

KOLLEKTIVAVTAL - ARBETARE

22.2.2025-30.11.2027

mellan

TEKNOLOGIINDUSTRINS
ARBETSGIVARE

och

INDUSTRIFACKET

978-952-238-349-5
978-952-238-350-1 (pdf)

Innehåll

KOLLEKTIVAVTALETS**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....15****KOLLEKTIVAVTAL, ARBETARE.....22****I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER22**

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE22

2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH
ÅTLYDNADSPLIKT23

3 FREDSPLIKT.....23

3.1 Konflikter som äventyrar arbetsfreden och åt.....
gärder för att göra slut på dem244 FÖRHANDSMEDDELANDE OM
ARBETSKONFLIKT26

5 GRUNDRÄTTIGHETER.....27

6 ARBETSLEDNINGSRÄTT.....27

7 AVTALETS GILTIGHET27

II LÖN.....288 ARBETETS SVÅRIGHETSGRAD OCH ARBETSBETIN-
GAD LÖNEDEL.....28

8.1 Arbetets svårighetsgrad.....28

8.2 Arbetsbetingad lönedel.....36

9	KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL.....	36
9.1	Kompetens.....	36
9.2	Personlig lönedel.....	36
10	ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETSHANDIKAPPADE	37
10.1	Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter	37
10.2	Arbetshandikappade.....	39
11	ARBETSTAGARENS LÖN.....	39
11.1	Arbetstagarens grundlön	39
11.2	Löneformer som bör användas.....	40
11.3	Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna	43
11.4	Lokalt avtalat lönesystem.....	43
12	ARBETSSTUDIER	44
13	RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONSLÖNER	45
13.1	Upprättande och ibruktage av resultatpremie- system.....	45
13.2	Behandling av resultatpremie i löneadministratio- nen.....	45
14	SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER	45
14.1	Tillfällig avvikelse, exceptionella olägenheter eller problem i arbetsförhållandena	45
14.2	Skifttillägg.....	46
14.3	Tillägg för kvälls- och nattarbete	47

14.4	Tjänsteårstillägg.....	47
14.5	Yrkesexamenspremier.....	50
15	MEDELTIMLÖN FÖR EN ARBETSTAGARE MED TIMLÖN	50
15.1	Användning och beräkning av medeltimlönen ..	50
15.2	Tidpunkter då medeltimlönen används	51
15.3	Ny arbetstagare och andra specialsituationer....	52
16	LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN	52
17	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN ..	53
17.1	Ersättning av inkomstbortfall.....	53
17.2	Månadslönedivisor för vissa ersättningar	53
17.3	Lön för deltid.....	53
17.4	Deltidsarbete	54
18	LÖNEBETALNING	54
III	ARBETSTID OCH SEMESTER.....	55
19	ORDINARIE ARBETSTID	55
19.1	Den ordinarie arbetstidens längd	55
19.2	Arbetstidens utjämning i dag- och tvåskiftsarbete	57
19.3	Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning av dessa	59
19.4	Arbetstidsschema	60

19.5	Ändringar av arbetstidsformen	61
19.6	Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden	62
19.7	Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal, förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid.....	63
19.8	Arbetstidsbank	65
20	ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETSTID OCH SÖNDAGSARBETE	67
20.1	Dygnsövertidsarbete	67
20.2	Veckoövertidsarbete	68
20.3	Maximal arbetstid.....	69
20.4	Mertidsarbete	69
20.5	Ersättning för arbete som utförs på fridag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete).....	70
20.6	Lokalt avtalat övertidstillägg (endast ett övertidsarbetsbegrepp)	71
20.7	Skifttillägg för övertidsarbete	72
20.8	Söndagsarbete	73
20.9	Arbete på påskafton, midsommarafton och julafton	73
20.10	Avvikelse från fritid per vecka samt ersättning.....	74
20.11	Utryckningsarbete	75
20.12	Beredskap.....	76
21	SEMESTER	77
21.1	Givande av semester och semesternas längd	77
21.2	Semesterlön och semesterersättning till arbetstagarare med timlön (gäller personer som lyder under 14 dagars regeln om intjänande)	78

21.3	Semesterlön och semesterersättning till arbetst- gare med månadslön.....	80
21.4	Betalning av semesterlön	81
21.5	Semesterpremie	81
IV	ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR	84
22	ARBETE UTANFÖR DEN ORDINARIE ARBETSPLATSEN	84
22.1	Definition av ordinarie arbetsplats	84
22.2	Skyldighet att resa och meddelande om arbets- kommendering.....	84
22.3	Arbetsresans och resedygnets början och slut...85	
22.4	Ersättning för kostnader som förorsakas av ar- betskommendering	85
22.5	Anskaffande av bostad	88
22.6	Specialbestämmelser	89
22.7	Arbete utomlands	90
22.8	Undantagsstadganden.....	91
22.9	Lokalt avtal.....	91
23	SÖCKENHELGSERSÄTTNING OCH ÖVRIGA ER- SÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER	92
23.1	Helgdagar som ersätts	92
23.2	Förutsättningarna för betalning av söckenhelgser- sättning	92
23.3	Övriga ersättningar och förmåner	93

V SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD.95

24	ALLMÄNNA ARBETARSKYDDS- BESTÄMMELSER.....	95
25	PERSONSKYDDSANORDNINGAR OCH SKYDDS- KLÄDSEL	96
26	FÖRETAGSHÄLSOVÅRD.....	96
26.1	Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga	97
27	BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD	97
27.1	Ordandet av arbetarskyddsverksamheten	97
27.2	Arbetarskyddskommission och andra samarbets- organ.....	98
27.3	Arbetarskyddspersonalens uppgifter.....	98
27.4	Utbildningsbehov och anskaffning av författnin- gar.....	99
28	ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBE- TARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUT- SÄTTNINGAR	99
28.1	Befrielse från arbetet	99
28.2	Ersättning av inkomstbortfall och månadsersätt- ning.....	101
28.3	Arbetsutrymmen	102
29	UPPDRAGET SOM PERSONAL-FÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLAN- DET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN	103

30	ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	104
30.1	Uppsägning av arbetsavtal och permittering av arbetarskyddsfullmäktig av ekonomiska och produktionsstekniska skäl	104
30.2	Uppsägning av arbetsavtal av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen.....	105
30.3	Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt	106
30.4	Arbetarskyddsfullmäktigens kandidat- och efterskydd.....	106
30.5	Ersättningar	107
30.6	Suppleanter.....	107
VI	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	108
31	ARBETSOFÖRMÅGA, GRAVIDITETS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET.....	108
31.1	Arbetsoförmåga.....	108
31.2	Graviditets- och föräldraledighet	116
31.3	När barn insjuknar.....	117
31.4	Avdrag från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet	120
32	LÄKARUNDERSÖKNINGAR	121
32.1	Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar.....	121
32.2	Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar.....	122

32.3	Anställningsundersökning.....	125
32.4	Ersättningsgrund och avdrag.....	125
VII	UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMIT- TERING AV ARBETSTAGAREN	126
33	TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	126
34	UPPHÄVANDE AV ETT ARBETSAVTAL OCH PER- MITTERING AV ARBETSTAGAREN AV ORSAK SOM BEROR PÅ ELLER HAR SAMBAND MED ARBETS- TAGARENS PERSON	127
34.1	Permittering av orsak som beror på arbets- tagaren eller som har samband med hans person	127
34.2	Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person	127
34.3	Hävningsgrunder och behandling av arbets- avtalet som hävt.....	127
35	UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL PÅ GRUND AV EKONOMISKA ELLER PRODUKTIONSTEKNISKA ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISE- RING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET.....	128
35.1	Grunderna för uppsägning.....	128
35.2	Turordningen vid reducering av arbetskraften	128
35.3	Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal	128
35.4	Återanställning av arbetstagare	129
36	SYSSELSÄTTNINGSLEDIGHET	129
36.1	Syftet med sysselsättningsledighet	129

36.2	Sysselsättningsledighetens längd	130
36.3	Användning av sysselsättningsledighet	130
37	PERMITTERING AV ARBETSTAGARE PÅ GRUND AV EKONOMISKA ELLER PRODUKTIONSTEKNISKA ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISE- RING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET	131
37.1	Permitteringsgrunder	131
37.2	Turordningen vid reducering av arbetskraften	131
37.3	Permitteringsvarseltid	132
37.4	Förkortad arbetstid	132
37.5	Lokala avtal	132
37.6	Framskjutande av permittering	132
37.7	Avbrytande av permittering	132
37.8	Annat arbete under permitteringstiden	133
37.9	Anställningsförhållandet upphör under permitte- ringen	133
38	UPPSÄGNINGSTIDERNA FÖR ARBETSAVTAL OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅL- LANDETS LÄNGD	134
38.1	Uppsägningstider	134
38.2	Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid	135
38.3	Fastställande av arbetsförhållandets längd	136
38.4	Beräkningen av bestämd tid	136
39	FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAV- TAL	137
39.1	Åberopande av uppsägningsgrund	137
39.2	Hörande av arbetstagare	137

39.3	Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal	138
39.4	Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal	138
40	FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT	138
41	ERSÄTTNINGAR FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH OGRUNDAD PERMITTERING AV ARBETSTAGARE.....	140
41.1	Fastställande av ersättningar	140
41.2	Principen om en ersättning och ersättning i förhållande till plikt	141
41.3	Brott mot procedurbestämmelserna	141
42	BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCKANDE AV TALAN	142
VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER		142
43	FÖRTROENDEMÄN	143
43.1	Förtroendemannasystemets syfte	143
43.2	Förtroendemannens ställning	143
43.3	Förtroendemannen - behörighet och val	143
43.4	Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar	148
43.5	Hur skötseln av förtroendemannauppdraget inverkar på anställningsförhållandet, arbetsuppgifterna och lönen	157
43.6	Förtroendemannens anställningsskydd	158

44	LOKALA AVTAL	162
44.1	Möjlighet till lokalt avtal.....	162
44.2	Parter i lokala avtal.....	162
44.3	Det lokala avtalets bindande verkan	163
44.4	Det lokala avtalets form och varaktighet	163
44.5	Kapacitet för lokala avtal och avtalsuppföljning.....	163
44.6	Efterverkning av lokala avtal	164
44.7	Samarbete i finska företagsgrupper.....	164
44.8	Genomförande av dialog i företagsgrupper i en- lighet med samarbetslagen	165
45	MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH DERAS AVGÖ- RANDE.....	165
45.1	Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning.....	165
45.2	Lokal förhandlingsordning.....	165
45.3	Samverkan med förbunden	166
45.4	Promemoria över meningsskiljaktigheter och arbetsdomstolen.....	166
IX	ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	167
46	ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	167
46.1	Underleverans	167
46.2	Hyrd arbetskraft	168
46.3	Information om utomstående arbetskraft	170
46.4	Beställarens ansvar och införskaffande av utred- ningar.....	171
46.5	Möten på arbetsplatsen	171

46.6	Informationsverksamhet.....	172
46.7	Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter	173
47	UTBILDNING	173
47.1	Yrkesutbildning	173
47.2	Gemensam utbildning	174
47.3	Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider.....	175
47.4	Arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning och utbildning som grundar sig på utbildningsavtal.....	177
	Anvisningar som stöd för lokala avtal	180

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
INDUSTRIFACKET RF

**KOLLEKTIVAVTALETS
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL**

Tid 22.2.2025

Plats Teknologiindustrin rf

Närvarande **Teknologiindustrins
arbetsgivare rf**

Jarkko Ruohoniemi
Heli Manninen
Petteri Rautaporras
Heikki Sivula

Industrifacket rf

Riku Aalto
Turja Lehtonen
Arto Liikanen
Juha Pöllänen
Mathias Pukkila
Tommi Sauvolainen
Miia Soininen
Jyrki Virtanen
Susanna Holmberg
Jukka Saviluoto

1

Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att förbunden i dag har undertecknat ett kollektivavtal enligt det förhandlingsresultat som nåddes 20.2.2025. Det nu undertecknade kollektivavtalet träder i kraft 22.2.2025.

