

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 optiker 1.4.2023–31.3.2025

INNEHÅLL

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE	6
1 § Avtalets omfattning	6
2 § Lokala avtal	6
<i>Omfattning</i>	6
<i>Avtalsförfarande</i>	6
2. ANSTÄLLNING	7
3 § Arbetsledning	7
4 § Arbetsavtal och provotid	7
5 § Arbetsavtal för viss tid	8
6 § Att avsluta ett anställningsförhållande och permittering	8
<i>Uppsägningstider</i>	8
<i>Ersättningar</i>	9
<i>Hävning av anställningsförhållande</i>	9
<i>Permittering</i>	9
3. ARBETSTID	10
7 § Arbetstid	10
<i>Avtal om arbetstid</i>	10
<i>Organisering av ordinarie arbetstid</i>	10
<i>Plan för utjämning av arbetstiden</i>	11
<i>Arbetsskiftsförteckning</i>	11
<i>Dygnsvila</i>	12
8 § Ledigheter	12
<i>Lediga dagar</i>	12
<i>Förläggning av lediga dagar</i>	13
<i>Arbetstidsförkortning under söckenhelgsvecka</i>	14
9 § Dagliga vilotider	16
<i>Måltidsrast</i>	16
<i>Kaffepaus</i>	16
10 § Mertids- och övertidsarbete	16
<i>Mertidsarbete</i>	16
<i>Övertidsarbete</i>	16
<i>Samtycke till mertids- och övertidsarbete</i>	16
<i>Förhöjd lön</i>	17
<i>Förhöjd lön under utjämningsperiod</i>	17
<i>Arbetstidstillägg och mertids- och övertidsarbete</i>	17
<i>Utbetalning av lön under ett utjämningschema</i>	17
<i>Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet</i>	18
<i>Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod</i>	18

<i>Timlönsdivisor</i>	18
<i>Preskription av mertids- och övertidsersättningar</i>	19
11 § Söndagsarbete.....	19
4. LÖNESÄTTNING	20
12 § Lönesättning	20
<i>Minimilön</i>	20
<i>Blivande optometriker</i>	20
<i>Försäljningschefstillägg</i>	20
<i>Individuellt tillägg</i>	20
<i>Tillägg för kvällsarbete</i>	21
<i>Helgaftonstillägg</i>	21
<i>Lördagstillägg</i>	21
<i>Tillfällig förflyttning</i>	22
<i>Lön för en del av månaden</i>	22
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i>	22
5. FRÅNVARO	23
13 § Om arbetstagaren blir sjuk.....	23
<i>Förutsättningar för löneutbetalning</i>	23
<i>Anmälningsskyldighet och läkarintyg</i>	23
<i>Förfarande med egen anmälan</i>	24
<i>Löneutbetalning</i>	24
<i>Om sjukdomen upprepas</i>	26
<i>Karantän</i>	26
<i>Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka</i>	26
14 § Tillfällig frånvaro.....	26
<i>Plötslig sjukdom i familjen</i>	26
<i>Vigsel och bemärkelsedag</i>	27
<i>Död och begravning</i>	27
<i>Uppbåd och repetitionsövningar</i>	27
<i>Samhällelig verksamhet</i>	27
<i>Svårt sjukt barn</i>	28
<i>Semesterförmåner</i>	28
15 § Läkarundersökningar	28
<i>Förutsättningar för löneutbetalning</i>	28
<i>Fastställande av sjukdom</i>	28
<i>Nödvändigt tandläkarbesök</i>	28
<i>Graviditet</i>	29
<i>Lagstadgade undersökningar</i>	29
16 § Barns födelse.....	29
<i>Familjeledigheter</i>	29
<i>Anmälningstider</i>	30

Ändring av tidpunkten för ledigheten.....	30
Övergångsbestämmelse:	31
6. SEMESTER.....	32
17 § Semester	32
Semesterns längd	32
Hur semester ges.....	32
Semester och ledig dag	33
Utbetalning av semesterlön	33
Beräkning av semesterlön och semesterersättning	33
Beräkning av tillägg till semesterlön och semesterersättning.....	33
Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka	34
18 § Semesterpenning.....	35
Storlek.....	35
Förutsättningar för utbetalning	35
Semesterpenningen ska också betalas när arbetstagaren:	35
Vårdledighet.....	35
Beväringstjänst	36
Om anställningsförhållandet upphör under semestern.....	36
Pensionering.....	36
Tidpunkt för utbetalning	36
Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka	36
7. RESOR.....	37
19 § Resekostnader.....	37
8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	37
20 § Särskilda bestämmelser.....	37
Uttag av medlemsavgift	37
Samling på arbetsplatsen	37
Förtroendeman	38
Grupplivförsäkring.....	38
Arbetskläder.....	38
9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED	38
21 § Meningsskiljaktigheter.....	38
Lokala förhandlingar	38
Förbundsförhandlingar.....	38
Hur förhandlingar genomförs	38
Arbetsdomstolen.....	38
22 § Arbetsfred och avtalsbrott	39
10. GILTIGHET	39

23 § Avtalets giltighetstid	39
ARBETSTIDSBANK	40
<i>Arbetstimmar som ska överföras</i>	<i>40</i>
<i>Att ta ut ledighet.....</i>	<i>40</i>
<i>Frånvaro och semester</i>	<i>41</i>
<i>Bokföring.....</i>	<i>41</i>
<i>Anställningens upphörande</i>	<i>41</i>
BYTE AV SEMESTERPENNING MOT LEDIGHET	42
UTBILDNINGSAVTAL	43
1 § Fackföreningsutbildning	43
<i>Utbildningsarbetsgrupp</i>	<i>43</i>
<i>Rätten att delta.....</i>	<i>43</i>
<i>Anmälningsskyldighet</i>	<i>43</i>
<i>Arbetarskyddsutbildning.....</i>	<i>44</i>
<i>Ersättningar</i>	<i>44</i>
<i>Övriga förmåner.....</i>	<i>44</i>
2 § Gemensam utbildning	45
3 § Yrkesutbildning	45
<i>Utbildningen Näköä.....</i>	<i>46</i>
4 § Välbefinnande i arbetet-kortutbildning.....	46
5 § Giltighet.....	46
ÖVERLEVNADSKLAUSUL	47
PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER	51
ARBETSAVTAL.....	52
TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR DEN LOKALA POTTEN	53

KOLLEKTIVAVTAL FÖR OPTIKER

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet ska iakttas i optikeraffärer.
2. Avtalet gäller de optiker, optometriker, ledande optiker och optometriker samt blivande optometriker som omfattas av arbetstidslagen.
3. Som en del av avtalet ska följande gällande avtal mellan förbunden iakttas:
 - Utbildningsavtal
 - Förtroendemannaavtal
 - Samarbetsavtal

2 § Lokala avtal

Omfattning

1. Lokalt kan även annat avtalas i fråga om de bestämmelser i detta kollektivavtal där detta särskilt konstateras.

Avtalsförfarande

2. I lokala avtal:
 - är arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen avtalsparter, om inte annat avtalas i kollektivavtalsbestämmelsen
 - avtalet ingås skriftligt
 - avtalet ska gälla tillsvidare eller för viss tid och avtalet kan gälla tidigast från och med att det undertecknas
 - är uppsägningstiden för tillsvidareavtal 2 månader
 - ett avtal för viss tid som fortgått i över tolv månader kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader
 - efter att avtalet upphört ska bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas.
3. Om ett överenskommet arrangemang är bundet till en viss tidsperiod fortsätter arrangemanget till slutet av perioden oberoende av en uppsägning.

4. Om parterna inte ingår ett avtal ska bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas.

2. ANSTÄLLNING

3 § Arbetsledning

1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet.
2. En arbetstagare som har blivit anställd för ett visst arbete är skyldig att vid behov utföra även annat arbete som hör till hans eller hennes yrke eller som är jämförbart med det.
3. Föreningsrätten är ömsesidigt okränkbar.

4 § Arbetsavtal och provotid

1. Arbetsavtalet ska ingås skriftligt. Arbetsavtalet ska åtminstone innehålla de uppgifter som tillfrågas i blanketten och dess anvisningar.
2. Ett arbetsavtal gäller antingen tills vidare eller för viss tid.
3. Man ska avtala om provotiden i arbetsavtalet.
4. Provotiden bestäms enligt gällande arbetsavtalslag.
5. Under provotiden kan båda parter häva avtalet utan att iaktta uppsägningstiden.
6. Om en arbetstagare inom rimlig tid återvänder i sin tidigare arbetsgivares tjänst och arbetet är likt det förra, tillämpas ingen provotid, såvida det inte finns särskilda skäl till detta.

5 § Arbetsavtal för viss tid

1. I 1:3 § i arbetsavtalslagen bestäms hur man ingår visstidsarbetsavtal.
2. Arbetstagaren ska i god tid känna till när avtalet går ut, dock minst en vecka tidigare, om möjligt.
3. Avslutar arbetstagaren sitt anställningsförhållande före tidsfristen ska han eller hon ersätta arbetsgivaren den skada han eller hon orsakat.

Ersättningen är två veckors lön eller, om den försummade arbetsperioden är kortare, ett belopp som motsvarar den.

Ersättningen ska kvittas enligt 2 § 17 punkten i arbetsavtalslagen.

4. Avslutar arbetsgivaren ett anställningsförhållande före tidsfristen ska arbetsgivaren enligt 12 § 2 punkten ersätta arbetstagaren den skada han eller hon orsakat.

6 § Att avsluta ett anställningsförhållande och permittering

Uppsägningstider

1. Den uppsägningstid arbetsgivaren ska iaktta fastställs enligt följande, såvida inget annat avtalas med stöd av punkt 3:

när anställningsförhållandet pågått i	uppsägningstiden
högst ett år	14 dagar
över ett år-högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Den uppsägningstid arbetstagaren ska iaktta fastställs enligt följande, såvida inget annat avtalas med stöd av punkt 3:

när anställningsförhållandet pågått i	uppsägningstiden
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

3. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om vilken uppsägningstid som ska iakttas i anställningsförhållandet. Den uppsägningstid arbetstagaren ska iaktta kan dock inte vara längre än arbetsgivarens uppsägningstid. Arbetsgivarens uppsägningstid kan heller inte vara kortare än två veckor, och arbetstagarens uppsägningstid kan inte vara längre än fyra månader.

