ersättas med motsvarande antal arbetstimmar.

Lönen för frånvarodagen eller frånvarotimmen varierar från månad till månad beroende på hur många arbetsdagar och arbetstimmar det finns i månaden:

Arbetstid per månad 2022–2024

2022	Arbetsdagar	Timmar
Januari	20	160
Februari	20	160
Mars	23	184
April	19	152
Maj	21	168
Juni	21	168
Juli	21	168
Augusti	23	184
September	22	176
Oktober	21	168
November	22	176
December	20	160

2023	Arbetsdagar	Timmar
Januari	21	168
Februari	20	160
Mars	22	176
April	18	144
Maj	22	176
Juni	21	168
Juli	21	168
Augusti	23	184
September	21	168
Oktober	22	176
November	22	176
December	18	144

2024	Arbetsdagar	Timmar
Januari	22	176
Februari	21	168
Mars	20	160
April	21	168
Maj	21	168
Juni	19	152
Juli	23	184
Augusti	22	176
September	21	168
Oktober	23	184
November	21	168
December	18	144

Förutsättningen för att denna tabell ska kunna användas är att det är fråga om uträkning av lön för arbete under deltid, att den aktuella arbetstagaren inte arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och att den andra lediga dagen är en lördag.

7 §

Semesterlön och semesterpenning

1. Semesterlön betalas på ordinarie lönebetalningsdagar, om inget annat avtalats lokalt.

2. Till en arbetstagare som fortlöpande har arbetat i skift eller i regelbundet återkommande skift, betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skifftillägget i enlighet med det som föreskrivs i 3 kap. 11 § i semesterlagen. Vid uträkningen av medeldagslön beaktas dessutom övriga kontinuerliga eller regelbundet återkommande, avtalsbaserade tillägg samt regelbundet återkommande semesterersättningar.

Alternativt kan man lokalt avtala att man för semestertiden betalar ut skifftillägg enligt arbetstidsschemat till en arbetstagare i regelbundet skiftarbete.

Om man till arbetstagaren betalar fasta månadsersättningar för övertid, skiftarbete, inledande och avslutande arbeten ska dessa poster av lönenatur också betalas under semestern.

3. I dag- och tvåskiftsarbete räknas lediga dagar som beror på arbetstidsförkortning som dagar jämställda med arbetsdagar i intjänandet av semester. I intermittent och oavbrutet treskiftsarbete ska uträkningssättet i 2 kap. 7 § i semesterlagen användas.
4. Till arbetstagaren betalas 50 procent av den semesterlön som avses i detta avtal (=penninglön) som semesterpenning. Vid uträkningen av semesterpenning divideras månadslönen med talet 25 och multipliceras med det antal semesterdagar som stadgas i semesterlagen. Såvida inget annat avtalas lokalt ska semesterpenningen betalas i samband med lönebetalningen för juni.
5. Den dagslön som betalas såsom semesterersättning räknas ut genom division av månadslönen med 25 och multiplikation med antalet semesterdagar.

8 §

Lönebetalningsdag

1. Lönen betalas regelbundet på en på förhand meddelad fast lönebetalningsdag, då lönen ska stå att lyfta i den bank som arbetstagaren har angett.
2. Om lönebetalningsdagen inte är en bankdag ska lönen finnas tillgänglig för arbetstagaren den sista bankdagen innan lönebetalningsdagen.
3. 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.

9 §

Ersättningar för arbetstidsförkortning då anställningsförhållandet upphör

Då arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den ackumulerade ledigheten inte har getts före detta ska en lön som motsvarar de ackumulerade lediga dagarna betalas till arbetstagaren. Om arbetstagarens anställningsförhållande däremot upphör och arbetstagaren har fått flera lediga dagar än han har intjänat har arbetsgivaren rätt att avdra ett belopp som motsvarar antalet givna lediga dagar från slutlikviden.

10 §

Ibruktagande av avlöningssystem med månadslön

Då man avtalar om ibruktagande av ett avlöningssystem med månadslön ska man samtidigt komma överens om det tillvägagångssätt som kan användas för återgång till avlöning per timme. Systemet kan avtalas att gälla till uppsägning eller för en viss tid.

Övergången till ett avlöningssystem med månadslön bör ske så kostnadsneutralt som möjligt. Vid behov kan man komma överens om tidpunkten för granskning av förändringarna i kostnader och enligt behov för eventuella förändringar i systemet. Om man återgår till avlöning per timme ska detta ske på ett kostnadsneutralt sätt.

Vid överenskommelse om övergång till ett avlöningssystem med månadslön ska man också avtala om det förfarande som ska följas så att arbetstagarens inkomster på årsnivå inte sjunker till följd av att regeln för uträkning av semesterlön ändras.

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf
INDUSTRIFACKET RF

RÄTT ATT DELTA I INDUSTRIFACKET RF:S FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN

Arbetstagare som har valts in i Industrifacket rf:s styrelse, förbundsfullmäktige, förbunds kongressen eller permanenta organ som dessa inrättat har rätt att få oavlönad befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ. Arbetstagaren ska meddela om behovet av befrielse så snabbt som möjligt och förete en saklig utredning om den tid som behövs för deltagande i mötet. När semester tjänas in likställs denna frånvaro med tid i arbete.

Helsingfors den 20 januari 2018

SKOGSINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