2

Justering av löner

Löner

A. Justering av löner

Hur och när lönejusteringarna genomförs samt deras storlek

År 2025

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med hänsyn till företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstock, sysselsättningsläge och kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att hitta en löneuppgörelse som motsvarar varje företags eller arbetsplats behov och situation. Målet är också att stödja incitamenten i lönesättningen, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen avtalas om genomförandesätt, tidpunkt och storlek på lönejusteringarna. Avtalet ingås med huvudförtroendemannen senast den 14.3.2025, om inte annat överenskomms om förlängning av förhandlingstiden.

Genomförande av lönejusteringar om ingen lokal löneuppgörelse nås

Om ingen lokal löneuppgörelse nås, höjs lönerna med en allmän höjning på 2,1 % senast den 1.4.2025 eller från början av nästa löneperiod därefter.

Dessutom använder arbetsgivaren efter avtalets ikraftträdande, dock senast den 1.4.2025 eller från början av nästa löneperiod därefter, 0,4 % för att höja de anställdas löner på företags- eller arbetsplatsnivå. Arbetsgivaren fördelar höjningarna enligt förbun-

dens anvisningar. Om användningen och fördelningsgrunderna för lönejusteringarna informeras huvudförtroendemannen enligt förbundens gemensamma anvisningar senast den 30.4.2025. Om ingen huvudförtroendeman har valts, informeras hela personalen.

Syftet med företags- eller arbetsplatsvisa höjningar är att stödja incitamenten i lönesättningen, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. De anställdas yrkesskicklighet och arbetsprestation ska vara styrande faktorer vid fördelningen av individuella höjningar.

År 2026

Förhandlingar om löneuppgörelse och dess grunder

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med hänsyn till företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstock, sysselsättningsläge och kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att hitta en löneuppgörelse som motsvarar varje företags eller arbetsplats behov och situation. Målet är också att stödja incitamenten i lönesättningen, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen avtalas om genomförandesätt, tidpunkt och storlek på lönejusteringarna. Avtalet ingås med huvudförtroendemannen senast den 13.2.2026, om inte annat överenskomms om förlängning av förhandlingstiden.

Genomförande av lönejusteringar om ingen lokal löneuppgörelse nås

Om ingen lokal löneuppgörelse nås, höjs lönerna med en allmän höjning på 2,3 % senast den 1.3.2026 eller från början av nästa löneperiod därefter.

Dessutom använder arbetsgivaren efter avtalets ikraftträdande, dock senast den 1.3.2026 eller från början av nästa löneperiod därefter, 0,6 % för att höja de anställdas löner på företags- eller arbetsplatsnivå. Arbetsgivaren fördelar höjningarna enligt förbundens anvisningar. Om användningen och fördelningsgrunderna för lönejusteringarna informeras huvudförtroendemannen enligt förbundens gemensamma anvisningar senast den 31.3.2026. Om ingen huvudförtroendeman har valts, informeras hela personalen.

Syftet med företags- eller arbetsplatsvisa höjningar är att stödja incitamenten i lönesättningen, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. De anställdas yrkesskicklighet och arbetsprestation ska vara styrande faktorer vid fördelningen av individuella höjningar.

År 2027

Förhandlingar om löneuppgörelse och dess grunder

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med hänsyn till företagets eller arbetsplatsens ekonomiska situation, orderstock, sysselsättningsläge samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att hitta en löneuppgörelse som motsvarar varje företags eller arbetsplats behov och situation. Målet är också att stödja lönesättningens incentiv, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen avtalas om sättet, tidpunkten och storleken på lönejusteringarna. Avtalet ingås med huvudförtroendemannen senast den 12 februari 2027, om inte annat avtalas om förlängning av behandlingstiden.

Genomförande av lönejustering om ingen lokal löneuppgörelse nås

Om ingen lokal löneuppgörelse nås höjs lönerna med en allmän höjning på 2,0 % senast från och med den 1 mars 2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom använder arbetsgivaren efter avtalets ikraftträdande, dock senast från och med den 1 mars 2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter, 0,4 % för att höja arbetstagarnas löner på företags- eller arbetsplatsnivå. Arbetsgivaren fördelar höjningarna enligt förbundens anvisningar. Om ingen huvudförtroendeman har valts informeras hela personalen.

Syftet med företags- eller arbetsplatsspecifika höjningar är att stödja lönesättningens incentiv, en rättvis lönestruktur och lönetrappa, utvecklingen av produktiviteten på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Arbetstagarnas yrkesskicklighet och arbetsprestation ska vara styrande faktorer vid fördelningen av individuella höjningar.

B. Tidlön

De gällande tidlönerna ska höjas på det sätt som anges i punkt A.

C. Prestationslön

De gällande ackordspriserna och övriga prestationslöner höjs så att lönen stiger på det sätt som anges i punkt A.

D. Höjning av lönegrunderna

De arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet tas i bruk från och med tidpunkten för löneförhöjningen på arbetsplatsen. Dessa förhöjningar medför inte löneförhöjningar utöver den allmänna förhöjningen i tidlöne- och prestationslönearbete, ifall arbetslönerna förhöjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

E. Personlig lönedel

Det avtalades att de personliga lönedelarna (pld) förblir proportionellt lika stora som tidigare i samband med den allmänna förhöjningen.

F. Höjning av medeltimlön

Från början av den period för tillämpning av medeltimlön som följer på lönejusteringen höjs medeltimlönen i samma proportion som arbetstagarens löner förhöjs.

3

Lönebelopp, särskilda tillägg samt huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges månadserättningar före förhöjningen

Lönebelopp, separata tillägg samt månatliga ersättningar för huvudförtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige innan deras höjning

De nya arbetsrelaterade lönerna enligt kollektivavtalet, löner för arbetstagare under 18 år och studerande, separata tillägg samt månatliga ersättningar för huvudförtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige träder i kraft först efter den tidpunkt som separat överenskommit i kollektivavtalet.

4

Arbetsgrupper

Facken tillsätter följande arbetsgrupper:

- arbetstidsfrågor och utveckling av lönebestämmelser
- utbildningsarbetsgrupp
- samarbete och lokala avtal
- utveckling av kollektivavtalet.

Justering av protokollet

Det överenskomms att Jarkko Ruohoniemi, Riku Aalto och Turja Lehtonen justerar detta protokoll.

5

Justering av protokollet

Man kom överens om att Jarkko Ruohoniemi, Riku Aalto och Turja Lehtonen justerar detta protokoll.

In fidem *Heli Manninen*

Justerat *Jarkko Ruohoniemi*

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTAL, ARBETARE

I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med nedan nämnda undantag på anställningsförhållanden mellan Teknologiindustriens arbetsgivare rf:s medlemsföretag och samtliga vid dem anställda arbetare.

Teknologiföretag kan bedriva bland annat metallförädling, tillverkande verksamhet eller verksamheten kan ha samband med dessa eller huvudsakligen utgöra sådan serviceverksamhet som omfattar reparation, underhåll och montering av maskiner, utrustning, anordningar, system eller motsvarande. Kollektivavtalet tillämpas inte på grundval av arbetstagarens yrke, utan det omfattar bland annat arbete inom den mekaniska och elbranschen.

Är arbetsgivare, som förutom teknologiindustri bedriver jämväl annan industri, medlem i Teknologiindustri endast i fråga om sådana verksamhetsenheter eller avdelningar, där teknologiindustri bedrivs, äger detta avtal tillämpning endast på anställningsförhållanden med arbetare anställda vid dylik verksamhetsenhet eller avdelning.

Avtalsparterna förbinder sig till att inga parallellavtal ingås inom detta kollektivavtals tillämpningsområde. Förbudet mot parallellavtal utgör inget hinder för ingående av företagsspecifika kollektivavtal med företag som inte organiserat sig genom arbetsgivarförbund.

Detta avtal tillämpas dock inte:

- på anställningsförhållandena inom de medlemsföretag, som tillhör byggnadsplåt- och industriisoleringsbranschen inom Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat r.y. benämnda medlemsförening i Teknologi-industrin och inte heller
- inom tillämpningsområdet för det kollektivavtal förbunden emellan som gäller malmgruvor eller
- av företag där Industrifacket rf:s kollektivavtal för Teknisk service och tekniskt underhåll tillämpas.

2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH ÅTLYDNADSPLIKT

Detta kollektivavtal binder de förbund som undertecknat detsamma och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetare, som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.

De vid avtalet bundna är skyldiga att efterleva detta avtal och tillse att dem underlydande organisationer och till dem hörande arbetsgivare och arbetare icke bryter mot avtalets bestämmelser.

3 FREDSPLIKT

Förbunden och dem underlydande organisationer är skyldiga att tillse, att medlemmar av deras underorganisationer, arbetsgivare eller arbetare vilka är bundna till avtalet, inte inleder arbetsstridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

3.1 Konflikter som äventyrar arbetsfreden och åtgärder för att göra slut på dem

Förbunden strävar dessutom efter att tillsammans med lokala parter enligt följande förfaranden antingen förhindra att arbetsfreden bryts på arbetsplatserna eller återställa arbetsfreden.

3.1.1 Initiativ för att inleda förbundens åtgärder

Meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen som eventuellt leder eller lett till att arbetsfreden äventyras inleder ett förfarande mellan förbunden antingen

- på initiativ av någotdera av förbunden,
- på initiativ av huvudförtroendemannen som på arbetsplatsen representerar yrkesavdelningen, om huvudförtroendemannen bedömer att han eller hon och yrkesavdelningen inte förmår hindra stridsåtgärder eller om yrkesavdelningen själv ämnar vidta sådana åtgärder eller
- på initiativ av arbetsgivaren, om denne anser att de lokala åtgärderna för att trygga arbetsfreden inte är tillräckliga.

Initiativ av en lokal part ska på arbetsplatsen delges den andra parten. Utöver detta ska initiativet även delges Teknologiindustri rf och Industriförbundet rf.

3.1.2 Åtgärder för att förhindra att arbetsfreden bryts

A. Omedelbara åtgärder

Förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska så snabbt situationen kräver, senast 3 vardagar efter att initiativet gjorts, från fall till fall genom lämpliga gemensamma åtgärder utreda

- vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller och
- vilka är de övriga orsakerna som hotar att bryta arbetsfreden.

Syftet med lägesbedömningen är att skingra eventuella missförstånd om den andra partens motiv och mål samt felaktiga tolkningar och tillämpningar av arbetsvillkoren. Samtidigt förutser man hur eventuella stridsåtgärder påverkar arbetsgivaren och arbetsgemenskapen samt aktörer utanför arbetsplatsen.

Förbunden ger även en preliminär bedömning av huruvida en hotande stridsåtgärd strider mot kollektivavtalet, och delger de lokala parterna sin ståndpunkt.

B. Lösande av meningsskiljaktigheter

De lokala parterna kan tillsammans be förbunden om ett förslag till förlikning eller om ett bindande avgörande i en tvistefråga som äventyrar arbetsfreden – mer information i punkt 45.3.

C. Handlingsplan för att förbättra förhandlingssystemets funktionalitet

Med medverkan av förbunden upprättas vid behov en lokal handlingsplan för att förhindra tvister och konfliktsituationer som äventyrar arbetsfreden samt för att förbättra det lokala förhandlingssystemets funktionalitet.

D. Arbetsgivarens och huvudförtroendemannens skyldighet att medverka

Förbundens representanter har i syfte att förhindra att arbetsfreden bryts rätt att höra de lokala parterna på bästa lämpliga sätt.

3.1.3 Åtgärder för att göra slut på stridsåtgärder

Förbunden kan från fall till fall besluta om att för att begränsa eller göra slut på stridsåtgärder som redan börjat vidta brådskande åtgärder tillsammans med arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Förbundens representanter har i syfte att återställa arbetsfreden rätt att höra de lokala parterna på bästa lämpliga sätt.