Tillämpningsanvisning:

Man kan komma överens om uppsägningstiderna i enlighet med punkterna 1–3 i arbetsavtal som har undertecknats 1.4.2023 eller senare. Om anställningsförhållandet har inletts före 1.4.2023 kan en överenskommelse göras endast om man samtidigt med arbetstagaren ingår ett nytt arbetsavtal som omfattar mer krävande uppgifter och högre förtjänst än i det föregående avtalet.

4. Uppsägningstiden inleds på den dag som följer på uppsägningen.
5. Arbetsavtalet ska sägas upp bevisligen.
6. På begäran ska arbetstagaren skriftligen och utan dröjsmål meddelas om grunden för uppsägningen och om tidpunkten då anställningsförhållandet kommer att upphöra.

Ersättningar

7. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetsgivaren den lön som motsvarar den försummade uppsägningstiden.

Ersättningen ska kvittas enligt 2 § 17 punkten i arbetsavtalslagen.

8. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.

Hävning av anställningsförhållande

9. Hävning av ett anställningsförhållande bestäms utifrån arbetsavtalslagen.

Permittering

10. Genom ett lokalt avtal (enligt 2 §) kan man förkorta tiden för meddelande om permittering enligt 5 kap. 4 § i arbetsavtalslagen till fem dagar.

3. ARBETSTID

7 § Arbetstid

Avtal om arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 37,5 timmar per vecka i genomsnitt.
2. Om den genomsnittliga minimiarbetstiden per vecka ska det avtalas i arbetsavtalet.

Organisering av ordinarie arbetstid

3. Arbetsveckan börjar på måndagen kl. 00.00, om inte annat avtalas lokalt (enligt 2 §).
4. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas på följande sätt:

a. Per vecka

Arbetstiden är högst tio timmar per dygn och högst 37,5 timmar per vecka.

b. Under en period på flera veckor

Arbetsgivaren ska i förväg utarbeta en plan för utjämning av arbetstiden under vilket arbetstiden per vecka utjämnas till högst 37,5 timmar.

En utjämningsperiod kan vara högst 26 veckor.

Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida tio timmar per dygn eller 48 timmar per vecka.

c. Genom lokala avtal

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas även på följande sätt:

Arbetsgivaren ska i förväg utarbeta en plan för utjämning av arbetstiden under vilket arbetstiden per vecka utjämnas till högst 37,5 timmar.

En utjämningsperiod kan vara högst 26 veckor. Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida tio timmar per dygn eller 50 timmar per vecka.

Plan för utjämning av arbetstiden

5. I en planen för utjämning av arbetstiden som arbetsgivaren utarbetar ska det antecknas:
- utjämningsperiodens längd
 - den sammanlagda arbetstiden och
 - datumet då perioden inleds och avslutas.

Planen för utjämning av arbetstiden ges för kännedom minst två veckor innan utjämningsperioden inleds.

Arbetsskiftsförteckning

6. I arbetsskiftsplaneringen ska man i möjligaste mån ta hänsyn till arbetstagarnas ställning och behov. Dessutom ska man fästa uppmärksamhet vid ett jämlikt bemötande och orken i arbetet.

I en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren utarbetar ska det antecknas:

- när arbetstagarens ordinarie arbetstid inleds och avslutas
- måltidsrasterna enligt detta avtal och
- antalet veckor och arbetstimmar som kvarstår under utjämningsperioden.

Ett arbetsskift avser tiden mellan den tidpunkt när den ordinarie arbetstiden inleds och avslutas och i den ingår en måltidsrast enligt detta avtal. Ett arbetsskift ska oavbrutet antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

I ett oavbrutet arbetsskift behöver det dock inte ingå utbildnings-, presentations- eller motsvarande evenemang. Den sammanlagda arbetstiden per dygn får inte överstiga 10 timmar och evenemanget ska anordnas i anslutning till arbetsskiftet, såvida inget annat överenskommes med arbetstagaren.

Det är möjligt att avvika från kravet om oavbrutet skift utan överenskommelse högst fem gånger per kalenderår, om det finns tungt vägande skäl till det. I dessa fall ska deltagandet ordnas på distans, om det är ändamålsenligt med tanke på typen av evenemang.

Arbetsskiftsförteckningen ska ges för kännedom senast två veckor innan arbetsveckan börjar.

I arbetsskiftsplaneringen ska man iaktta följande begränsningar:

- När arbetsskiftsförteckningen görs upp får högst 8 arbetsdagar placeras in mellan fridagarna.
 - Vid överenskommelse på specifika arbetsplatser (enligt 2 §) får högst 10 arbetsdagar inplaceras mellan fridagarna.
- Över 9 timmar långa arbetsdagar får placeras högst 3 dagar efter varandra, såvida arbetstagaren och arbetsgivaren inte med anledning av arbetstagarens behov eller av annan grundad anledning kommer överens om att över 9 timmar långa arbetsdagar får placeras högst 5 dagar efter varandra.
- Arbetsskift på mindre än fyra timmar tillämpas inte, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad anledning kräver det. Man ska tillsammans med arbetstagaren gå igenom den grundade anledningen innan arbetsskiftsförteckningen upprättas

7. Samtyckesklausul s.k. öppnings- och stängningsarbeten

I butiken ska man tillsammans med förtroendemannen eller, om det saknas en förtroendeman, hela personalen klarlägga de praktiska arrangemangen för öppnings- och stängningsarbeten så att öppnings- och stängningsarbeten registreras på det sätt som arbetstidslagen förutsätter. Arbetsgivaren ska skriftligen eller elektroniskt delge hela personalen slutresultatet av denna utredning.

Dygnsvila

8. Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annorlunda (enligt § 2) om dygnsvilan. Den ska dock vara minst 8 timmar.

Undantagsvis kan man dock som en engångsföreteelse komma överens på annat sätt än det som nämns ovan med arbetstagaren, så att dygnsvilan är minst 7 timmar.

8 § Ledigheter

Lediga dagar

1. Arbetsveckan har i genomsnitt 5 dagar.

Arbetstagaren har utöver den veckovila som avses i arbetstidslagen en ledig dag enligt kollektivavtalet.

Under tiden för planen för utjämning av arbetstiden ska det finnas lika många lediga dagar enligt kollektivavtalet som det är veckor i planen för utjämning av arbetstiden.

En ledig dag kan beviljas genom att lediga dagar slås samman till en oavbruten ledighet under planen för utjämning av arbetstiden. Det är inte tillåtet med flera än fem på varandra följande lediga dagar utan arbetstagarens samtycke.

Frånvaro ändrar inte ledighet enligt arbetsskiftsförteckningen.

Arbetsgivaren och en arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka kan avtala om en arbetsvecka på sex dagar om arbetstagaren vill.

Förläggning av lediga dagar

2. När man ger lediga dagar ska man i möjligaste mån ta hänsyn till arbetstagarnas ställning och behov. Dessutom ska man fästa uppmärksamhet vid ett jämlikt bemötande och orken i arbetet.

Lediga dagar ska förläggas på följande sätt:

2.1. Veckoslutsledighet

Syftet ska vara att bevilja den lediga dagen på olika veckodagar som roterande ledighet så att kombinationen lördag, söndag och måndag upprepas regelbundet.

Arbetstagaren ska ges följande veckoslutsledigheter:

- Under kalenderåret ges minst 11 fridagskombinationer fredag–lördag eller lördag–söndag.
 - Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ge veckoslutsledigheten andra vardagar.
 - Lediga dagar som infaller under semester räknas inte som beviljade ledigheter.
 - Om anställningsförhållandet inte har pågått ett helt kalenderår, beviljas veckoslutsledighet i motsvarande proportion.

När lördagen är arbetstagarens lediga dag ska även en ledig söndag eftersträvas.

Under semesterperioden (1.5–30.9) ska minst sju lediga lördagar eftersträvas. Semesterlördagar minskar inte antalet nämnda ledigheter.

Om anställningsförhållandet inte har pågått ett helt kalenderår, beviljas ledighet i motsvarande proportion. Lokala avtal om att lördagsledigheten ska beviljas någon annan vardag kan ingås.

2.2. Lediga helgafter

I ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska två lediga dagar förläggas till åtminstone en av följande helgafter:

- påskaften
- midsommaraften
- julaften
- nyårsaften.

Under anställningens första år beviljas de lediga helgafterna i fall anställningsförhållandet har börjat före påskveckan.

De lediga helgafter som ingår i semestern ska räknas som erhållna lediga helgafter.

Frånvaro ändrar inte ledighet enligt arbetsskiftsförteckningen.

Arbetsgivaren kan ersätta en helgaften som inte fåtts som ledighet genom att betala ut en lön förhöjd med 100 % för ordinarie arbete som utförts under nämnda dag. Dessutom ska arbetstagarens arbetstid förkortas enligt punkt 5.

Bestämmelserna om lediga helgafter gäller inte arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar, om inte annat avtalas.

2.3 Veckovila

Veckovilan kan infalla vid ett veckoskifte mellan två arbetsveckor så att mer än hälften av veckovilan infaller under den vecka vilotiden gäller.

Arbetstidsförkortning under söckenhelgsvecka

3. Arbetstiden förkortas av :

- långfredagen
- annandag påsk
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommardagen

Även följande helgdagar förkortar arbetstiden om de infaller mellan måndag och fredag:

- nyårsdagen
- första maj
- självständighetsdagen
- julafton
- annandag jul.

4. En ledig dag ges:

- under en söckenhelgsvecka
- under de två föregående veckorna
- under de två följande veckorna eller
- i utjämnings-schemat.

5. En förkortning av arbetstiden enligt punkt 3 minskar antalet arbetsdagar med en och antalet arbetstimmar med 7,5.

6. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan arbetstiden enligt punkt 3 också förkortas med 7,5 timmar utan att antalet arbetsdagar minskar.

7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan (enligt 2 §) avtala om att förkortningen av arbetstiden ges i form av en penningersättning, alltså som dagslön (12 § 11 punkten).

8. Om lördagen är en permanent ledig dag för arbetstagaren är den också ledig under:

- nyårsdags-
- annandag påsk-
- första maj-
- självständighetsdags-
- julannandagsveckan.

9. Arbetstagaren har rätt till söckenhelgsförkortning förutsatt att anställningen före söckenhelgen har pågått minst sex (6) månader.

10. En arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka får sin arbetstid förkortad under en söckenhelgsvecka som:

- penningersättning förutom de utförda arbetstimmar
- eller som ledighet med lön under en söckenhelgsvecka, de två föregående veckorna, de två följande veckorna eller i planen för utjämning av arbetstiden.