Efter att arbetsfreden återställts kan i tillämpliga delar tillämpas förfarandet enligt underpunkt 3.1.2.

3.1.4 Beloppet på plikten som utdöms för brott mot fredsplikten i vissa fall och avhållande från att väcka talan i arbetsdomstolen

För vidtagande av förbjudna stridsåtgärder och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt kollektivavtalslagen utdömas en plikt.

Enligt förbunden bör man beakta som omständigheter som påverkar, med antingen en höjande eller sänkande verkan, pliktens belopp brott mot följande förfaringsregler som avtalats i denna punkt:

- vägran att samarbeta med förbunden
- underlåtelse att följa ett bindande avgörande
- brott mot en upprättad handlingsplan.

Teknologiindustrins arbetsgivare rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan i arbetsdomstolen om hot om stridsåtgärder, om förbunden i ett förfarande som avses i underpunkt 3.1.2 fastställer att arbetsgivaren har genom en kollektivavtalsförsummelse gett orsak att hota med arbetskonflikt eller ett förfarande enligt underpunkt 3.1.2 är oavslutat..

4 FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETS-KONFLIKT

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatiststrejk inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till arbetsgivar- eller arbetstagarförbund om möjligt minst fyra dagar innan arbetsstriden inleds. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelse tidpunkt och omfattning anges.

5 GRUNDRÄTTIGHETER

Föreningsfriheten som hör till arbetsgivarnas och arbetstagarnas grundrättigheter är okränkbar. Arbetarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet.

6 ARBETSLEDNINGSRÄTT

Arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma om arbetsledningen.

7 AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal är giltigt från och med 22.2.2025 till och med 30.11.2027 och fortsätter därefter med ett år i taget, om det inte skriftligen sägs upp av endera parten senast två månader före avtalets utgång.

Parterna kommer under augusti 2026 att granska hur avtalets mål har uppfyllts samt bedöma de ekonomiska och sysselsättningsmässiga utsikterna inom teknologiindustrin. Baserat på denna utvärdering har vardera parten möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör den 30.11.2026. Uppsägningen ska skriftligen meddelas den andra avtalsparten senast den 30.9.2026 och även delges riksförlikningsmannen.

II LÖN

Kontrollera de gällande lönetabellerna på förbundens webbplatser www.teknologiatyonantajat.fi och www.teollisuusliitto.fi. För tidpunkter och bestämmelser om löneförhöjningar se Underteckningsprotokollet.

Lönebestämmelserna grundar sig på principen om lika lön. Principen består av två delar:

- principen om arbetets svårighetsgrad; ett arbete med högre svårighetsgrad ger högre lön än ett mindre krävande arbete och
- principen om kompetens; högre kompetens ger större lön än lägre kompetens.

Då principen om lika lön tillämpas består arbetstagarens grundlön (gl) av två delar, där den arbetsbetingade lönedelen (abl) bestäms utgående från arbetsuppgiftens svårighetsgrad och den personliga lönedelen (pl) utgående från arbetstagarens kompetens.

8 ARBETETS SVÅRIGHETSGRAD OCH ARBETSBETINGAD LÖNEDEL

8.1 Arbetets svårighetsgrad

Syftet med bestämningen av arbetets svårighetsgrad är att klargöra den inbördes svårighetsgraden hos arbetet och arbetsuppgifterna som utförs på arbetsplatsen. Den fastslagna svårighetsgraden skall motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. Då arbetet och arbetsförhållandena förändras, fastställs arbetets svårighetsgrad på nytt.

Arbetstagarnas representanter har rätt att delta i fastställandet av arbetets svårighetsgrad. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna en tillräcklig utredning om sättet att fastställa arbetets svårighetsgrad och principerna för fastställandet.

8.1.1 Bestämningsmetoder för arbetets svårighetsgrad

På arbetsplatsen används endast en bestämningsmetod. Bestämningsmetoderna för arbetets svårighetsgrad är:

1. Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)
2. Grovindelning (GI)
3. Annan bestämningsmetod för arbetets svårighetsgrad

Lokalt kan avtalas om tillämpning av grovindelning eller en annan metod för att fastställa arbetets svårighetsgrad. Ett lokalt avtal kan av grundad anledning sägas upp med sex månaders uppsägningstid.

8.1.2 Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)

I arbetsgrupperingen enligt svårighetsgrad bestäms arbetets svårighetsgrad på basis av följande faktorer:

Den tid som krävs för inläring av arbetet

Med inläringstid avses den tid, under vilken den prestationssäkerhet arbetet kräver, en normal prestationsnivå och det omdöme arbetet kräver, i genomsnitt uppnås. Inläringstiden bestäms genom att man för varje arbete utreder den tid som krävs för erforderlig utbildning och för erhållande av praktisk erfarenhet.

Det ansvar arbetet förutsätter

Med det ansvar arbetet förutsätter avses det ansvar som arbetaren har på grund av arbetets självständighet, trygghet, produkt eller utförande och arbetsredskap.

Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden avses i arbetet förekommande negativa faktorer, som förorsakas av belastning; arbetets tyngd, enformighet, bundenhet i arbetet samt av förhållandena: t.ex. buller, temperatur, smutsighet och luftföroreningar.

Nivågruppering och poängsättning av svårighetsfaktorerna görs på det sätt som presenteras i utbildningsmaterialet om lönestrukturen.

Arbetsvärderingsarbetsgrupp

Normarbetenas svårighetsgrad bestäms av en arbetsgrupp som känner till arbetet och förhållandena på arbetsplatsen. Medlemmarna i arbetsgruppen får mellan förbunden avtalad utbildning för sin uppgift. Arbetsgruppen fungerar som en expertgrupp för underhålls- och uppföljningsfrågor som hänför sig till arbetets svårighetsgrad. Gruppen sammanträder vid behov, dock minst en gång om året.

Svårighetsgraden på andra arbeten bestäms av arbetsgivaren genom att jämföra dem med normarbetena.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna följande när kollektivavtalet träder i kraft:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	1002	1746	C
2	1052	1833	C
3	1105	1925	C
4	1160	2021	B
5	1218	2122	B
6	1279	2228	B

7	1343	2340	A
8	1410	2457	A
9	1480	2580	A

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna fr.o.m. 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	1027	1790	C
2	1078	1880	C
3	1132	1973	C
4	1189	2072	B
5	1248	2176	B
6	1311	2285	B
7	1376	2399	A
8	1445	2519	A
9	1517	2645	A

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna fr.o.m. 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	1057	1842	C
2	1110	1934	C
3	1165	2031	C
4	1224	2132	B
5	1285	2239	B
6	1349	2351	B
7	1416	2468	A

8	1487	2592	A
9	1562	2721	A

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna fr.o.m. 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	1082	1886	C
2	1136	1980	C
3	1193	2079	C
4	1253	2183	B
5	1315	2292	B
6	1381	2407	B
7	1450	2527	A
8	1522	2654	A
9	1599	2786	A

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Antalet svårighetsgrupper är nio om inte lokalt avtalas annat. Då används som undre gräns för de arbetsbetingade lönerna den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp 1 och som övre gräns den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp 9.

8.1.3 Grovindelning (GI)

Om användningen av grovindelning avtalas lokalt.

Svårighetsgrupper

Arbetena värderas enligt svårighetsgrad på basis av följande definitioner:

- I Arbeten som förutsätter relativt kort praktisk erfarenhet och normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.
- II Arbeten som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar för arbetets fortskridande, samt arbeten som utförs under svåra förhållanden och som kräver relativt kort erfarenhet.
- III Arbeten som förutsätter mångsidig och god yrkeskunnighet och stort ansvar för arbetets fortskridande. Arbeten som kräver god yrkeskunnighet och tämligen stort ansvar och som utförs under relativt svåra arbetsförhållanden. Till denna grupp hör även arbeten som utförs under svåra förhållanden och som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande när kollektivavtalet träder i kraft:

Svårighets-grupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Löne-grupp
I	1002	1746	C
II	1160	2021	B
III	1343	2340	A

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighets-grupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Löne-grupp
I	1027	1790	C
II	1189	2072	B
III	1376	2399	A

Kollektivavtal

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighets-grupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Löne-grupp
I	1057	1842	C
II	1224	2132	B
III	1416	2468	A

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

Svårighets-grupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Löne-grupp
I	1082	1886	C
II	1253	2183	B
III	1450	2527	A

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Arbetsbetingad lön som avtalas lokalt

Lokalt kan man avtala om högre arbetsbetingade löner, dock så att den arbetsbetingade lönen i svårighetsgrupp I är lägre än den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp II enligt kollektivavtalet, och den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp III är högst lika stor som lönen i svårighetsgrupp 9 enligt AGS.

8.1.4 Annat, lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad

Svårighetsgrupper

Arbetena på arbetsplatsen indelas enligt det sätt som arbetets svårighetsgrad lokalt fastställs på i svårighetsgrupper som till antalet är minst fem.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande när kollektivavtalet träder i kraft:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	1002	1746
övre gräns	1480	2580

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	1027	1790
övre gräns	1517	2645

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	1057	1842
övre gräns	1562	2721

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	1082	1886
övre gräns	1599	2786

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

8.2 Arbetsbetingad lönedel

Arbetarens arbetsbetingade lönedel och lönegrupp fastställs på basis av de arbeten han regelbundet utför.

Storleken på den arbetsbetingade lönedelen fastställs på basis av den arbetsbetingade lönen i den svårighetsgrupp till vilken huvuddelen av arbetstagarens arbetsuppgifter klart hör.

9 KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL

9.1 Kompetens

Den personliga lönedelen fastställs på basis av kompetensfaktorer som är betydelsefulla för arbetet.

Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet (arbetsskicklighet), mångsidigt kunnande, arbetsresultat och omsorgsfullhet. Minst två av dessa faktorer väljs ut till det lokala bedömningssystem som arbetsgivaren utarbetar.

Innehållet i systemet behandlas av representanterna för arbetsgivaren och arbetstagarna. För varje arbetare utreds de principer enligt vilka de personliga lönedelarna differentieras.

9.2 Personlig lönedel

9.2.1 Fastställande av arbetstagarens personliga lönedel

Chefen bedömer arbetstagarens kompetens enligt det lokala bedömningssystemet. Den personliga lönedelen ska motsvara arbetstagarens kompetens. För arbetstagaren utreds de grunder enligt vilka den personliga lönedelen fastställs.

För en ny arbetstagare fastställs den personliga lönedelen senast fyra månader efter det att anställningsförhållandet inletts. Innan den personliga lönedelen har fastställts, används den arbetsbetingade lönedelen som arbetstagarens grundlön.

9.2.2 Den personliga lönedelens storlek

Den personliga lönedelen utgör minst 5 procent och högst 26 procent av arbetstagarens arbetsbetingade lönedel. Vid fastställande av de personliga lönedelarna bör nivågruppvis hela tillämpningsområdet användas.

Medeltalet av de personliga lönedelar som procentuellt fastställts för arbetstagarna på en arbetsplats är nivågruppvis mellan 12 och 18 procent. Medeltalet konstateras i samband med fastställandet av alla arbetstagares personliga lönedelar.

9.2.3 Nivågrupper

Lönegrupperna används som nivågrupper. Lönegrupperna bestäms utifrån arbetets svårighetsgrad enligt kapitel 8 i kollektivavtalet. Lönegrupper med färre än 30 arbetstagare sammanslås med den parallella lönegruppen till en enda nivågrupp.

På arbetsplatser med färre än 50 arbetare hör alla arbetare till samma nivågrupp.

10 ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETS- HANDIKAPPADE

10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter

Lön till arbetstagare under 18 år differentieras enligt födelseåret. Till en arbetare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är när kollektivavtalet träder i kraft:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	866	1508
Nivå 2	909	1584
Nivå 3	954	1663
Nivå 4	1002	1746

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande::

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	887	1546
Nivå 2	932	1624
Nivå 3	978	1705
Nivå 4	1027	1790

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande::

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	913	1591
Nivå 2	959	1671

Nivå 3	1007	1754
Nivå 4	1057	1842

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter följande::

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	935	1629
Nivå 2	981	1711
Nivå 3	1030	1796
Nivå 4	1082	1886

Tim- och månadslönerna tas arbetsplatspecifikt i bruk från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Till studerande betalas på basis av kunnsande, erfarenhet och kompetens minst tim- eller månadslön enligt nivå 2. Med studerande avses enligt lagen om yrkesutbildning läroavtalselever och i arbetsförhållande varande studerande i yrkesläroanstalter i branschen.

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana praktikanter i anställningsförhållande som saknar den erfarenhet som förutsätts för arbetet i fråga. Tidlönen till 18 år fyllda praktikanter skall dock vara minst den lönen i den lägsta svårighetsgruppen.

För arbete med prestationslön tillämpas de gällande enhetspriserna, såvida inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas.

Till en arbetstagare som är anställd när ett läroavtal ingås, betalas i lön för studerande dennes grundlön, om man inte lokalt avtalar om en högre lön.

10.2 Arbetshandikappade

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana arbetstagare, vilkas arbetsförmåga i de aktuella arbetsuppgifterna på grund av sjukdom eller annan orsak är varaktigt nedsatt.

11 ARBETSTAGARENS LÖN

11.1 Arbetstagarens grundlön

Arbetstagarens grundlön uträknas genom att den personliga lönedelen läggs till den arbetsbetingade lönedelen.

11.2 Löneformer som bör användas

De löneformer som bör användas är:

- 1 De av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformerna:

1.1 Tidlön

1.2 Prestationslön

- Premielön

a)	fast del	85 %
	rörlig del	15 %
b)	fast del	70 %
	rörlig del	30 %
c)	den fasta delen större än	30 %
- Blandackord

a)	fast del	75 %
	rörlig del	25 %
b)	fast del	50 %
c)	rörlig del högst	50 %

- Rakt ackord

- 2 Lokalt avtalade och registrerade löneformer
- 3 Arbetsbetingad löneform som avtalats mellan arbetsgivaren och vederbörande (en eller flera) arbetare. Denna löneform bör delges förtroendemannen.

Oberoende av den löneform som används för arbetet ska en tidlön fastställas för arbetstagaren.

Den fasta delen av premielön och blandackord kan vara antingen arbetsbetingad eller både arbetsbetingad och personlig. Den fasta delens kompetensdel indelas i nivågrupper på basis av faktorer som är viktiga för att produktionen ska löpa smidigt.

Vid ändring av löneformen bör de lokala parterna föra förhandlingar innan en ändring genomförs och försöka nå enighet om ändringen av löneformen, om det inte är fråga om en lokalt avtalad löneform. Då handlar man i enlighet med det lokala avtalet. Närmare anvisningar om ändringar i löneformen finns i förbundens gemensamma handbok om lönestrukturen.

11.2.1 Tidlön

För tidlönearbete betalas till arbetstagaren en personlig tidlön (cent/timme eller euro/mån), som är minst lika stor som grundlönen.

Tidlönen består av grundlönen och en eventuell tidlönedel. Tidlönedelen ska stöda de principer som används vid bestämningen av grundlönen. Delen kan differentieras t.ex. enligt principerna för den personliga lönedelen.

Om arbetarens grundlön ändras, sänks inte den åt honom fastställda tidlönen utan i lagen om arbetsavtal avsedda särskilt saklig och vägande skäl, om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas.

11.2.2 Prestationslön

Som grund för prissättningen av prestationsavlönat arbete används arbetsbetingad lön och prestationsnorm för det arbete som ska utföras.

Prissättningsregel och lönegaranti

Vid premiearbeten ska den prissättningslön som motsvarar ett normalt premiearbete vara 15 procent högre än den arbetsbetingade lönen.

Ackordsarbetet ska prissättas så att lönen vid normal ackordsarbetstakt är 20 procent högre än den arbetsbetingade lönen för arbetet. Detta gäller även sådana premiearbeten, där den arbetsmängd som motsvarar arbetarens normala ackordsarbetstakt kan fastställas genom arbetsmätning.

För prestationslönearbete betalas åt arbetare minst grundlön.

Uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

Arbetstagaren har innan prestationsarbetet inleds och avtal om enhetspriset träffas rätt att få information om arbetets lönegrunder och lönebildningen.

Av den skriftliga arbetsorder som ges arbetaren eller arbetsgruppen skall framgå såväl prestationsarbetets omfång som enhetspriset.

Avtal om enhetspris

Arbetsgivaren och den arbetare eller de arbetare som erbjuds prestationsavlönat arbete avtalar om enhetspriset för det prestationsavlönade arbetet innan det inleds.

Om man inte kommer överens om enhetspriset för det arbete som skall utföras, tillämpas kollektivavtalsenlig prissättning.

Enhetsprisets varaktighet

Enhetspriset förblir oförändrat så länge de faktorer som påverkar prissättningen ej förändras. Enhetspriset och det arbetsvärde som eventuellt utgör grunden för enhetspriset ska motsvara de verkliga förhållandena och metoderna på arbetsplatsen.

Avbrott av prestationsavlönat arbetet

För den tid som ett prestationsavlönat arbete avbryts betalas till arbetstagaren lön enligt den personliga tidlönen, om det arbete som förorsakade avbrottet inte kan ordnas som prestationslönearbete.

Om arbetaren på arbetsgivarens order blir tvungen att avbryta sitt redan påbörjade och avtalade raka ackord på grund av annat arbete utan förhandsanmälan och det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras med prestationsavlön, betalas till arbetaren för detta arbete lön enligt hans medeltimlön, dock högst för sex arbetsdagar.

11.3 Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna

På arbetsplatser där man tillämpar såväl tid- som prestationslön, kan löneutvecklingen för tidsavlönade och prestationsavlönade arbetare konstateras årligen i samtal med förtroendemannen. Ifall man upptäcker betydande skillnader i löneutvecklingen, utreder man orsakerna till skillnaderna och gör eventuella justeringar.

11.4 Lokalt avtalat lönesystem

Lokalt kan man också avtala om någon annan löneform som alternativ till löneformen som fastställts ovan i kapitlen 8,9 och 11. Ett lokalt lönesystem ska byggas upp enligt principen om lika lön. En lön som bestäms enligt ett lokalt avtalat lönesystem

ska uppgå till minst den arbetsspecifika lönen enligt AGS 4 med tillägg av 5 procent. Ett lokalt avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Uppsägningstiden för ett lokalt avtal och lönesystemet är sex månader, om inget annat avtalat om uppsägningstiden.

Vid uppsägning av ett lokalt avtal gällande lönesystemet ska arbetsgivaren och huvudförtroendemannen förhandla om uppsägningens grunder, konsekvenser och alternativ innan avtalet sägs upp. Efter uppsägningstiden sker en övergång till lönesystemet enligt kollektivavtalet och till personliga tidlöner som användes innan det lokala lönesystemet började tillämpas. I detta sammanhang höjs och justeras de personliga tidlönerna i enlighet med kollektivavtalet räknat från datum då det lokala lönesystemet togs i användning.

12 ARBETSSTUDIER

Avsikten med arbetsstudierna och utvecklingen av metoderna är att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft och anställningsförhållandenas kontinuitet. I samband med utvecklingsverksamheten bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande arbetsinnehåll.

Arbetstagarna och deras representanter ska kunna delta i utvecklingen och verkställandet av förändringar i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

Syftet med de arbets- och tidsstudier som arrangeras på arbetsplatserna är att utveckla arbetsresultatet och därmed också arbetstagarnas inkomster. De ändringar i arbetsarrangemangen som de eventuellt ger upphov till får inte ha en ofördelaktig inverkan på de anställdas normala löneinkomster.

När arbetsgivaren använder arbetsstudier bör arbetsgivaren ge arbetstagarnas representanter tillräcklig information och utbildning

om undersökningsmetoderna samt om hur undersökningsresultaten eventuellt kommer att tillämpas på arbetarnas lönesättning.

Meddelande om arbetsmätningen och avsikten med den ges åt vederbörande arbetare, innan studien inleds.

Har oenighet uppstått angående det på basis av arbetsstudierna fastställda enhetspriset och en kontrollstudie av ifrågavarande arbete därför utförs, bör förtroendemannen, om han så önskar, erhålla information om hur studien utförts och om resultaten.

13 RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONSLöNER

13.1 Upprättande och ibruktagande av resultatpremier-system

Arbetsgivaren kan komplettera tid- och prestationslönerna med en resultatpremie, som i allmänhet baserar sig på verksamhetens målsättningar, såsom förbättring av produktiviteten och uppnående av utvecklingsmål. Avtal om ibruktagande ingås lokalt och det registreras.

Innan systemet med resultatpremier tas i bruk bör arbetsgivaren ge arbetarna en redogörelse för dess innehåll, syfte och målsättningar samt om utbetalningsgrunderna.

13.2 Behandling av resultatpremie i löneadministrationen

Till arbetaren utbetalat resultatpremietillägg beaktas vid beräkning av semesterlön och semesterersättning, ifall de inte redan ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

Kollektivavtalets löneförhöjningsbestämmelser tillämpas inte på resultatpremietilläggen.

14 SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER

14.1 Tillfällig avvikelse, exceptionella olägenheter eller problem i arbetsförhållandena

Arbetsförhållandena beaktas vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad.

Om det i arbetsförhållandena uppkommer en tillfällig avvikelse, som klart vållar olägenheter, och som inte har tagits i betraktande vid fastställandet av arbetets svårighetsgrad, betalas på basis av störningens grad ett separat tillägg.

Från och med början av avtalsperioden är tillägget minst 59 cent per timme, om inget annat avtalas lokalt.

Tillägget är fr.o.m 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter minst 60 cent per timme, om inget annat avtalas lokalt.

Tillägget är fr.o.m 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter minst 62 cent per timme, om inget annat avtalas lokalt.

Tillägget är fr.o.m 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter minst 63 cent per timme, om inget annat avtalas lokalt.

Tillägget betalas endast för de timmar, då tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena föreligger.

14.2 Skifttillägg

I ordinarie skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett skifttillägg när kollektivavtalet träder i kraft:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14 - 22)	132 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22 - 06)	244 cent/timme

I ordinarie skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett skifttillägg fr.o.m. 1.4.2025 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14 - 22)	135 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22 - 06)	250 cent/timme

I ordinarie skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett skifttillägg fr.o.m. 1.3.2026 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14 - 22)	139 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22 - 06)	257 cent/timme

I ordinarie skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett skifttillägg fr.o.m. 1.3.2027 eller från början av nästa lönebetalningsperiod därefter:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14 - 22)	142 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22 - 06)	263 cent/timme

Bestämmelserna om tillägget för skiftarbete anses även uppfyllda ifall tillägget per dygn för de olika skiftena också på annat sätt fördelad sammanlagt motsvarar ovan angivna belopp.

Till arbetare i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete utbetalas för varje under lördagsarbetsdygn arbetad timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat lördagstillägg, vars storlek är 244 cent/timme när kollektivavtalet träder i kraft. Tilläggets storlek är 250 cent/timme fr.o.m. 1.4.2025, 257 cent/timme fr.o.m 1.3.2026 och 263 cent/timme fr.om 1.3.2027.

14.3 Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete betalas

- för arbete som utförs kl. 18 - 23 ersättning motsvarande tillägget för kvällsskift
- för arbete som utförs kl. 23 - 06 ersättning motsvarande tillägget för nattskift

14.4 Tjänsteårstillägg

I samband med företagets normala lönebetalning som följer närmast efter 1 december betalas som ett särskilt tillägg till arbetstagarerna tjänsteårstillägg enligt den tid anställningsförhållandet utan avbrott fortgått före utgången av föregående november månad.