Den kontanta ersättningen eller arbetstidsförkortningen räknas ut genom att dela veckoarbetstiden enligt arbetsavtalet med 5.

9 § Dagliga vilotider

Måltidsrast

1. Om den ordinarie arbetstiden oavbrutet är längre än sju timmar har arbetstagaren en måltidsrast på minst en timme.
2. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan måltidsrasten:
 - förkortas med högst 30 minuter eller
 - slopas helt och arbetstagaren intar måltiden under arbetstiden.
3. Måltidsrasten är inte arbetstid om arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen.
4. Måltidsrasten får inte ges i arbetsdagens omedelbara början eller slut.

Kaffepaus

5. Om arbetsdagens längd är:

högst 6 timmar	en kaffepaus
över 6 timmar	två kaffepauser.

6. Om två kaffepauser försvårar organiseringen av arbetet får arbetstagaren en längre kaffepaus.

10 § Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete

1. Mertidsarbete är arbete som utförs utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider 40 timmar per vecka.

Övertidsarbete

2. Övertidsarbete är arbete som överskrider 40 timmar per vecka.
3. I planen för utjämning av arbetstiden är övertidsarbete arbete som i genomsnitt överskrider 40 timmar per vecka.

Samtycke till mertids- och övertidsarbete

4. Arbetstagarens samtycke till mertids- eller övertidsarbete bestäms utifrån 17 § i arbetstidslagen.

Arbetstagarens samtycke enligt 17 § 1 mom. i arbetstidslagen krävs för arbete som utförs utöver arbetstid som överskrider åtta timmar per dygn eller de åtta timmar som anges i arbetsskiftsförteckningen.

Förhöjd lön

5. För arbete som överskrider tio timmar per dygn eller 37.5 timmar per vecka betalas lön förhöjd med 50 %.

En heltidsanställd betalas lön förhöjd med 50 % för arbete som överskrider den maximala arbetstiden under en söckenhelgsvecka.

De heltidsanställdas maximala arbetstid under en söckenhelgsvecka är 30 timmar om en söckenhelg förkortar arbetstiden och 22,5 timmar om två söckenhelger förkortar arbetstiden.

Förhöjd lön under utjämningsperiod

6. Av antalet utförda timmar under en utjämningsperiod

- a. *ska utfört arbete som överskrider tio timmar per dygn avdras*

- betalas separat lön förhöjd med 50 %

- b. *ska de maximala arbetstiderna under de veckor som ingår i en utjämningsperiod avdras*

- antalet veckor x 37,5 timmar. Från den summan ska en heltidsanställds antal söckenhelgsförkortningar x 7,5 timmar avdras.

- c. *för skillnaden betalas lön förhöjd med 50 %.*

7. Även sådana timmar som har meddelats i planen för utjämning av arbetstiden och under vilka arbetstagaren av godtagbara skäl varit frånvarande räknas in i den ordinarie arbetstiden under en utjämningsperiod.

Arbetstidstillägg och mertids- och övertidsarbete

8. Arbetstidstillägg beaktas inte i grundlönen vid beräkningen av mertids- och övertidsersättningar. Arbetstidstillägg för mertids- och övertidsarbete betalas utan förhöjning.

Utbetalning av lön under ett utjämningschema

9. För alla timmar som ingår i en utjämningsperiod betalas timlön utan förhöjning på den vanliga lönebetalningsdagen.

10. Förhöjningsdelarna betalas på lönebetalningsdagen som följer på den avslutade utjämningsperioden.

Mertids- och övertidsersättning i form av ledighet

11. Mertids- och övertidsersättning kan enligt 21 § i arbetstidslagen bytas mot ledighet.

Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod

12. Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod och arbetstiden inte jämnas ut till 37.5 timmar per vecka i genomsnitt, ska arbetsgivaren ersätta de timmar som överskrider detta antal timmar genom att

a. betala lön för den ordinarie arbetstiden utan förhöjning i fall:

- arbetsgivaren har rätt att avsluta arbetsavtalet av skäl som beror på arbetstagaren
- arbetstagaren säger upp arbetsavtalet

b. betala lön förhöjd med 50 % i fall:

- arbetstagaren har rätt att häva arbetsavtalet
- arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av ekonomiska eller produktionsorsaker.

För över tio timmars arbete per dygn betalas dock ut lön förhöjd med 50 % i punkterna a. och b.

13. Om ett arbetsavtal som innebär mindre än 37,5 timmar per vecka löper ut under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har utjämnats till den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka, ska arbetstagaren för de timmar som överskrider denna få lön för den ordinarie arbetstiden utan förhöjning fram till 37,5 timmar per vecka i genomsnitt. Dessutom ska bestämmelserna i kollektivavtalets 10 § 12 punkten iakttas.
14. Om ett arbetsavtal löper ut under en pågående utjämningsperiod innan arbetstiden har utjämnats till den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka, ska de timmar som blivit ogjorda avdras från arbetstagarens lön.

Timplönsdivisor

15. Timplönen fås genom att månadslönen divideras med 160.

Preskription av mertids- och övertidsersättningar

16. Mertids- och övertidsersättningar preskriberas enligt 40 § i arbetstidslagen.

11 § Söndagsarbete

1. Söndagsarbete bestäms utifrån 17 § i arbetstidslagen.
2. För ordinarie arbete som utförs på söndagar eller kyrkliga helgdagar och på självständighetsdagen och första maj ska dubbel lön betalas.
3. Söndagsersättningen kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot ledighet som ska tas ut inom sex månader från det att arbetet utfördes.
4. Arbetstidstillägg beaktas inte i grundlönen vid beräkning av söndagsersättningen.

Söndagsersättningen preskriberas enligt 40 § i arbetstidslagen.

4. LÖNESÄTTNING

12 § Lönesättning

Minimilön

1. Minimilönen för optiker är
 - 3 028 per månad fr.o.m. 1.8.2023
 - 3 089 per månad fr.o.m. 1.6.2024

Blivande optometriker

2. Lönen för blivande optometriker är minst 65 % av minimilönen.

För blivande optometriker som har rätt att sköta en legitimerad yrkesutbildad persons uppgifter är lönen minst 75 % av minimilönen.

I fråga om tillägg ska bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

Försäljningschefstillägg

3. Till försäljningschefsoptiker utsedda av arbetsgivaren ska ett försäljningschefstillägg på 168 euro per månad betalas ut fr.o.m. 1.8.2023. Tillägget uppgår till 172 euro i månaden fr.o.m. 1.6.2024.

Individuellt tillägg

4. Med en arbetstagare hålls senast ett år efter att anställningsförhållandet har inletts ett samtal där man utvärderar bland annat arbetstagarens arbetsprestation och hur den inverkar på lönesättningen. Därefter hålls samma samtal årligen. På basis av samtalet avgör arbetsgivaren om några individuella tillägg ska betalas till arbetstagaren.

Ett individuellt tillägg kan betalas bland annat på grundval av följande kriterier:

- arbete av särskilt hög kvalitet och särskilt goda resultat
- särskild yrkeskompetens eller kunnande
- särskild lämplighet och kundbetjädningsfärdigheter
- arbetslivserfarenhet som är av särskilt stor nytta för arbetsuppgifterna
- språkkunskaper som är av särskilt stor nytta för arbetsuppgifterna
- kunskaper och färdigheter som är av nytta för arbetsuppgiften i fråga
- särskilt god medarbetarkompetens och en aktiv roll i utvecklandet av klimatet på arbetsplatsen

- god samarbetsförmåga
- introduktion av nya tjänstemän i arbetet utan att det ingår i befattningsbeskrivningen.

Storleken på tillägget fastställs utifrån arbetstagarens arbetsprestation.

Om tillägget ska betalas men samförstånd gällande beloppet inte nåtts, avgör arbetsgivaren grunderna för och storleken på tillägget.

Om företaget använder ett annat system än det ovan nämnda, där arbetstagarens arbetsprestation och hur den inverkar på arbetstagarens individuella lönesättning utvärderas under ett samtal med arbetstagaren minst en gång om året, behöver denna bestämmelse inte iakttas.

Tillägg för kvällsarbete

5. För arbete som utförs mellan kl. 18.00–24.00 ska ett tillägg för kvällsarbete på 4,64 euro per timme betalas fr.o.m. 1.8.2023 och 4,76 euro per timme fr.o.m. 1.6.2024. Tillägget betalas oberoende av affärens öppettider.

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

Helgaftonstillägg

6. Om en affär på en kyrklig helgafton har varit öppen efter kl. 18.00 ska ett helgaftonstillägg som motsvarar lördagstillägget betalas för det arbete som utförs mellan kl. 18.00–24.00.

Helgaftnar är:

- trettondagsafton
- skärtorsdagen
- Kristi himmelsfärdsafton
- alla helgons afton
- nyårsafton

Om aftonen infaller på en lördag bestäms tillägget utifrån punkt 6.

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

Lördagstillägg

7. Om affären har varit öppen på en lördag efter kl. 13.00 ska ett lördagstillägg på 6,07 euro per timme betalas för arbete som utförts mellan kl. 13.00–24.00 fr.o.m. 1.8.2023. Fr.o.m. 1.6.2024 uppgår tillägget till 6,22 euro per timme.

Tillägget betalas inte för helgaftnar (bortsett från helgaftnar som infaller på lördagar).

Tillägget kan genom avtal räknas med i månadslönen eller bytas ut mot ledighet.

Tillfällig förflyttning

8. Om en arbetstagare förflyttas till ett högre avlönat arbete som oavbrutet varar över två veckor ska en lön som motsvarar arbetet i fråga betalas för den tid som överskrider den nämnda tiden.

Om förflyttningen beror på semesterarrangemang och varar över en månad under ett kalenderår ska lön som motsvarar arbetet i fråga betalas för den tid som överskrider den nämnda tiden.

Före förflyttningen ska arbetsgivaren fastställa löneinverkan.

Lön för en del av månaden

9. Lönen för del av en månad räknas ut genom att:
 - man multiplicerar daglönen med de dagar som berättigar till lön, om de är färre än 13
 - lönen för frånvarodagarna avdras från månadslönen, i fall antalet dagar som berättigar till lön är minst 13.

Dagslönen fås genom att månadslönen delas med 21.

Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka

10. En arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka kan få arbetstidsrelaterad månadslön eller timlön.
11. Månadslön kan betalas arbetstagaren i förhållande till den avtalade arbetstiden per vecka och 37,5 timmar.

Timlönen till en arbetstagare som får avvägd månadslön fastställs enligt punkt 12.

12. Minimitimlönen räknas ut genom att dividera minimilönen för en heltidsanställd med talet 160.
13. Lönen ska betalas ut enligt lönebetalningstiden för den övriga personalen.

5. FRÅNVARO

13 § Om arbetstagaren blir sjuk

Förutsättningar för löneutbetalning

1. Lönen ska betalas ut i fall:
 - arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är oförmögen att utföra sitt arbete enligt arbetsavtalet och
 - arbetstagaren inte har förorsakat arbetsoförmågan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

2. Arbetstagaren ska utan dröjsmål anmäla frånvaron och dess längd om den är känd. Om arbetstagaren försummar att anmäla frånvaron börjar skyldigheten att betala lön fr.o.m. tidpunkten för anmälan.

Arbetstagaren ska på begäran utan dröjsmål visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Läkarintyget ska i första hand hämtas från företagshälsovårdsläkaren eller annan av arbetsgivaren utsedd läkare.

Om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka arbetstagarens arbetsoförmåga kan arbetsgivaren be arbetstagaren skaffa ett läkarutlåtande av en av arbetsgivaren utsedd läkare. Läkarutlåtandet utgör en förutsättning för skyldigheten att betala lön.

Om arbetsgivaren utser läkaren betalar arbetsgivaren kostnaderna för läkarintyget.

Om det under en epidemi inte finns tillräcklig tillgång till läkartjänster kan en företagshälsovårdare eller hälsovårdare med stöd av sin egen utredning ge ett intyg över sjukledighet för högst tre dagar åt gången. Intyget kan förnyas endast av samma vårdare.

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetsgivaren rätt att begära ett läkarintyg över sjukledigheten utan hinder av föregående stycke.

Förfarande med egen anmälan

3. Förfarandet nedan gäller inte arrangemang med egen anmälan som införts vid företag före 1.3.2021.

Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsoförmågan från läkare eller hälsovårdare. Vid ett företag kan man arbetsplatsspecifikt (enligt § 2) avtala om att införa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro.

Förfarandet gäller endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka). I avtalet om förfarande med egen anmälan fastställs det för hur många kalenderdagens frånvaro förfarandet gäller. Det kan vara exempelvis tre (3) kalenderdagar.

Arbetsoförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål. Om arbetstagaren avsiktligt eller av vårdslöshet försummar att omedelbart meddela arbetsgivaren, börjar skyldigheten att betala lön från att meddelandet har lämnats.

Som en förutsättning för löneutbetalning kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg redan från och med den första dagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att anse detta nödvändigt. Den grundade anledningen ska meddelas arbetstagaren.

Löneutbetalning

4. I samband med varje fall av arbetsoförmåga ska lönen betalas enligt följande:

Längden på anställningsförhållandet vid tidpunkten för insjuknande	Period med lön
minst en månad	karenstid enligt sjukförsäkringslagen
minst 3 mån. men mindre än 3 år	4 veckor
3 år–mindre än 5 år	5 veckor
5 år–mindre än 10 år	6 veckor
minst 10 år	8 veckor

Karenstiden enligt sjukförsäkringslagen består av dagen för insjuknande och de nio därpå följande vardagarna. Om arbetstagaren inom 30 dagar insjuknar på nytt i samma sjukdom består karenstiden enligt sjukförsäkringslagen av dagen för insjuknande (se. punkt 5, om sjukdomen upprepas).

Lön betalas för de arbetsdagar som ingår i perioden.

Provisionerna betalas i lönen för sjukdomstiden om arbetstagaren under sjukdomstiden hade intjänat dessa.

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker om sjukförsäkringsersättning åt sig själv.

Om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inte betalas eller om den är mindre än normalt minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan man i fråga om utbetalning av lön för sjukdomstiden komma överens om följande:

- Full lön ska betalas för de arbetsdagar som ingår i karenstiden enligt sjukförsäkringslagen.
- Skillnaden mellan dagslönen och sjukförsäkringsdagpenningen betalas för arbetsdagarna efter karensen. En utredning om storleken på dagpenningen är en förutsättning för utbetalningen.

Lön för sjukdomstid som beror på ett olycksfall i arbetet ska alltid betalas direkt till arbetstagaren.

Från lönen för sjukdomstiden ska dagpenning eller med den jämförbar ersättning för samma arbetsoförmåga och samma tidsperiod avdras. Ersättningen betalas

- med stöd av lagen
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat
- eller ur en sjukkasse som får arbetsgivarens garantiavgift.

Efter att lönen har betalats kan arbetsgivaren själv lyfta ersättningarna eller ta ut dem av arbetstagaren, dock så att beloppet inte överstiger det belopp som arbetsgivaren har betalat.

Om sjukdomen upprepas

5. Om arbetstagaren inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet insjuknar i samma sjukdom ska lönen för sjukdomstiden betalas enligt följande:
 - Frånvaroperioderna räknas ihop och lönen för dem betalas som om det handlade om en och samma sjukdomsperiod.
 - Lön ska dock betalas ut för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, alltså för dagen för insjuknande om den är en arbetsdag.

Karantän

6. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet enligt lagen om smittsamma sjukdomar ska han eller hon få betalt enligt denna paragraf.

Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka

7. Till en arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar och som får timlön ska lön betalas för de arbetstimmar som ingår i perioden.

Om arbetsskiftsförteckningen saknas ska lönen betalas enligt den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka.

14 § Tillfällig frånvaro

Plötslig sjukdom i familjen

1. Man ska sträva efter att ge arbetstagaren en möjlighet till en kort oavlönad frånvaro med anledning av en plötslig sjukdom i familjen.
2. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar ska lön för arbetsdagar som ingår i en till tre kalenderdagar enligt 14 § betalas till barnets vårdnadshavare i fall:
 - en kort frånvaro är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ordna vård åt barnet eller för att vårda barnet
 - arbetstagaren utan dröjsmål har anmält frånvaron och, om möjligt, dess längd
 - ett läkarintyg eller någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över barnets sjukdom har lämnats in.

Andra än ensamförsörjare får betalt om

- den andra vårdnadshavaren
- vårdnadshavarens make/maka eller sambo eller
- barnets vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet inte har möjlighet att ordna vård åt barnet eller själv vårda barnet på grund av förvärsarbete, arbetstider, avstånd, militärtjänstgöring, civiltjänstgöring eller repetitionsövningar. En utredning över förhindret ska lämnas på begäran.

Vid behov strävar man efter att ge arbetstagaren en oavlönad ledighet som är längre än tre kalenderdagar.

Vigsel och bemärkelsedag

3. Om arbetstagarens vigelsedag eller dag för registrering av partnerskap är en arbetsdag ska den vara en avlönad ledig dag.
4. Arbetstagarens 50- och 60-årsdagar är avlönade lediga dagar om de är arbetsdagar.

Död och begravning

5. Man strävar efter att ge arbetstagaren en möjlighet till en kortvarig ledighet med anledning av en nära anhörigs död eller begravning.

Med en kortvarig ledighet avses den tid som behövs för arrangemang som föranleds av dödsfallet och begravningen.

Om frånvaron är längre än en dag ska arbetstagaren på begäran av arbetsgivaren ge en utredning över tidsbehovet i förväg.

Anhöriga är bl.a. make/maka, föräldrarna, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, syster och bror.

Frånvaron minskar inte på förtjänsten.

Uppbåd och repetitionsövningar

6. Arbetstagaren kan delta i uppbådet för de värnpliktiga och den tillhörande läkarundersökningen.

I fråga om läkarundersökningen ska bestämmelserna i 15 § iakttas.

7. För tiden för reservövningarna betalas arbetstagaren skillnaden mellan lönen och reservistlönen.

Samhällelig verksamhet

8. Skillnaden mellan lönen och ersättningen för inkomstbortfallet ska betalas till arbetstagaren om han eller hon deltar i arbetet i:

- kommunfullmäktige
- kommunstyrelsen

- eller valnämnden eller valbestyrelsen för statliga eller kommunala val under arbetstid.

Skillnaden ska betalas efter att arbetstagaren har gett en utredning över ersättningen för inkomstbortfallet.

Svårt sjukt barn

9. Om barnet är svårt sjukt är arbetstagaren vid överenskommelse berättigad till oavlönad frånvaro (statsrådets beslut 130/85).

Semesterförmåner

10. Frånvaro enligt denna paragraf minskar inte på semesterersättningar bortsett från vård av ett svårt sjukt barn.

15 § Läkarsundersökningar

Förutsättningar för löneutbetalning

Lönen för den ordinarie arbetstiden avdras inte i följande fall, förutsatt att undersökningarna har ordnats så att arbetstid inte har förlorats i onödan:

Fastställande av sjukdom

En läkarundersökning som är nödvändig för att kunna fastställa en sjukdom och en tillhörande laboratorie- eller röntgenundersökning som föreskrivits av läkare, om det inte gick att få tid för dessa utanför arbetstiden.

Nödvändigt tandläkarbesök

För tiden för nödvändigt tandläkarbesök om:

- tanden ger upphov till arbetsoförmåga innan tandläkarbesöket och
- tandläkarbesöket är akut, det vill säga måste göras samma dag eller under samma arbetsskift och ingen tid går att få utanför arbetstid och
- tandläkarintyget visar att tandläkarbesöket är akut.

Graviditet

Om en gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om hon inte har fått mottagningstid för dessa utanför arbetstiden.

Lagstadgade undersökningar

Om arbetstagaren genomgår:

- undersökningar som avses i lagen om företagshälsovård och som ingår i verksamhetsplanen för företagshälsovården
- undersökningar i anknytning till lagen om unga arbetstagare
- undersökningar i anknytning till lagen om smittsamma sjukdomar och som arbetsgivaren kräver
- undersökningar som lagen om smittsamma sjukdomar kräver och som beror på att arbetstagaren inom företaget förflyttas till andra uppgifter.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala nödvändiga kostnader för resor till de nämnda undersökningarna eller till efterundersökningar samt dagpenning, om de genomförs på en annan ort.

16 § Barns födelse

Familjeledigheter

1. Om särskild graviditets-, graviditets-, adoptions- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Lön under graviditetsledighet
Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen betalas lön i 40 graviditetspenningsdagar utan avbrott från början av graviditetsledigheten.
3. Lön under föräldraledighet
Till en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen betalas lön under de 36 första föräldrapenningsdagarna från början av föräldraledigheten. Som lön betalas:
 - a. skillnaden mellan lönen och graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen eller
 - b. lön, varvid arbetsgivaren ansöker om graviditets- och/eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen för egen del.