På lokal nivå kan man komma överens om en annan tidpunkt för betalningen av tjänsteårstillägget. Avtalet ska gälla alla arbetstagarer som är berättigade till tjänsteårstillägg.

14.4.1 Konstaterande av grunderna

Huruvida arbetstagarerna omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne konstateras den 30 november årligen. De härvid konstaterade grunderna för utbetalning av tillägget tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningstidens längd och kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

14.4.2 Tjänsteårstilläggets storlek

Tillägget bestäms enligt följande:

Anställningstiden	Formel för beräkning av tillägget
10 men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTL$
15 men inte 20 år	$4 \times Sm \times MTL$
20 men inte 25 år	$6 \times Sm \times MTL$
25 år eller längre	$8 \times Sm \times MTL$

Sm är antalet semestergrundande månader under föregående semesterkvalifikationsår

MTL är för en arbetstagare med timlön den medeltimlön under tredje kvartalet som avses i punkt 15.2 i kollektivavtalet.

Den timlön som behövs för betalningen till en arbetstagare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

Storleken av en deltidssamarbetande arbetares tjänsteårstillägg beräknas så, ett det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget multipliceras med kvoten av veckans ordinarie timantal och talet 40.

Om arbetare övergått från heltidsarbete till deltidssarbete eller från deltidssarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11.) då grunderna för tjänsteårstillägget senast konstaterats, jämkas det enligt ovanstående formel uträknade tjänsteårstillägget så, att det anses fördelat på tolv delar och för de fulla månader under vilka arbetaren under den ifrågavarande perioden varit deltidssanställd, multipliceras härmed motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av deltidssarbetsveckans ordinarie veckotimars antal och talet 40.

14.4.3 Utbyte av tjänsteårstillägg mot ledighet

Arbetsgivaren och en arbetstagare kan årligen komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren intjänat eller en del av det kan bytas ut mot motsvarande ledig tid. Ledigheten kan hållas efter den tidpunkt då tjänsteårstillägget har justerats. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten eller det förfaringssätt som iakttas när ledigheten hålls. Avtalas ska ingås skriftligt. Huvudförtroendemannen ges en utredning om tillvägagångssätten vid utbyte.

För timavlönad arbetstagaren betalas under ledigheten en ersättning som motsvarar medeltimlönen.

14.4.4 Anställningen upphör

Om till tillägg berättigad arbetares anställning upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, erläggs åt arbetaren i samband med slutlikviden för varje semestergrundande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång erlades åt honom som tjänsteårstillägg.

14.5 Yrkesexamenspremier

Till en arbetstagare, som med godkänt vitsord avlägger en med arbetsgivaren överenskommen arbetsrelaterad yrkes- eller specialyrkesexamen inom metallbranschen eller en yrkes- eller specialyrkesexamen inom en avtalsbransch som avses i teknologiindustrins tidigare kollektivavtal för arbetstagare inom elbranschen, utbetalas i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter det examen avlagts en yrkesexamenspremie, vars storlek är:

- yrkesexamen 300 euro
- specialyrkesexamen 400 euro.

15 MEDELTIMLÖN FÖR EN ARBETSTAGARE MED TIMLÖN

15.1 Användning och beräkning av medeltimlönen

Medeltimlönen används som beräkningsgrund för utbetalning av lön och ersättningar i de fall som nämns separat i kollektivavtalet.

Arbetstagarens medeltimlön beräknas så, att den lön arbetstagaren fått för arbetad tid under varje kvartal inklusive tid- och prestationslöner jämte andra eventuella tillägg, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Av tilläggen för arbetad tid beaktas inte

- övertidstillägg
- söndagstillägg
- arbetstidsutjämningsstillägg
- lördagstillägg
- resultatpremietillägg.

Inte heller andra tillägg än tilläggen för arbetad tid, såsom tjänsteårstillägg och vinstpremier, beaktas vid beräkningen av medeltimlönen.

Om arbetstagaren under kvartalet har varit i arbete mindre än 160 timmar beräknas inte någon medeltimlön för kvartalet.

Den totala förtjänsten för långvarigt prestationslönearbete som utförts under skilda kvartal, kan vid beräkning av medeltimlönen fördelas på ifrågavarande kvartal i förhållande till antalet utförda arbetstimmar under respektive kvartal, såvida antalet arbetstimmar som använts i prestationslönearbete härvid är känt.

15.2 Tidpunkter då medeltimlönen används

Medeltimlönerna som beräknats för de olika kvartalen enligt punkterna ovan används på följande sätt:

- under februari, mars och april används medeltimlönen för föregående års IV kvartal,
- under maj, juni och juli används medeltimlönen för årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober används medeltimlönen för årets II kvartal samt
- under november, december och januari används medeltimlönen för årets III kvartal.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och upphöra enligt räkenskapsperioderna.

Om räkenskapsperioden sträcker sig över två olika månader eller kvartal, inberäknas den i den månad eller det kvartal där den största delen av de ordinarie arbetstimmarna under räkenskapsperioden ingår.

15.3 Ny arbetstagare och andra specialsituationer

Till en nyanställd arbetstagare betalas en lön eller ersättning enligt punkt 15.1 i avtalet under högst fyra månader enligt arbetstagarens personliga tidlön.

I det fall att medeltimlönen understiger grundlönen utbetalas dock lönen eller ersättningen enligt grundlönen.

Till en arbetstagare, vars medeltimlön på grund av t.ex. sjukdom eller värnplikt inte räknats ut enligt punkt 15.1, betalas på motsvarande sätt lön eller ersättning enligt den senast uträknade medeltimlönen eller enligt den personliga tidlönen, om den är högre.

16 LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN

Med lönebestämningsperiod avses den tidsenhet, som utgör grund för lönens fastställande. Grundbestämningsperioden är en timme. Om ibruktagande av annan bestämningsperiod avtalas lokalt, detta dokumenteras skriftligt.

Då bestämningsperiodens längd ändras, bibehålls strukturen i arbetarens grundlön. En ändring av periodlängden får inte inverka negativt på arbetstagarens normala löneinkomster.

Före ändring av bestämningsperiod bör arbetsgivaren åt arbetarna ge en utredning som gäller ändringens syfte, innehåll och praktiska genomförande.

Ett avtal som gäller en annan period än grundbestämningsperioden kan av grundad anledning sägas upp. Uppsägningstiden är minst sex månader.

17 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN

17.1 Ersättning av inkomstbortfall

Den förlust av förtjänst för ordinarie arbetstid som enligt kollektivavtalet ska ersättas betalas som månadslön uträknad enligt den individuella tidlönen.

17.2 Månadslönedivisor för vissa ersättningar

Den timlön som behövs vid betalning av följande ersättningar uträknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169:

- ersättning för veckovila
- utryckningspenning

- ersättning för den tid som åtgår till resa utom ordinarie arbetstid
- yrkesutbildning
- ersättning för beredskapstid
- ersättning för uppbådsdagen.

17.3 Lön för deltid

Om en arbetstagare inte har rätt till lön för hela lönebetalningsperioden, till exempel på grund av frånvaro utan lön, räknas lönen för deltid ut.

Lönen för deltid beräknas så, att den månadslön, som består av den personliga tidlönen eller den fasta delen av prestationslönen, divideras med det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i ifrågavarande lönebetalningsperiod och den erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka arbetstagaren är berättigad till lön. Den rörliga delen av prestationslönen betalas enligt utfört arbete.

17.4 Deltidsarbete

I deltidsarbete där arbetstiden är kortare än 40 timmar i veckan beräknas de arbetsbetingade månadslönerna så att de arbetsbetingade månadslöner som nämns i punkt 8.1 multipliceras med kvoten av arbetstagarens ordinarie arbetstimmar och talet 40.

För deltidsarbetstagare används den avtalade genomsnittliga arbetstiden per månad som divisor i stället för standardtimdivisorn 169.

18 LÖNEBETALNING

Om lönebestämningsperioden är kortare än en vecka, bör lönen betalas minst två gånger i månaden, om inte lokalt avtalas att lönen eller del av den skall betalas en gång i månaden. Om lönen bestäms per vecka eller enligt en längre period, bör lönen betalas minst en gång i månaden.

Vid anställningens upphörande betalas slutlönen i första hand på den första ordinarie löneutbetalningsdagen efter anställningens upphörande, dock senast inom en månad från anställningens slut. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan före den ovan nämnda tidpunkten för utbetalning av slutlönen komma överens om en annan tidpunkt för utbetalning av slutlönen. Avtalet ska ingå skriftligen.

III ARBETSTID OCH SEMESTER

Bestämmelserna om arbetstid reglerar den ordinarie arbetstidens längd och föreskriver hur arbetstiden ordnas antingen utgående från arbetsgivarens arbetsledningsrätt eller lokala avtal. Genom ändamålsenlig placering av arbetstiden kan man förbättra företagets leveransförmåga, beakta arbetstagarnas behov när det gäller arbetstiden samt se till att utbudet och efterfrågan av arbete på ett effektivt sätt kan mötas.

När den ordinarie arbetstid som fastställs i kollektivavtalet överskrids kan det vara fråga om antingen övertidsarbete enligt lagen eller kollektivavtalsenligt övertidsarbete. För sådant arbete betalas förhöjd lön.

Semesterbestämmelserna gäller semesterlön och semesterpremie.

Till övriga delar än vad som föreskrivs i kollektivavtalet iakttas bestämmelserna i arbetstidslagen och semesterlagen.

I underteckningsprotokollet har förbunden kommit överens om möjligheten till arbetsplatsvisa försök som avviker från kollektivavtalets kapitel 19 bestämmelser.

19 ORDINARIE ARBETSTID

19.1 Den ordinarie arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

19.1.1 Genomsnittlig veckoarbetstid i dag- och tvåskiftarbete

Då man arbetar normalt heltidsarbete, dvs. 40-timmars arbetsvecka, ska arbetstiden i dag- och tvåskiftarbete jämnas ut så att den i medeltal under kalenderåret är högst

år 2025 i medeltal 36,2 timmer per vecka

år 2026 i medeltal 36,4 timmer per vecka

år 2027 i medeltal 36,6 timmar per vecka.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden har uppnåtts så att arbetstidsförkortningarna i enlighet med avtalen mellan AFC och FFC 28.3.1984 och 15.3.1986, har omvandlats till genomsnittlig veckoarbetstid för hela kalenderåret. Också söckenhelgerna samt mid-sommar- och julaftonen utjämnar veckoarbetstiden. Den genomsnittliga veckoarbetstiden kan för en arbetstagare variera mellan kalenderåren beroende på om arbetstagaren eventuellt i enlighet med punkt 19.2 har flyttat fram utjämningsledighet till följande år eller om annat avtalats lokalt om utjämningsledighetens längd på det sätt som avses i punkt 19.7.

Bestämmelserna i punkt 19.2 tillämpas då arbetstiden jämnas ut till genomsnittlig arbetstid.

19.1.2 Genomsnittlig veckoarbetstid i treskiftarbete

Den ordinarie arbetstiden är

- i medeltal 35,8 timmar per vecka i intermittert treskiftarbete och

- i medeltal 34,9 timmar per vecka i kontinuerligt treskiftsarbete.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden verkställs med ett på förhand utarbetat arbetstidsschema. Arbetstiden ska under en period om högst ett år, i regel inom ett kalenderår, jämnas ut till ovan nämnda antal timmar per vecka.

Söckenhelger är arbetsdagar eller lediga dagar på det sätt som framgår av arbetstidsschemat. Söckenhelgernas samt midsommar- och julaftonens utjämnande effekt på arbetstiden har beaktats vid beräkningen av de ovan nämnda genomsnittliga veckoarbetstiderna. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skiften så, att arbetet avbryts i allmänhet till veckoskiftet. På grund av företagets produktionsbehov varierar arbetstiden under söckenhelgveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar i dygnet under sju dagar i veckan.