En förutsättning för betalningen är att:

- anställningsförhållandet har pågått minst nio månader innan ledigheten inleds och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

En förutsättning för att skillnaden ska betalas är att arbetstagaren ger en utredning över dagpenningens belopp.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och dagpenningen av den här anledningen inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med det belopp som blev obetalt.

Arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar ska få skillnaden enligt den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka.

Övriga familjeledigheter är oavlönade.

Anmälningstider

4. Arbetstagaren ska anmäla arbetsgivaren om graviditets-, föräldra- och vårdledighet senast två månader innan ledigheten inleds.

I fråga om en ledighet på högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Arbetstagaren ska i god tid ge arbetsgivaren en övergripande plan för hur ledigheterna kommer att fördelas mellan föräldrarna.

Ändring av tidpunkten för ledigheten

5. Arbetstagaren kan av en grundad anledning enligt arbetsavtalslagen ändra tidpunkten för en anmäld graviditets-, föräldra- eller vårdledighet. Då ska anmälningstiden på en månad iakttas.

Arbetstagaren får tidigarelägga graviditetsledigheten samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som är avsedd att hållas i samband med födseln, och som arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt med den andra föräldern eller partnern, om det är nödvändigt på grund av barnets födsel eller barnets eller föräldrarnas hälsotillstånd. Ändringen ska anmälas arbetsgivaren så snart som möjligt.

Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga avbryter föräldraledigheten eller vårdledigheten har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för sjukdomstiden för den föräldraledighet eller vårdledighet som anmälts enligt arbetsavtalslagen.

Övergångsbestämmelse:

Kollektivavtalsbestämmelserna om nya familjeledigheter iakttas från och med 1.4.2023 för de arbetstagare som omfattas av de ändringar i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 (den så kallade familjeledighetsreformen). Om arbetstagaren omfattas av de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som gällde 31.7.2022 (gamla familjeledigheter), iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser om moderskaps- och faderskapsledigheter som var i kraft 31.3.2023.

De nya bestämmelserna om familjeledigheter tillämpas inte retroaktivt på familjeledigheter som hållits före 1.4.2023, även om arbetstagaren skulle omfattas av de ändringar i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

Vad gäller adoptionsledighet iakttas de nya bestämmelserna på motsvarande sätt så att övergångsbestämmelserna i sjukförsäkringslagen följs.

6. SEMESTER

17 § Semester

1. Semestern bestäms utifrån semesterlagen.

Semesterns längd

2. Semester intjänas för varje full kvalifikationsmånad enligt följande: Om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4–31.3) har fortgått

mindre än ett år	två vardagar
minst ett år	2,5 vardagar

Om ett anställningsförhållande före 31.3 har fortgått i 15 år ska för den del av semestern som överskrider 24 dagar ges en förlängning på 50 % fr.o.m. 1.10.

En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad under vilken arbetstagaren har arbetat:

- minst 14 dagar
- minst 35 timmar.

Semester kan intjänas antingen utifrån regeln om 14 dagar eller regeln om 35 timmar.

Semester intjänas utifrån regeln om 35 timmar i fall arbetstagaren enligt arbetsavtalet arbetar mindre än 14 dagar per månad.

Hur semester ges

3. Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern enligt semesterlagen.

Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetsgivaren ge arbetstagaren eller hans eller hennes företrädare tillfälle att framföra sin åsikt om semesterns tidpunkt.

Sommar- och vintersemester ska inte följa omedelbart på varandra.

Helgdagar, påsklördagen, första maj, midsommaraftonen, självständighetsdagen och julaftonen räknas inte som semesterdagar.

Semester och ledig dag

4. Arbetstagarens samtycke behövs för att semester ska kunna börja på en ledig dag. En semester på minst sex dagar kan utan arbetstagarens samtycke börja på arbetstagarens lediga måndag.

Lediga dagar kan inte ingå i en semester på högst tre dagar utan arbetstagarens samtycke.

När en minst sex dagar lång semester slutar på en annan vardag än lördag ska arbetstagaren också under denna vecka ha en ledig dag vid sidan av semesterdagarna.

När en minst sex dagar lång semester

- börjar på en måndag är den söndag som föregår semester en ledig dag, om inte något annat avtalas med arbetstagaren
- slutar på en lördag är den söndag som följer på semester en ledig dag, om inte något annat avtalas med arbetstagaren.

Utbetalning av semesterlön

5. Semesterlön kan betalas på företagets normala lönedag.

Beräkning av semesterlön och semesterersättning

6. Om divisor används när semesterlön räknas ut är den 25.

Vid uträkningen av semesterlön för provision följer man semesterlagen.

Om arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under semesterkvalifikationsåret och arbetstagaren har månadslön vid slutet av semesterkvalifikationsåret (31.3), beräknas semesterlönen enligt punkt 8–11 i den här paragrafen.

Då anställningsförhållandet upphör ska semesterersättningen räknas ut såsom semesterlönen.

Beräkning av tillägg till semesterlön och semesterersättning

7. Till semesterlönen och -ersättningen läggs kollektivavtalsenliga tillägg av varierande storlek. Sådana är bl.a. kvälls- och lördagstillägg.

Av de tillägg som betalats under ett semesterkvalifikationsår ska till semesterlönen och semesterersättningen läggas:

- 10 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått mindre än ett år
- 12,5 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.

Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka

8. Av semesterkvalifikationsårets inkomst nedan utgör semesterlönen eller semesterersättningen:

- 10 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått mindre än ett år
- 12,5 % om anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret (31.3) har fortgått minst ett år.

9. Semesterkvalifikationsårets inkomst (1.4-31.3) består av:

- lönen för tiden i arbetet bortsett från lönen för nödarbete och övertidsarbete och
- lönen för frånvarotiden (kollektivavtalets 15–16 §) och
- den kalkylerade lönen

10. Till den lön som betalas läggs kalkylerad lön enligt följande:

- för tiden för sjukfrånvaro för sammanlagt högst 75 arbetsdagar under ett semesterkvalifikationsår (avlönad sjukfrånvaro ingår i perioden på 75 arbetsdagar)
- för tiden för sjukfrånvaro för sammanlagt högst 105 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar. (avlönad sjukfrånvaro ingår i perioden på 105 kalenderdagar)
- för tiden för moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
- för tiden för permittering för sammanlagt 30 arbetsdagar per varje permittering
- för tiden för permittering för sammanlagt högst 42 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar
- för tiden för tillfällig vårdledighet
- för tiden för tvingande familjeskäl
- för tiden för medicinsk rehabilitering för sammanlagt högst 75 arbetsdagar
- för tiden för medicinsk rehabilitering för sammanlagt högst 105 kalenderdagar om arbetstagaren intjänar sin semester enligt regeln om 35 timmar
- på grund av en myndighets förordnande med syfte att förhindra att en sjukdom sprids

11. Kalkylerad lön som betalas ut för frånvarotiden bestäms utifrån timlönen vid den tidpunkt när frånvaron inleddes och den avtalade genomsnittliga arbetstiden per vecka eller i fråga om arbetstagare med månadslön utifrån månadslönen vid den tidpunkt när frånvaron inleddes.

Om en arbetstagare med timlön inte har någon avtalad genomsnittlig arbetstid per vecka bestäms den kalkylerade lönen utifrån en genomsnittlig arbetstid per vecka under de 12 veckor som närmast föregått frånvaron.

12. Om optikern inte har semesterdagar ska semesterersättningen betalas senast före utgången av semesterperioden (30.9).

18 § Semesterpenning

Storlek

1. Semesterpenningen är 50 % av den lagstadgade semesterlönen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att den ska bytas ut mot ledighet enligt kollektivavtalsbestämmelserna om byte mot ledighet.

Förutsättningar för utbetalning

2. Semesterpenningen ska betalas när arbetstagaren:
 - inleder sin semester vid en anmäld eller avtalad tidpunkt
 - återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört.

Semesterpenningen ska också betalas när arbetstagaren:

- med arbetsgivarens samtycke har varit frånvarande från arbetet omedelbart innan semestern inleddes eller efter att den avslutades
- är förhindrad att återvända till arbetet på grund av skäl som nämns i semesterlagens 7 § 2 mom.

Om förutsättningarna inte uppfylls kan arbetsgivaren driva in en utbetald semesterpenning av arbetstagaren.

Vårdledighet

3. Semesterpenningen ska betalas till en person som är vårdledig enligt punkt 7. Om arbetstagaren inte efter att vårdledigheten avslutats återvänder till arbetet enligt en förhandsanmälan eller en ändring till den har arbetsgivaren rätt att driva in en utbetald semesterpenning.

Beväringstjänst

4. Semesterpremie betalas till den som gör sin värnplikt sedan han i behörig ordning återvänt till arbetet.

Semesterpremien är 50 % av den semesterlön eller semesterersättning som betalats före tjänstgöringen.

Om anställningsförhållandet upphör under semestern

5. Om anställningsförhållandet av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl upphör under semestern eller på den sista semesterdagen betalas semesterpenning.

Pensionering

6. Semesterpenningen betalas för semesterlönen och -ersättningen när arbetstagaren går i ålderspension, invalid/invaliditetspension eller förtida ålderspension.

Tidpunkt för utbetalning

7. Semesterpenning kan betalas på företagets normala lönebetalningsdag, såvida inget annat överenskommes (enligt 2 §).

Hälften av semesterpenningen kan betalas senast på den lönebetalningsdag som föregår jul, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om en senare tidpunkt. Om anställningsförhållandet upphör innan det ska semesterpenningen betalas i slutlönen.

Arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka

8. Förutsättningen för att semesterpremie betalas är att arbetstagaren har intjänat semesterdagar.

7. RESOR

19 § Resekostnader

1. Resekostnaderna kan ersättas:
 - enligt statens resereglemente
 - enligt skattestyrelsens beslut
 - enligt företagets resereglemente.
2. I fråga om företagets resereglemente bestäms storleken på ersättningarna i euro utifrån statens resereglemente och betalningsgrunderna (tidsgränserna) utifrån skattestyrelsens beslut.