Bestämmelser som gäller kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas också i underjordiskt gruvarbete.

19.2 Arbetstidens utjämning i dag- och tvåskiftsarbete

A. Verkställande av den genomsnittliga veckoarbetstiden

Den genomsnittliga veckoarbetstiden verkställs så att man ger 12,5 dagar utjämningsledighet per kalenderår. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Om man inte annat lokalt avtalas, genomförs arbetstidsutjämningen så att ledighet hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Arbetstidsutjämningen kan genom lokalt avtal genomföras också så att den ordinarie dygnsarbetstiden förkortas eller genom att olika alternativ för arbetstidens utjämning kombineras.

B. Givande av utjämningsledighet

Tidpunkten för utjämningsledigheten

- framgår av det på förhand fastställda arbetstidsschemat,
- meddelas senast en vecka på förhand eller
- avtalas lokalt.

Arbetstidsschemat är till sin natur kollektivt och gäller för den tid, då arbetstidsform som används på ifrågavarande arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet, är dag- eller tvåskiftsarbete.

Om av arbetstidsschemat inte annat följer, anses att en arbetstagarare som är borta från arbetet, har fått ledighet, även om han eller hon inte har fått särskilt meddelande därom, när hela företaget, den arbetsavdelning eller den arbetsgrupp, till vilken arbetaren hör, hållit i detta avtal avsedd ledighet.

C. Flyttning av utjämningsledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att ledigheten skjuts fram så att den ges senast för utgången av följande år. Huvudförtroendemannen ska få en utredning över hur framskjutningen av utjämningsledigheterna ordnas i praktiken.

En sådan utjämningsledighet kan skjutas fram, för vilken utjämningsstillägg inte har betalats. För en framskjuten utjämningsledighet betalas utjämningsstillägg i samband med att ledigheten tas ut. Man kan avtala annorlunda mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om den mängd utjämningsledighet som framskjuts och tidpunkten för betalningen av utjämningsstillägget.

D. Frånvarons inverkan på mängden utjämningsledighet

Om inte annat avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, minskar frånvaro, för vilken en timavlönad arbetstagare inte får utjämningsstillägg enligt punkt 19.3 i kollektivavtalet, mängden årlig utjämningsledighet. En frånvaro på 128 arbetstimmar enligt denna bestämmelse minskar utjämningsledigheten med 8 timmar. Frånvaron behöver inte vara sammanhängande.

Bestämmelsen tillämpas på tim- och månadslöntagare som arbetar i dag- och tvåskift.

E. Utjämningsledighet och permittering

Vid undersysselsättningssituationer utnyttjas i första hand utjämningsledighet och vid behov tillgrips först därefter permittering.

19.3 Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning av dessa

Inkomstbortfall till följd av arbetstidsutjämningen till genomsnittlig veckoarbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i cent, som i dag- och tvåskiftsarbete är 6,3 procent, i intermittert treskiftsarbete 11 procent och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,3 procent av arbetstagarens kvartalsvis beräknade medeltimlön.

Tillägget betalas också

- för sådan rese- och utbildningstid på ordinarie arbetstid som ersätts av arbetsgivaren,
- för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid
- för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid på grund av vård av sjukt barn,

- för den del av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägg betalas i dag- och tvåskiftsarbete i samband med löneutbetalningen för den löneutbetalningsperiod då ledigheten tas ut, om inte annat avtalas lokalt. För tillägg som intjänats i treskiftsarbete avtalas utbetalningstidpunkterna lokalt.

Om anställningen upphör och motsvarande ledighet för intjänat utjämningsstillägg inte har beviljats, betalas det intjänade utjämningsstillägget i samband med slutlönen. Om anställningen upphör mitt under kalenderåret på grund av arbetsgivaren och arbetsgivaren har beviljat mer ledighet än vad arbetstagaren har intjänat i utjämningsstillägg, får arbetsgivaren inte dra av motsvarande lön från arbetstagaren vid slutlöneutbetalningen.

Arbetstiden för arbetare med månadslön utjämnas utan sänkning av månadslönen.

19.4 Arbetstidsschema

Av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat bör framgå förläggningen av den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden samt den högst ett år långa perioden, inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie längd.

I treskiftsarbete är arbetstidsschemat till sin natur kollektivt. Utjämningsperioden för arbetstiden omfattar högst ett år, i regel ett kalenderår.

Om det är synnerligen svårt att uppge detaljerade uppgifter om hur den ordinarie arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete förläggs i arbetstidsschemat för hela utjämningsperioden på grund av utjämningsperiodens längd eller för att arbetet är oregelbundet, kan man i detta fall göra upp ett arbetstidsschema för en kortare tidsperiod.

Vid uppgörandet av arbetstidsschemat ska arbetstiden ordnas så att den ledighet per vecka som avses i arbetstidslagen (veckovila) om möjligt förläggs i samband med söndagen. Med beaktande av den arbetstidsform eller det arbetstidssystem som används är målsättningen av arbetstagaren även har en annan fridag per vecka. Om den andra fridagen förläggs till en fast veckodag, bör denna, såvitt möjligt, vara lördag. I annat fall framgår fridagen av arbetstidsschemat.

Söckenhelgsveckorna och fridagar

Under en vecka med en extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på en dag före en sådan helg samt på lördag 8 timmar, med undantag av påskafton samt midsommar- och julafton, som är fridagar, om inte produktionstekniska skäl annat påkallar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdagen, 1 maj och självständighetsdagen infaller samt lördagen efter jul och påsk är fridag i sådana arbeten där arbetstiden också i övrigt följer systemet med lördag som fast fridag.

19.4.1 Ändring av arbetstidsschema och meddelande om förändring

Om grunderna för, verkningarna av och alternativen för ändring av ikraftvarande arbetstidsschema förhandlas på arbetsplatsen i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

En bestående förändring av ett gällande arbetstidsschema meddelas till arbetstagaren i fråga två veckor innan förändringen genomförs. En tillfällig förändring meddelas såvitt möjligt en vecka innan förändringen genomförs, dock senast under den tredje dagen innan förändringen genomförs. Lokala avtal om andra anmälningstider kan ingås.

Ändringen är till sin karaktär tillfällig, om det är meningen att man övergår till det arbetstidsschema som är i bruk efter att behovet av förändringen har upphört.

Bestämmelserna om ändring av arbetstidsschemat gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

19.5 Ändringar av arbetstidsformen

Vid övergång från en arbetstidsform till en annan bestäms arbetstiden och det tillägg som utbetalas för den separat, efter övergången i enlighet med bestämmelserna för ifrågavarande arbetstidsform.

19.6 Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden

Ifall man inte lokalt kommit överens om hur arbetstiden organiseras enligt punkt 19.7, bör arbetstiden organiseras enligt följande:

1. Arbetsdygn

Arbetsdygnet börjar i dagarbete kl. 7.00. Arbetsveckan inleds på måndag. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn, som tillämpas vid beräkning av ersättning för veckovila, bestäms enligt arbetsdygnet.

2. Förläggning av daglig arbetstid

Arbetstiden i dagarbete inleds kl. 7.00, ifall arbetsgivaren inte i de fall då motiverade produktionstekniska skäl så kräver, har fastställt en annan arbetstid.

3. Daglig vilopaus

I dagarbete hålls en timmes vilopaus, under vilken arbetaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I tvåskiftsarbete är vilopausen en halvtimme.

I treskiftsarbete bereds tillfälle att inta måltider under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

Arbetaren kan på arbetsplatsen under sådan tid som med tanke på arbetets utförande är lämpligast, inta kaffe eller läsk.

4. Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och med högst tre veckors intervaller växla.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren arbetar kontinuerligt även i samma skift.

5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid

Vid organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid iakttas en utjämningsperiod av högst ett år, som i treskiftsarbete i regel är ett kalenderår.

6. Nattarbete

Nattarbete får utföras med iakttagande av bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen.

19.7 Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal, förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

Det rekommenderas att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen minst årligen granskar huruvida

- de befintliga arbetstidsarrangemangen fungerar med tanke på ordnandet av produktionen och serviceverksamheten samt arbetstagarnas arbetstidsbehov på ett ändamålsenligt sätt

och

- finns det på arbetsplatsen behov och möjligheter att under kalenderåret förlänga eller förkorta ordinarie arbetstiden.

Lokalt kan man avtala om enligt de uppställda målen:

1. den maximala längden för dygns- och veckoarbetstiden
2. en utjämningsperiod som är längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank
3. tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. daglig vilopaus
5. ändring av arbetstidsschema
6. utförande av nattarbete avvikande från 8 § i arbetstidslagen
7. gränserna för flexibel arbetstid, maximum för överskridningar och uppföljningsperiodens längd avviker från arbetstidslagens 12 § 2 mom.

Avtal om förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

A. Grunder för överenskommelse

Grunder för att avtala om ökning eller minskning av ordinarie arbetstid kan bland annat vara:

- behov av ytterligare arbetskraft och möjlighet att fördela arbete till företagets egna yrkesarbetare
- underbeläggning
- arbetstagarens egen önskan.

B. Ökning av arbetstid

För att öka arbetstiden kan arbetsgivaren och arbetstagaren lokalt komma överens om att avvika från mängden arbetstidsutjämningsledighet under anställningen med högst 48 timmar / 6 dagar per kalenderår.

Avtalet ska ingås skriftligen och kan gälla för högst ett kalenderår i taget. Huvudförtroendemannen informeras om avtalsförfarandena. Mer detaljerade gällande anvisningar om avtalsförfaranden finns på förbundens webbplatser www.teollisuusliitto.fi och www.teknologiatyöntajat.fi.

Ifall annat enligt denna avtalpunkt avtalas om längden eller beviljandet av en månadsavlönad arbetstagares arbetstidsutjämningsledighet, betalas denne en separat fast månadsersättning för alla kalendermånader. Ersättningen beaktas inte vid beräkning av andra lönerater.

Storleken av den separata fasta månadsersättningen beräknas enligt följande formel:

$$\text{månadslön} * 0,051 * \text{längd på den avtalade arbetstidsutjämningsledighet som avtalats som arbetstid} \\ 100 \text{ timmar (12,5 dagar)}$$

C. Förkortning av arbetstid

För att lokalt förkorta arbetstiden kan

- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala (ramavtal) om att arbetstagaren kan under sitt anställningsförhållande avtala med arbetsgivarens representant om att byta ut semesterpremien eller en del av den mot motsvarande avlönad ledighet. Avtal ska ingås skriftligt.
- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala om att tjänsteårstillägg som arbetstagaren förtjänar eller en del av det byts ut mot motsvarande ledighet närmare bestämmelser om det i underpunkt 14.5.3 i kollektivavtalet.

19.8 Arbetstidsbank

19.8.1 Begrepp och syfte

Med arbetstidsbank avses ett på företags- eller arbetsplatsnivå ibruktaget system för sammanjämkning av arbete och fritid varvid man avtalar om sparande eller utlåning av olika delfaktorer samt om sammanslagning av dem på lång sikt.

Tids- och andra begränsningar gällande givande av delar man avtalat om som delfaktorer i arbetstidsbanken åsidosätts med arbetstidsbanksavtal, om inte annat lokalt avtalas.

Avsikten med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta arbetarnas individuella arbetstidsbehov.

19.8.2 Ibrukttagande av arbetstidsbanken

Om ibruktagandet av arbetstidsbankssystemet och detaljerna avtalas lokalt skriftligt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. I avtalet om ibruktagandet av arbetstidsbanken ska man komma överens om åtminstone:

1. vilka avtalet gäller
2. av vilka delfaktorer arbetstidsbanken består
3. maximiantalet för den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden
4. gränserna för sparande och utlåning av arbetstidssaldo, inom vilka den ordinarie arbetstiden kan variera inom en längre tidsperiod
5. lönegrunden, enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
6. längden av perioden för utjämning av arbetstiden
7. hur arbetsoförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken.