8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

20 § Särskilda bestämmelser

Uttag av medlemsavgift

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska på begäran av arbetstagaren ingå ett avtal om uttag av medlemsavgiften för Tjänstemannaförbundet ERTO rf enligt uttagsblanketten.

Samling på arbetsplatsen

2. Tjänstemannaförbundet ERTO rf:s medlemmar, fackavdelningar eller motsvarande kan utanför arbetstiden sammanträda för att behandla frågor som berör anställningsförhållanden om:
 - man har avtalat om mötet med arbetsgivaren, om möjligt 3 dagar i förväg
 - arbetsgivaren på begäran visar en ändamålsenlig mötesplats
 - arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangören har rätt att kalla in representanter för förbundet eller andra sakkunniga till mötet.

Förtroendeman

3. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska avtala om hur företagets anställda informeras om förtroendemannärenden.

Grupplivförsäkring

4. Arbetsgivaren ska bekosta arbetstagarens grupplivförsäkring.

Arbetskläder

5. Om arbetsgivaren kräver särskilda arbetskläder ska arbetsgivaren skaffa och sköta dem.

Arbetsgivaren äger arbetskläderna.

Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan man komma överens om att optikern sköter sina arbetskläder mot ersättning.

9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED

21 § Meningsskiljaktigheter

Lokala förhandlingar

1. Om meningsskiljaktigheter i fråga om kollektivavtalet ska det först förhandlas med arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen.

Om enighet inte nås ska en meningsskiljaktighetspromemoria som följer med som bilaga utarbetas i två exemplar.

Förbundsförhandlingar

2. Lokala parter kan lämna ärendet till förbunden för avgörande.

Hur förhandlingar genomförs

3. Lokala förhandlingar och förbundshandlingar ska inledas och föras utan dröjsmål.

Arbetsdomstolen

4. Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

22 § Arbetsfred och avtalsbrott

1. Alla arbetsstridsåtgärder mot avtalet är förbjudna.
2. Påföljderna för överträdelser mot detta avtal bestäms utifrån den lag om kollektivavtal och det centralorganisationsavtal som gäller den dag då avtalet undertecknades.

10. GILTIGHET

23 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet gäller till och med 31.3.2025.
2. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp senast en månad innan det upphör.
3. I samband med uppsägningen ska detaljerade förslag till ändringar skriftligen lämnas in.

ARBETSTIDSBANK

1. Genom lokala avtal (enligt 2 §) kan utförda arbetstimmar överföras till en arbetstidsbank enligt följande:

Arbetstimmar som ska överföras

2. Genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren går det att överföra
 - mertids- och övertidstimmar
 - arbetstidstilläggstimmar som byts ut mot ledighet
 - arbetstimmar med söndagsersättning
 - arbetstimmar som utförts under dagar som enligt kollektivavtalet är lediga
 - arbetstimmar som utförts på en dag med söckenhelgsförkortning
 - arbetstimmar som utförts på en dag som enligt arbetstidslagen är ledig
 - arbetstimmar som utförts på en sådan ledig dag som fåtts genom att byta ut semesterpenningen mot ledighet
3. Arbetstimmar som utförs på arbetsgivarens begäran och som innebär förhöjd lön ska överföras till arbetstidsbanken med motsvarande förhöjningar.

Arbetstimmar som utförs på arbetstagarens initiativ överförs till arbetstidsbanken utan förhöjningar.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om antalet arbetstimmar som kan överföras.

En heltidsanställd får ha högst 75 timmar i arbetstidsbanken. En arbetstagare vars arbetsvecka är kortare än 37,5 timmar får ha högst dubbelt så mycket som hans eller hennes arbetstid per vecka enligt arbetsavtalet är i arbetstidsbanken.

Att ta ut ledighet

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren försöker avtala om tidpunkten då ledigheten i arbetstidsbanken ska beviljas. Annars är det arbetsgivaren som ska bestämma om tidpunkten för ledigheten.

Tidpunkten för ledigheten ska anmälas till arbetstagaren i god tid, dock minst två veckor i förväg.

6. Ledigheten ska ges i form av hela lediga dagar, om inte annat avtalas.

Syftet ska vara att ledigheten ges i samband med andra lediga dagar eller semestern.

Ledigheten ska tas ut senast under det kalenderår som följer på det år under vilket ledigheten har intjänats, om inte annat avtalas på grund av en godtagbar frånvaro.

7. Om arbetsgivaren och arbetstagaren säger upp avtalet om arbetstidsbanken ska de arbetstimmar som överförts till arbetstidsbanken tas ut som ledighet enligt denna paragraf.

Frånvaro och semester

8. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen innan ledigheten inleds eller om arbetsoförmågan börjar under ledigheten ska bestämmelserna i semesterlagen iakttas.

Lediga dagar räknas till godo vid beräkning av semester.

Bokföring

9. I fråga om arbetstidsbanken ska följande uppgifter bokföras:
 - när arbetet har utförts
 - på vems initiativ
 - antalet utförda arbetstimmar och antalet timmar som överförts till arbetstidsbanken
 - tidpunkten för ledigheten och antalet timmar som tas ut från banken

Anställningens upphörande

10. När ett anställningsförhållande upphör ska den ledighet som inte tagits ut ersättas med grundlön.

BYTE AV SEMESTERPENNING MOT LEDIGHET

Semesterpenningen ska bytas mot ledighet enligt följande:

1. Avtalet om byte av semesterpenning mot ledighet ska ingås skriftligen.
2. Avtalet ska ingås innan semestern eller en del av den inleds.
3. Avtalet gäller tills vidare eller för viss tid.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att det upphör senast 30.4.

Om uppsägningstiden kan även annat avtalas.

4. Antalet lediga dagar (vardagar) ska vara högst hälften av antalet intjänade semesterdagar.
5. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om tidpunkterna för de lediga dagarna.
6. De lediga dagarna ska tas ut senast 30.4.
7. För de lediga dagarna ska en ersättning som motsvarar semesterpenningen betalas i förhållande till antalet lediga dagar som tas ut, om inte annat avtalas.

Exempel:

Arbetstagaren är berättigad till en semester på 30 dagar.

Arbetstagaren byter åtta dagar av semesterpenningen mot ledighet.
Lönen för de lediga dagarna är 8/15 gånger semesterpenning.

8. Arbetstagaren tjänar in semester under ledigheten.
9. I övrigt ska bestämmelserna i semesterlagen iakttas.

UTBILDNINGSAVTAL

1 § Fackföreningsutbildning

Utbildningsarbetsgrupp

1. För fackföreningsutbildning enligt detta avtal finns förbundens gemensamma utbildningsarbetsgrupp.
2. Arbetsgruppen godkänner de kurser som omfattas av arbetsgivarens stöd enligt följande:
 - ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov är en förutsättning för godkännandet
 - kurserna ska godkännas för ett kalenderår i sänder
 - vid behov kan kurser också godkännas under ett pågående kalenderår
 - före godkännandet ska arbetsgruppen få en utredning om kursens mål, undervisningsprogram, tidpunkt, plats och målgrupp
 - även kurser som är kortare än en vecka och lokala kurser ska finnas med bland de godkända kurserna.
3. Förbunden ska informera om kurserna senast två månader innan den första kursen börjar.
4. Arbetsgruppen kan delta i uppföljningen av undervisningen på kurserna.

Rätten att delta

5. En företrädare för personalen kan utan att anställningsförhållandet avbryts delta i en av utbildningsarbetsgruppen godkänd kurs på högst två veckor, om det inte förorsakar kännbar olägenhet för företaget.
6. En företrädare för personalen kan delta i:
 - en kurs per år
 - varje kursavsnitt som hör till en kurs som består av flera avsnitt om kursens sammanlagda längd är högst två veckor
 - en kurs med samma innehåll under en tidsperiod på tre år (tiden räknas från det att föregående kurs med samma innehåll avslutas).

Anmälningsskyldighet

7. Arbetstagaren ska så snart som möjligt informera arbetsgivaren om att han eller hon avser delta i en kurs.

Kurser på högst en vecka ska anmälas minst tre veckor innan de börjar och kurser som är kortare än en vecka ska anmälas minst sex veckor innan de börjar.

8. Arbetsgivaren ska senast två veckor innan kursen börjar ange orsak till att deltagande i kursen förorsakar kännbar olägenhet för företaget.

Arbetarskyddsutbildning

9. Målet är att förbundets arbetarskyddsutbildning i första hand ges arbetarskyddsfullmäktige.

Ersättningar

10. Förtroendemannen, vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig kan delta i kurser godkända av utbildningsarbetsgruppen utan inkomstbortfall.

Varje år ersätter arbetsgivaren huvudförtroendemannen och förtroendemannen för skäliga och vanliga rese- och inkvarteringskostnader för en utbildning som förbättrar förtroendepersonernas verksamhetsförutsättningar, om deltagande i kursen kan ske utan att medföra kännbar olägenhet för företaget. I inkvarteringskostnaderna ingår högst tre nätter.

11. Förtroendemannens inkomstbortfall ska ersättas för högst två veckor och arbetarskyddsfullmäktigens för högst en vecka förutsatt att kursen har samband med deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

12. Inkomstbortfallet ska ersättas arbetstagaren enligt grundlönen.

Tillägg per timme ska inte ersättas. Tillägg per månad ska ersättas.

Övriga förmåner

13. Deltagande i utbildningen enligt denna paragraf minskar inte semester-, pensions- eller jämförbara förmåner.

2 § Gemensam utbildning

1. Gemensam utbildning ges i huvudsak arbetsplatsspecifikt.
2. Avtal om deltagande i utbildning ska ingås med arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen eller genom andra lokala avtal.
3. Gemensam utbildning kan till exempel vara:
 - gemensam utbildning som avses i samarbetsavtalet
 - utbildning i anknytning till medinflytandesystem
 - grundkurser och specialkurser som behövs med tanke på arbetarskyddssamarbetet och som kan ordnas av företag eller
 - Arbetarskyddscentralen.
4. Ersättningarna bestäms utifrån 3 §.

3 § Yrkesutbildning

1. En optikers fortbildningsskyldighet bestäms enligt 18 § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården.

Optometrian Eettinen Neuvosto godkänner de kurser som uppfyller de kriterier som ställs på fortbildningen.

2. Om arbetsgivaren under arbetstid ger arbetstagaren yrkesutbildning eller om arbetsgivaren skickar arbetstagaren på yrkesutbildning ska arbetsgivaren ersätta utbildningskostnaderna och inkomstbortfallet.
3. Inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstiden ska ersättas enligt arbetstagarens grundlön.

Tillägg per timme ska inte ersättas. Tillägg per månad ska ersättas.

Resekostnaderna ska ersättas enligt det billigaste färdmedlet.

4. Om utbildningen sker utanför arbetstid ska arbetstagaren ersättas de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till.
5. Före anmälningen till utbildningen ska det fastslås om det är fråga om en sådan utbildning som avses i denna paragraf.

Utbildningen Näköä

6. En optiker kan delta i utbildningen Näköä som ordnas av branschorganisationen om:
- deltagandet inte medför olägenhet för företagets eller verksamhetsställets verksamhet
 - denne inte under det aktuella året har deltagit i motsvarande utbildning som arbetsgivaren ordnat. Arbetsgivaren betalar de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till.

4 § Välbefinnande i arbetet-kortutbildning

För att inkludera utbildning som syftar till att upprätthålla arbetshälsan och arbetsförmågan i främjandet av välbefinnandet rekommenderar förbunden att arbetstagare och försäljningschefer om de så önskar på arbetsgivarens bekostnad kan skaffa sig kortet Välbefinnande i arbetet på arbetstid utan inkomstbortfall.

5 § Giltighet

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet för optiker enligt 23 § i avtalet.

ÖVERLEVNADSKLAUSUL

Arbetsmarknadens centralorganisationer har i sitt konkurrenskraftsavtal av 29 februari 2016 föreslagit att lagstiftningen om arbetslöshetsskydd och lönegaranti ska ändras när man avtalar om den överlevnadsklausul som ska införas i kollektivavtalen, så att nivån för arbetstagarens arbetslöshetsskydd och lönegaranti bestäms enligt den nivå som föregick ett eventuellt överlevnadsavtal till följd av lagändringarna. Ett lokalt avtal som avses i denna bestämmelse kan ingås först efter att dessa lagändringar har trätt i kraft.

1 §

Om man tillsammans under avtalsperioden lokalt konstaterar att företaget har allvarliga och exceptionella ekonomiska svårigheter, kan man lokalt avtala om att anpassa arbetsvillkoren under en viss tid för att undvika en minskning av arbetskraften och för att säkerställa verksamhetsförutsättningarna. Orsaken ska vara en tillfällig förändring i omständigheterna som står utom arbetsgivarens möjligheter att påverka. Orsaken till att ingå ett överlevnadsavtal får inte vara att efterfrågan har minskat till följd av vanlig konkurrens i branschen.

Innan förhandlingar inleds ska man i mån av möjlighet granska andra möjligheter i kollektivavtalet att ingå lokala avtal och konsekvenserna för företagets situation.

2 §

Om överlevnadsklausulen och -avtalet förhandlas och ingås med förtroendemannen.

Om arbetstagarna inte har valt någon förtroendeman, sker förhandlingarna om överlevnadsklausulen och -avtalet som avses i detta protokoll samtidigt med hela den grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet. För att avtalet ska träda i kraft krävs att den grupp arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet tillsammans fattar ett enhälligt gemensamt beslut.

När avtalet är i kraft får arbetsgivaren inte säga upp eller överföra arbetstagare till deltid på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder eller anlita mer hyrd personal.

3 §

Arbetsgivaren ska kunna bevisa att ovan nämnda ekonomiska svårigheter föreligger och i god tid före förhandlingarna skriftligen för förtroendemannen eller personalen lägga fram alla uppgifter som behövs för att konstatera den ekonomiska situationen, för att ingå ett avtal och för att bedöma de åtgärder som avses i överlevnadsplanen och deras konsekvenser.

Alla sådana uppgifter som innehåller affärs- och yrkeshemligheter, icke-offentliga uppgifter om företagets ekonomiska situation eller som företaget annars har meddelat att är konfidentiella är sekretessbelagda. Detsamma gäller uppgifter som med stöd av lag eller avtal ska hållas hemliga.

Förtroendemannen eller personalen har trots sekretessbestämmelserna rätt att konsultera experter och be om råd i ärenden av förbundet och av grundad anledning lägga fram handlingar för förbundets representant. Förbundet är skyldigt att behandla uppgifter konfidentiellt och utplåna dem efteråt. Förtroendemannen och personalen har rätt att samlas i rimlig och behövlig omfattning utan inkomstbortfall för att behandla införandet av överlevnadsklausulen och därmed hörande ärenden.

Om en förtroendeman har valts är hen helt befriad från arbetet utan inkomstbortfall för att utreda och konstatera den ekonomiska situation som avses här samt under den tid som går åt till att förhandla fram avtalet. Om det vid ett företag finns en vice förtroendeman, sköter hen förtroendemannens uppgifter under denna tid med förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.

4 §

Överlevnadsplan

Som en del av avtalet upprättas en överlevnadsplan. I planen ska man utöver anpassningen av ovan nämnda arbetsvillkor även specificera övriga anpassningsåtgärder som vidtas i företaget. I planen anges dessutom en tidtabell och hur konsekvenserna av anpassningsåtgärderna bedöms. När överlevnadsplanen upprättas ska man sträva efter att åtgärder så jämnt som möjligt riktas till hela personalen. En eventuell kompensation för försämrade arbetsvillkor efter att arbetsplatsens ekonomiska situation har återhämtat sig ska behandlas i förhandlingarna om överlevnadsklausulen.

5 §

Genom ett lokalt avtal kan man ingå avvikande avtal om följande löneposter som ska betalas med stöd av kollektivavtalet:

- söndagsersättning
- tillägg för kvällsarbete
- helgaftonstillägg
- lördagstillägg
- förhöjda lönedelar enligt kollektivavtalet
- semesterpenning

Man kan inte ingå avvikande avtal om tillägg i anslutning till en arbetstagares arbetsuppgift (t.ex. försäljningschefstillägg).

Dessutom kan man som en del av avtalet ingå ett avvikande avtal med arbetstagaren om den personliga lönen, dock så att miniminivån enligt kollektivavtalet inte underskrids.

Som en del av överlevnadsavtalet kan man ingå avvikande avtal om tidtabellen för meddelande av arbetsskiftsförteckningen och grunder för ändring av den.

6 §

Ett lokalt avtal kan ingås för en viss tid efter vilken man gemensamt bedömer huruvida förutsättningarna för att använda ett överlevnadsavtal föreligger, dock för högst ett år åt gången. Om avtalet ingås för en kortare tid än ett år, kan avtalet förnyas om det fortfarande finns förutsättningar för det när avtalet löper ut. Den maximala sammanräknade längden på avtalen får inte överskrida ett (1) år räknat från den tidpunkt då det första avtalet började gälla. När denna maximitid uppfylls är det inte möjligt att ingå ett nytt avtal på 12 månader. Avtalet ingås skriftligt.

Parterna i det lokala avtalet granskar och följer upp avtalets utfall och konsekvenser på det sätt som slagits fast i överlevnadsplanen. Avtalet ska upphöra i förtid om de förutsättningar för att avtalet ska fortsätta gälla som beskrivs ovan inte längre föreligger. Avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid om det skett en sådana väsentlig förändring i avtalsförhållandena som talar för ett upphörande av avtalet. Avtalet kan också göras upp villkorligt så att det är beroende av hur företagets ekonomiska situation utvecklas. Avtalet upphävs från och med ikraftträdandet om en part gör sig skyldig till väsentlig avtalsförseelse eller om avtalet har upprättats på väsentligt felaktiga grunder.

Avtalet kan träda i kraft tidigaste från och med följande lönebetalningsperiod.

7 §

En arbetstagare har när överlevnadsavtalet är i kraft rätt att säga upp sitt arbetsavtal oavsett dess längd utan uppsägningstid när anpassningsåtgärderna har påverkat hans eller hennes lön i sex (6) månader.

8 §

Ett överlevnadsavtal enligt detta protokoll har samma rättsverkningar som kollektivavtalet.

9 §

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera hela personalen om att ett avtal har ingåtts och om dess centrala innehåll. Förbunden följer upp hur överlevnadsklausulerna används och deras konsekvenser för företagen i optikbranschen. Arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagarna nödvändiga uppgifter för myndigheter.

PROMEMORIA ÖVER MENINGSSKILJAKTIGHETER

Företag

Driftsställe

Arbetsgivaren eller arbetsgivarens
företrädare

Arbetstagaren eller arbetstagarens
företrädare

Gemensamt konstaterande av händelseförloppet och orsaken till meningsskiljaktigheten

.....
.....
.....

Arbetstagarens utredning samt krav med motivering (punkter i kollektivavtalet/lagen)

.....
.....
.....

Separat bilaga kan användas.

Arbetsgivarens utredning och svar med motivering (punkter i kollektivavtalet/lagen)

.....
.....
.....

Separat bilaga kan användas.

Tid och plats

Arbetsgivaren eller arbetsgivarens
företrädare

Arbetstagaren eller arbetstagarens
företrädare

.....
.....
.....

Namnförtydligande, telefonnummer och e-
postadress

Namnförtydligande, telefonnummer och e-
postadress

Denna promemoria har gjorts upp i två likalydande exemplar. Arbetsgivaren skickar ett exemplar till Finsk Handel och arbetstagaren ett till Tjänstemannaförbundet ERTOf.