I avtalet ska man också anteckna principerna om ordnandet av den ordinarie dygns- och/eller veckoarbetstiden samt sättet för hur man meddelar och förfar i anslutning till ordnandet av arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetaren avtalar om tidpunkten för givandet av ledighet som varar en dag eller längre tid.

19.8.3 Användning av arbetstidsbanken

Man kan fritt avtala om gränserna för sparande och användning av tid i arbetstidsbanken. Då man avtalar om utjämningsperioder som är längre än ett år ska den genomsnittliga ordinarie arbetstiden dock högst vara i enlighet med arbetstidslagen.

19.8.4 Anställningen upphör

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Ifall det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör betalas de i samband med slutlikviden på sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar avdras från slutlikviden.

Ifall arbetarens arbetsavtal har sagts upp på grund av arbetsgivaren och arbetaren har befriats från skyldigheten att arbeta under hela sin uppsägningstid, avdras inte den skuld som finns i arbetstidsbanken från hans slutlikvid och saldon som sparats i arbetstidsbanken betalas i pengar..

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om man inte lokalt avtalar annat. Utjämningen av arbetstidssaldona sker inom ramen för uppsägningstiden. Ifall tid- och pengsaldona inte har utjämnats under uppsägningstiden förfar man vid betalning och återbetalning av dem på samma sätt som då anställningen upphör, om inte annat avtalas lokalt.

20 ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETS- TID OCH SÖNDAGSARBETE

20.1 Dygnsövertidsarbete

Definition

Enligt arbetstidslagen avses med dygnsövertidsarbete det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 8 timmar, eller en lokalt överenskommen längre ordinarie arbetstid per dygn än denna.

Ifall arbetstiden har organiserats så, att den i medeltal är 40 timmar i veckan, är dygnsövertiden det arbete som överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Ersättning

För dygnsövertid betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 procent och för de därpå följande timmarna 100 procent av medeltimlönen.

För dygnsövertid som utförs på söckenlördag samt helgaftnar betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för samtliga timmar är 100 % av medeltimlönen.

Den timlön som behövs för uträkningen av övertidstillägget för arbetare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.2 Veckoövertidsarbete

Definition

Enligt arbetstidslagen avses med veckoövertidsarbete arbete som överskrider den kollektivavtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden, dvs. 40 timmar.

Ifall arbetstiden har organiserats så, att den i medeltal är 40 timmar i veckan, är veckoövertiden det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Då man räknar ut veckoövertidsarbetet beaktas inte under samma vecka utfört dygnsövertidsarbete.

Ersättning

För veckoövertidsarbete betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de första 8 timmarna är 50 procent och för de därpå följande timmarna är 100 procent av medeltimlönen.

När övertidstillägg har betalats för 8 timmar, betalas för de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan ett övertidstillägg som är 100 % av medeltimlönen oberoende av om det är fråga om dygns- eller veckoövertidsarbete.

Den timlön som behövs för uträkningen av övertidstillägget för arbetare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.3 Maximal arbetstid

I fråga om den maximala arbetstiden iakttas de begränsningar som föreskrivs i lagen. Som kontrollperiod för den maximala arbetstiden används kalenderåret. I stället för kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år. Granskningsperioden börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter det att kalenderåret har bytt.

Alternativt kan den tidigare bestämmelsen om maximal mängd övertid tillämpas fram till 31.12.2020.

20.4 Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsdygn eller arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, utan att dock överskrida den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen.

20.4.1 Ersättning för mertidsarbete per dygn vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs som mertidsarbete, som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för en heltidsarbetande arbetstagare i arbetstidschemat fastställda arbetstiden per dygn då den underskrider 8 timmar under dygnet i fråga, ersätts som för dygnsövertidsarbete.

20.4.2 Ersättning för mertidsarbete per vecka vid utjämning av arbetstiden och under söckenhelgsvecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs som mertidsarbete

- a) som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för en heltidsarbetande arbetstagare i arbetstidschemat fastställda arbetstiden per vecka då den underskrider 40 timmar under veckan i fråga eller
- b) som under söckenhelgsveckorna överskrider arbetstiden per respektive vecka enligt arbetstidsschemat,

ersätts som för veckoövertidsarbete.

20.5 Ersättning för arbete som utförs på fridag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs på fridagar ersätts på det sätt som man avtalat om för veckoövertidsarbete när arbetstagaren på grund av följande godkända skäl inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna utföra så många arbetstim-

mar att det skulle motsvara den ordinarie veckoarbetstiden och arbetstagaren arbetar på i arbetstidsschemat antecknade fridagar.

Som godkända skäl räknas:

- arbetstagarens semester,
- arbetsoförmåga på grund av sjukdom,
- frånvaro med lön på grund av barns insjuknande så som avses i punkt 31.1 i kollektivavtalet,
- permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl (gäller inte förkortad arbetsvecka),
- yrkesutbildning eller gemensam utbildning eller av utbildningsarbetsgruppen godkänd fackföreningsutbildning i enlighet med punkt 47.1 - 47.3 i kollektivavtalet,
- arbetsresa på uppdrag av arbetsgivaren eller
- reservövning.

20.6 Lokalt avtalat övertidstillägg (endast ett övertidsarbetsbegrepp)

I avvikelse från punkt 20.1 och 20.2 kan man lokalt avtala om fastställande av övertidstillägg och storleken på tillägget enligt något av nedan nämnda alternativ:

- a) I övertidstillägg betalas 55 % för alla timmar som berättigar till övertidstillägg.
- b) I övertidstillägg betalas för de första till övertidstillägg berättigande timmarna 50 % och för de därpå följande timmarna 100 % tillägg.
- c) I övertidstillägg betalas för de första femtio till övertidstillägg berättigande timmarna 35 %, för de därpå följande hundra timmarna 65 % och för därpå följande timmar 100 %.
- d) Man avtalar lokalt om övertidstilläggets storlek och om en eventuell på timmar baserad differentiering med anpassning av ovan nämnda exempel.

Avtal om övertidstillägg

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

Om storleken av övertidstillägget grundar sig på ett system med flera nivåer kan uppföljningsperioden för timgränserna vara högst ett år.

Ett lokalt avtal gäller både kollektivavtalsenligt övertidsarbete och övertidsarbete enligt arbetstidslagen.

Ett lokalt avtal påverkar inte söndagsersättningen eller ersättningen för ledighet per vecka.

Lokala avtal - upprättande, giltighet och uppsägning

Ett lokalt avtal ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid.

Uppsägningen av ett avtal som gäller tillsvidare skall ske skriftligt. Uppsägningstiden är tre månader om inte annat avtalat. Om man för ersättningen av utförda arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg använder ett system som är uppdelat i olika nivåer, upphör avtalet dock tidigast då den uppföljningsperiod löper ut som närmast följer efter det att uppsägningstiden löpt ut om man inte annat avtalas.

Det genomsnittliga övertidstillägget på arbetsplatsen

Ifall man inte avtalar annat om ersättning av övertidsarbete, utgör tillägget 55 procent, om den genomsnittliga procenten för övertidstillägget på arbetsplatsen inte är högre uträknat för en tillräckligt lång tidsperiod.

Förbundens andra anvisningar

Material som stöder lokala avtal finns på förbundens hemsidor, se www.teknologiatyonautajat.fi och www.sahkoliitto.fi.

20.7 Skifttillägg för övertidsarbete

Till skiftarbetare betalas för övertidsarbete ett skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket han utför övertidsarbetet. För övertidsarbete utbetalas skifttillägget enkelt utan övertidsförhöjning.

Bestämmelsen tillämpas, ifall skiftarbetare som dygnsövertidsarbete eller veckoövertidsarbete utför arbete, som i övrigt enligt arbetstidsschemat är organiserat som ordinarie skiftarbete.

20.8 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag betalas, förutom tid- eller prestationslön och eventuella övertidstillägg, för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg motsvarande 100 procent av medeltimlönen.

När det gäller intermittenta arbetstidsformer som omvandlas till söckenhelger kan huvudförtroendemannen i fråga om en kyrklig högtid (nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdag, juldagen, annandag jul) som infaller på en tisdag, onsdag eller torsdag skriftligen avtala om utbetalning av en förhöjning för söndagsarbete eller om dess storlek. Detta gör det möjligt att på ett kostnadseffektivt sätt regelbundet överföra arbetstid till en ledig dag enligt arbetstidsschemat.

Den timlön som behövs för uträkningen av söndagstillägget för en arbetstagare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.9 Arbete på påskafton, midsommarafton och julafton

För arbete utfört på påskafton, midsommarafton och julafton betalas ett tillägg som uppgår till 100 procent av medeltimlönen. Detta moment gäller inte kontinuerligt ett- eller tvåskiftsarbete liksom inte heller oavbrutet treskiftsarbete.

Om för arbetet redan betalas 100 procent veckoövertidsersättning, betalas det ovan nämnda tillägget dock inte.

Under ovan nämnda dagar kan arbete utföras under de förutsättningar som avses i 17 §, 7 momentet i arbetstidslagen.

20.10 Avvikelse från fritid per vecka samt ersättning

En arbetstagare, som tillfälligt behövs i arbete under sin veckovila kompenseras för den tid som åtgått till arbete under veckovilan enligt vad som avtalas personligt med arbetstagaren innan arbetet inleds.

Om veckovilan förloras, ersätts den tid som under veckovilan åtgått till arbete enligt ett avtal som ingås personligt med arbetstagaren innan arbetet inleds antingen genom att förkorta hans regelbundna arbetstid med den tid som åtgått till arbete under veckovilan eller betala en ersättning för denna.

I kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ett-skiftsarbete anses en arbetstagare ha gått miste om sin veckovila om arbetstagaren har utfört arbete under arbetsveckans alla dagar utan att få 35 eller minst 24 timmars oavbruten ledighet. I ett sådant fall kompenseras tiden som åtgått till arbetet under veckovilan på det sätt som beskrivs i föregående stycke.

Veckovila anses inte förverkligad under tid som arbetaren är borta på grund av egen sjukdom eller på grund av vård av sjukt barn.

20.10.1 Beräkningsgrund för ersättning för veckovila

Vid uträkning av ersättning för veckovila beaktas de arbetstimmar arbetstagaren har utfört under det arbetsdygn eller de arbetsdygn, då veckovila senast borde ha getts. Avvikande från bestämmelsen ovan beaktas i kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete de arbetstimmar under vilka arbetstagaren har arbetat under veckans enligt arbetstidsschemat sista lediga dag.

20.10.2 Beviljande av ersättande ledighet

Förkortning av den ordinarie arbetstiden som ersättning för förlorad veckovila ska genomföras senast inom tre månader efter att arbetet utförts, om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas.

20.10.3 Penningersättning

Förlorad veckovila kan också ersättas genom att till arbetstagaren utöver tid- eller prestationslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som uppgår till 100 procent av medeltimlönen.

20.11 Utryckningsarbete

20.11.1 Kallelse till utryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden

Om en arbetstagare efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats kallas till plötsligt påkommande arbete utöver sin

ordinarie arbetstid, betalas till arbetstagaren arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning ifall arbetet är övertidsarbete.

Dessutom betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

- a) en ersättning motsvarande två timmars medeltimförtjänst då kallelse till plötsligt påkommande arbete getts efter ordinarie arbetstid eller på en fridag, dock före klockan 21.00.
- b) en ersättning motsvarande tre timmars medeltimförtjänst, då kallelse getts mellan klockan 21.00 och 06.00. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas i de fall som här avses omedelbart en övertidsersättning på 100 procent.

20.11.2 Meddelande under ordinarie arbetstid

Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han under samma arbetsdygn efter det han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör inställa sig till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas en i underpunkt 20.11.1 a) angiven extra ersättning, motsvarande två timmars medeltimlön.