ARBETSAVTAL

OPTIKER

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare		Driftställe eller hemort		
	Arbetstagare		Personbeteckning		
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning utföra arbete för ovan nämnda arbetsgivare under dennas ledning och uppsikt på följande villkor:				
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHET	Anställningen inleds med en provotid på _____ månader.				
	☐ anställningsförhållandet gäller tills vidare Anställningsförhållandet varar tills vidare och inleds den _____	☐ visstidsanställning Anställningen för viss tid börjar _____ och fortgår till _____.			
		Grunden för ett anställningsförhållande för viss tid: _____ eller tills den arbetsuppgift som skildras nedan har utförts _____ _____ den bedöms vara till _____.			
3. ARBETSTID	Arbetstiden är ☐ i genomsnitt 37,5 timmar per vecka. ☐ under 37,5 timmar per vecka, då den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar.				
	Arbetstagaren samtycker till att utföra mertidsarbete under de förutsättningar som föreskrivs i lagen, för vilket arbetstagaren får ersättning enligt lagen och kollektivavtalet.				
	Arbetstagare ☐ samtycker att vid behov ☐ samtycker inte att utföra söndagsarbete För söndagsarbete får arbetstagaren ersättning enligt lagen och kollektivavtalet.				
4. ARBETSUPPGIFTER	Arbetstagarens arbetsuppgifter (uppgifternas huvudsakliga natur):				
5. LÖNESÄTTNING	I början av ett anställningsförhållande bestäms arbetstagarens lön enligt följande:				
	Är i branschen:				
	Lönens storlek per månad eller per timme:				
6. SEMESTER	Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och det kollektivavtal som tillämpas.				
7. UPPSÄGNINGSTID	Uppsägningstiden fastställs enligt det kollektivavtal som tillämpas.				
8. KOLLEKTIVAVTAL	I anställningsförhållandet iakttas ett för arbetsgivaren bindande kollektivavtal, gällande lagar och bestämmelser samt företagets interna anvisningar och regler. När det gäller bestämmelserna om lön för sjuktid, semester och arbetstid iakttas efter att kollektivavtalet har upphört att gälla och innan det nya kollektivavtalet träder i kraft bestämmelserna i det avslutade avtalet.				
9. ÖVRIGA VILLKOR	_____				
10. DATUM OCH UNDERSKRIFT	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagare och det andra till arbetsgivaren.				
	Plats	Datum			
	Arbetsgivarens underskrift	Arbetstagarens underskrift			
	Namnförtydligande	Namnförtydligande			

INFORMATION:

Enligt 2:4 § i arbetsavtalslagen informerar arbetsgivaren dessutom följande om de centrala villkoren för anställningsförhållandet:

Platsen där arbetet utförs: (t.ex. ett visst eller flera av företagets verksamhetsställen eller företagets alla verksamhetsställen eller en viss plats eller vissa platser för utförande av arbetet)

Lönebetalningsperioden är _____

När anställningen börjar binds arbetsgivaren av kollektivavtalet för: _____

Övrigt: _____

TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR DEN LOKALA POTTEN

Vad är målet med den lokala potten?

- Att bidra till en fungerande och rättvis lönesättning
- Att vara en tydlig och genomsynlig del av lönesystemet

Vad används den lokala potten till?

- Till belöning till arbetstagare för bra arbetsprestationer eller kompetensutveckling
- Till att utveckla företagets lönestruktur
- Motiveringar som fastställts lokalt

Vad är en lokal pott?

- Storleken på löneförhöjningar som fördelas genom den lokala potten kan variera mellan olika arbetstagare
- Utifrån lönerna för den personal som omfattas av kollektivavtalet för optiker beräknas en summa som kan fördelas mellan arbetstagarna

Hur används den lokala potten?

- Arbetsgivaren och förtroendemannen eller personalen förhandlar om användningen av potten
- Målet är att nå samförstånd om grunderna och förfarandena
- I sista hand kan arbetsgivaren besluta om användning av potten enligt bestämmelserna i kollektivavtalet

Vad är alternativet till en lokal pott?

- Allmän förhöjning

Lokal pott

Denna tillämpningsanvisning gäller lokala löneförhöjningspottar som avtalats för kollektivavtalsperioden 1.4.2023–31.3.2025.

Syftet med potten

Syftet med den lokala potten är att främja en fungerande och rättvis lönesättning. Potten ska vara en tydlig och genomsynlig del av lönesystemet. Syftet med den lokala potten är bland annat att belöna en arbetstagare för goda arbetsprestationer och/eller för avsevärd utveckling av yrkeskunskapen eller att utveckla företagets lönestruktur.

Närmare kriterier för fördelningen av potten fastställs lokalt.

Ett alternativ till att använda potten är att göra en allmän förhöjning av samma storlek som den totala löneförhöjningen (allmän förhöjning + lokal pott).

Användning och beslut om fördelning av potten

Kriterierna för fördelningen av den lokala potten förhandlas lokalt med förtroendemannen eller, om det saknas en förtroendeman, med den personal som omfattas av kollektivavtalet, i god tid innan potten fördelas. Förhandlingarna ska föras före slutet av maj 2024. Målet är att nå samförstånd om behoven av att använda potten samt dess fördelningskriterier.

Arbetsgivaren ger i god tid innan förhandlingarna förtroendemannen och den personal som omfattas av kollektivavtalet nödvändig information om de planerade fördelningsgrunderna. Syftet med att ge informationen skriftligen är att parterna själva och med stöd av sina representanter kan bedöma om fördelningsgrunderna vid företaget i fråga är ändamålsenliga. Om ingen information har getts skriftligt fördelas den lokala potten som en allmän förhöjning till alla.

Förtroendemannen (eller om en sådan saknas personalen) kan då framföra sina egna åsikter om fördelningsgrunderna. Efter det förhandlar parterna en eller flera gånger om användningen av potten samt om fördelningsgrunderna.

Avtalet om fördelningen av den lokala potten ska ingås skriftligen. Om inga förhandlingar har förts före slutet av maj 2024, fördelas den lokala potten som en allmän förhöjning till alla.

Om samförstånd inte nås meddelar parterna sin egen syn till varandra skriftligen och går igenom möjligheterna att nå en överenskommelse i frågan. Om arbetsgivaren inte erbjuder någon möjlighet att skriftligen samla in avvikande åsikter ges den lokala potten i form av en allmän förhöjning till alla.

Om man fortfarande inte når samförstånd kan arbetsgivaren i sista hand besluta om fördelningen av potten och dess grunder.

Arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation kan vara riktgivande vid fördelningen av individuella höjningar. Fördelningskriterierna för den lokala potten kan vara exempelvis följande:

- Kompetensutveckling och utbildning
- Goda kundbetjäningsskildigheter
- Skapande av god anda på arbetsplatsen
- Utveckling av arbetsmetoderna och verksamheten

Den lokala potten kan också användas för att jämna ut eventuella löneskillnader, om det finns en grundad anledning för detta.

Alla arbetstagare ska få en löneförhöjning när den lokala potten fördelas.

I den lokala potten räknas inte lönen in till den del som en höjning av minimilönen leder till en högre förhöjning av den individuella lönen än den allmänna förhöjningen.

Exempel på förhandlingar

Arbetsgivaren vill inleda förhandlingar om användning av den lokala potten. Om ingen förtroendeman finns på arbetsplatsen lämnar arbetsgivaren ett förslag till fördelning av potten till sin personal och inleder förhandlingar med personalen. Beroende på situationen kan en eller flera förhandlingsomgångar krävas.

Innan förhandlingarna påbörjas presenterar arbetsgivaren sin egen plan för fördelningsgrunderna för potten. Det rekommenderas att personalen framför sin egen åsikt om fördelningsgrunderna redan innan den första förhandlingsomgången. Under förhandlingarna behandlas frågan närmare och även planerna och grunderna till dem kan ändras och preciseras.

Parterna ska förhandla om fördelningen för att nå samförstånd. Om samförstånd inte nås meddelar parterna sin egen syn till varandra skriftligen och går igenom möjligheterna att nå en överenskommelse i frågan. Först efter det avgör arbetsgivaren i sista hand fördelningsgrunderna.

Information om fördelningen av potten

Förfarandena i anslutning till fördelningen av potten kan man komma överens lokalt. Om inget annat har överenskommits tillämpas följande:

Innan potten betalas utreder arbetsgivaren fördelningsgrunderna för potten med hela personalen.

Efter fördelningen av potten ska man utreda fördelningen med hela personalen. Då ska arbetsgivare redogöra för pottens fördelningsgrunder, pottens totala belopp i euro, antalet arbetstagare som fått förhöjning samt de enskilda förhöjningarnas belopp i euro och medeltal.

Utredningen kan ges skriftligen. Utredningen ska finnas tillgänglig för alla arbetstagare.

Man förklarar för enskilda arbetstagare (muntligen eller skriftligen) vilket lösning som berör dem.

Om företaget har färre än sju arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, lämnas inte ut uppgifter om de enskilda förhöjningarnas belopp i euro och medeltalet. Om företaget har färre än fyra arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, ska endast fördelningsgrunderna anges i utredningen. I dessa fall ska arbetsgivaren på begäran bevisa att hela den företagsspecifika potten har delats ut.

Om företags verksamhetsställe har minst sju arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, anges de enskilda förhöjningarnas belopp i euro anonymt också för verksamhetsstället i fråga.

Utredningen av fördelningen lämnas skriftligen senast 15.7.2024. Om ingen utredning har lämnats ska potten fördelas som en allmän förhöjning retroaktivt fr.o.m. 1.6.2024.

Fördelning av potten

Potten fördelas mellan arbetstagarna enligt de villkor som fastställts ovan.

Potten läggs till den individuella lönen.

Metod för uträkning av pottens storlek

Den lokala pottens storlek räknas utifrån löner inklusive naturaförmåner som de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet fick i april 2024. Grunden för den lokala potten är summan av så normala månads- eller timlöner som möjligt under en månad.

Grunden för den lokala potten är de löner som har betalats till arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet eller har förfallit till betalning i april 2024. Med löner avses löner som betalas för ordinarie arbetstid inklusive fasta månatliga tillägg. I beräkningen ingår alla arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet oavsett anställningsförhållandets längd (gäller tills vidare/viss tid) eller arbetstiden (heltid/deltid). I den lokala potten räknas inte lönen in till den del som en höjning av minimilönen leder till en högre förhöjning av den individuella lönen än den allmänna förhöjningen.

Vad räknas inte in i lönebeloppet?

- ersättningar för mertidsarbete eller övertid
- kvälls- och lördagstillägg
- helgaftonstillägg
- ersättningar för söndagsarbete
- semesterersättningen som betalas ut när anställningsförhållandet upphör
- semesterpenning

Löner som har betalats eller har förfallit till betalning under semester eller sjukledighet, avlönad graviditets-, adoptions- eller föräldraledighet eller annan frånvaro med lön beaktas utan arbetstidstilläggen, utom ifall den frånvarande arbetstagare är en avlönad vikarie, i vilket fall antingen den frånvarande arbetstagarens eller vikariens lön beaktas. Valet mellan den frånvarande arbetstagaren och vikarien ska göras enhetligt. Om vikariatet för en arbetstagares frånvaro i sin helhet eller delvis har ordnats genom att utöka deltidsanställda arbetstagares arbetstimmar enligt arbetsavtalet (permanent eller på viss tid), beaktas denna ökning av arbetstimmarna men inte den frånvarande arbetstagarens lön.

Oavlönad frånvaro beaktas inte i grunden för den lokala potten, om inte utelämnande av dessa leder till en avsevärd snedvridning i grunden för beräkning av potten.