20.12 Beredskap

Med beredskap avses att arbetstagaren enligt avtal är skyldig att utanför arbetstiden befinna sig i beredskap att på kallelse rycka ut för att utföra arbetsuppgifter. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. Arbetsuppgifterna kan utföras på arbetsplatsen, på kommenderingsplatsen eller via distansförbindelser. Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden.

Arbetsgivaren är skyldig att till arbetaren betala ersättning för de begränsningar som beredskapen medför för arbetares användning av fritiden.

Den ersättning som betalas för beredskapstiden är:

- a) 50 % av medeltimlönen, ifall arbetstagaren är skyldig att omedelbart inleda arbetet, dock senast 1,5 timmar från det att kallelsen gavs
- b) 35 % av medeltimlönen, ifall arbetstagaren är skyldig att börja arbeta senast 3 timmar från det att kallelsen gavs
- c) 20 % av medeltimlönen, ifall tidsfristen är mer än 3 timmar.

Arbetaren och arbetsgivaren kan också avtala annorlunda om ersättningen för beredskapen.

Bestämmelserna om uttryckningsarbete tillämpas inte när arbetstagaren kallas till arbete.

21 SEMESTER

21.1 Givande av semester och semesterns längd

Arbetare får semester enligt semesterlagen.

21.1.1 Tid likställd med arbetstid

I 2 kap. 7 § i semesterlagen regleras den frånvarotid som anses likställd med arbetstid när längden på semestern fastställs. Därtill räknas som dagar likställda med arbetade dagar den tid då arbetstagaren getts befrielse från arbete för att delta i Metallarbetarförbundets förbunds kongress, förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken en arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, 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.

Också arbetstidsutjämningsdagar, ledighet uttagen ur arbetstidsbanken tjänsteårstilläggsledighet och semesterpremieledighet är dagar likställda med arbetade dagar.

21.1.2 Organisering av semester i treskiftsarbete

Vid användningen av femskiftssystem i kontinuerligt treskiftsarbete ges arbetstagaren, ifall inte produktionstekniska orsaker motiverar annat eller därom lokalt annat avtalas, en 24 dagar lång enhetlig ledig tid under perioden 20.5.-20.9 för semester.

Oanvända semesterdagar av semesterdelen som omfattar 24 dagar under ovan nämnda kalenderperiod ges i regel i en följd under det kalenderår då semesterkvalifikationsåret slutar.

I treskiftsarbete ges den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår då semesterkvalifikationsåret slutar eller under därpå följande år före utgången av april.

21.2 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med timlön (gäller personer som lyder under 14 dagars regeln om intjänande)

Beräkningsgrunden för arbetstagarens semesterlön och semesterersättning är medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret, vilken fås så, att till arbetstagaren betald eller till betalning förfallen lön för arbetad tid under semesterkvalifikationsåret, med undantag av förhöjning, som utöver lönens grunddel betalas för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.

I den lönesumma som utgör beräkningsgrund för medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret ingår:

inkomst för utförd arbetstid i arbete med tid-, ackords- samt blandackords- och prestationslön.

- skiftarbetsstillägg
- tillägg för kvälls- och nattarbete
- tillägg för utjämning av arbetstid för utförd arbetstid
- tillägg för söndagsarbete
- ersättning för ledighet per vecka
- olika förhållandetillägg samt
- resultatpremietillägg, om semesterlön och semesterersättning inte ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

A. Koefficienter

Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret multipliceras med en koefficient enligt antalet semesterdagar. Koefficienterna är följande:

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 är större än 30, höjs koefficienten med talet 7,2 för varje semesterdag.

B. Deltidsarbete

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen genom att multiplicera medeltimlönen med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

C. Extra lediga dagar som kompletterar semestern

Om den semester som intjänats under semesterbestämningsåret är kortare än 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 för att komplettera semestern. Till arbetstagare som får timlön utbetalas dock för varje timme under de extra dagarna en ersättning som svarar mot lönen enligt den genomsnittliga timlönen. Som grund för beräkningen av den ersättning

som utbetalas för extra lediga dagar till en arbetstagare som får månadslön används daglönen som erhålls genom att dividera månadslönen med 25.

21.3 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med månadslön

En arbetstagare med månadslön får sin lön eller eventuella semesterersättning för den intjänade semestertiden i enlighet med semesterlagen.

Åt arbetare som regelmässigt utför skiftarbete betalas skifttilläggen för semestertiden i enlighet med arbetstidsschemat enligt rådande praxis på arbetsplatsen. Tilläggen betalas antingen innan semestern inleds eller på reguljära lönebetalningsdagar.

21.4 Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds. För en semesterperiod om högst sex dagar får semesterlönen till en arbetstagare med timlön betalas på den ordinarie avlöningsdagen.

Lokalt kan man avtala om att semesterlönen betalas på de ordinarie avlöningsdagarna under semestern. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare. Semesterlönen skall i så fall dock vara i sin helhet erlagd senast vid den lönebetalning, då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

21.5 Semesterpremie

Till en arbetstagare med timlön betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpremie.

Den semesterpremie som ska betalas till en arbetstagare med månadslön erhålls så, att summan av den månadslön som utgör personlig tidlön och semestertidens skifttillägg divideras med talet 50 och resultatet multipliceras med antalet semesterdagar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen avtala om att byta ut semesterpremien eller en del av den mot motsvarande avlönad ledighet, om arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingått ett skriftligt lokalt (ram)avtal om denna möjlighet.

I ramavtalet är det bra att nämna saker som fastställs i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, till exempel:

- tidpunkten för utbetalning av lön för en ledighet som tas ut som semesterpremieledighet
- effekten av arbetsoförmåga på användningen av semesterpremieledighet
- eventuell ändring av den avtalade tidpunkten för semesterpremieledigheten.

21.5.1 Betalning av semesterpremie i samband med semesterlön

Semesterpremien betalas enligt följande, om man inte lokalt avtalar skriftligen om en annan tidpunkt för betalningen:

Hälften av semesterpremien erläggs innan semestern inleds. Hälften erläggs i samband med den lönebetalning, vid vilken arbetare erhåller lön för den första arbetsdagen efter semestern, eller skulle ha erhållit ifall han inte varit förhindrad att komma på arbete.

För att arbetaren skall erhålla den andra delen av semesterpremien, bör hans anställning dock vara i kraft ännu under semesters sista dag. Ifall arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetarens anställning under dennes semester av annan än på arbetarens beroende orsak, betalas åt arbetaren även semesterpremiens andra del.

Om man lokalt har avtalat annat om tidpunkten för betalning av semesterpremien ska semesterpremien också i dessa fall betalas i sin helhet senast före början av nästa semesterkvalifikationsår.

Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare.

Ifall arbetarens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie betalas den vid anställningens upphörande, ifall arbetaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till premien.

21.5.2 Betalning av semesterpremie i samband med semesterersättning

Semesterpremie betalas också i samband med en eventuell semesterersättning om anställningen upphör under semesterperioden av annan än på arbetaren beroende orsak. Semesterpremie betalas då för semesterersättningen för det föregående, avslutade semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande ett avbrutet semesterkvalifikationsår.

Att ett tidsbundet arbetsavtal upphör anses inte vara en omständighet som beror på arbetstagaren.

21.5.3 Pensionering

Semesterpremie betalas till en arbetstagare som avgår med ålders- eller sjuk- eller invalidpension på den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till. Åt arbetare som avgår med pension, betalas semesterpremie även för semesterersättning för det eventuellt avbrutna semesterkvalifikationsåret.

21.5.4 Militär- eller civiltjänstgöring

Åt arbetare som inleder sin beväringstjänstgöring betalas semesterpremie för den semesterlön och semesterersättning, till vilken han är berättigad vid inträdet i militärtjänsten. Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt på civiltjänstepliktigt.

IV ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR

Bestämmelserna om arbetskommenderingar reglerar ersättningen av de kostnader som arbetskommenderingarna ger upphov till.

Arbetstagaren har under vissa av de nedan fastställda förutsättningarna rätt till särskilda ersättningar och förmåner, som bland annat gäller söckenhelger och tillåten frånvaro.

22 ARBETE UTANFÖR DEN ORDINARIE ARBETSPLATSEN

22.1 Definition av ordinarie arbetsplats

Med ordinarie arbetsplats avses den plats, där arbetaren huvudsakligen arbetar.

Arbetsgivaren bör i samband med anställningen informera arbetstagaren om vilken som är arbetstagarens ordinarie arbetsplats. Då omständigheter som inverkar på vad som kan anses som ordinarie arbetsplats väsentligt har förändrats ska utredningen ges på nytt.

22.2 Skyldighet att resa och meddelande om arbetskommendering

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor utförs på ändamålsenligt sätt så, att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Meddelande om arbetskommendering ges åt arbetaren senast på den tredje dagen före resan. Man kan dock avvika från denna anmälningstid om det gäller en brådskande arbetskommendering. Motsvarande avvikelse är möjlig också när arbetstagarens arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar.

22.3 Arbetsresans och resedygnets början och slut

Arbetsresan och resedygnet, som utgörs av en högst 24 timmar lång tidsperiod, börjar då arbetaren beger sig på resa till kommanderingsplatsen från sin arbetsplats eller sin bostad samt upphör, när han återkommer till sin arbetsplats. Kan arbetaren inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan och resedygnet vara avslutade då han återvänder till bostaden.

Till restiden hör också sådan nödvändig väntetid som förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller, då man byter från ett trafikmedel till ett annat,

Arbetsgivaren bör med beaktande av den tid som sammanlagt använts för resa och arbete se till att arbetaren får tillräcklig vila per arbetsskift.

22.4 Ersättning för kostnader som förorsakas av arbetskommendering

22.4.1 Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter erforderliga resekostnader, som förorsakas av resor till och från kommanderingsplatsen eller till en annan kommanderingsplats, när arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetarens ordinarie arbetsplats och bostad. Till nödvändiga resekostnader räknas priset på biljetter (om resan sker på natten, sovplatsbiljetter) i andra klass samt kostnader för bagage.

A. Användning av egen bil på arbetsresor

Arbetsgivaren och arbetaren kan före resan avtala om att arbetaren använder sin egen bil och om den ersättning som betalas. Tilläggsersättning betalas för med arbetsgivaren avtalad transport av andra personer eller varor. Ersättningarnas storlek är det belopp som av skattestyrelsen årligen fastställs såsom skattefritt.

B. Resor under arbetsdagen

Om arbetstagaren under arbetsdagen blir tvungen att resa mellan den ordinarie arbetsplatsen och kommenderingsplatsen, betalas ersättning för alla erforderliga resekostnader samt för resetiden.

22.4.2 Dagtraktamente

Då platsen där arbetet utförs, mätt längs allmänt utnyttjad farväg, ligger på över 40 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad betalas dagtraktamente för varje resedygn enligt följande:

- Partiellt dagtraktamente betalas, då arbetsresan varat över 6 timmar.
- Heldagstraktamente betalas, då arbetsresan varat över 10 timmar.

För en del av ett dygn som med minst 2 och högst 6 timmar överstiger ett fullt resedygn betalas partiellt dagtraktamente.

Dagtraktamentet är till sin storlek det skattefria belopp som skattestyrelsen årligen fastställer.

Om arbetaren under något resedygn får gratis kost eller om kosten ingår i resebiljettens pris, avdras hälften från dagtraktamentet. Med gratis kost avses i fråga om heldagstraktamente två måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en gratis måltid.

22.4.3 Ersättning för resetiden under arbetsresorna

Om arbetstagaren får dagtraktamente för arbetsresan betalas även ersättning för resetiden.

Ersättning för resetiden betalas åt arbetaren för högst 16 resetimmar per arbetsdygn både under en dag som enligt arbetstidschemat är arbetsdag och under en ledig dag. Från detta timavtal avdras det antal arbetstimmar, som arbetare under ifrågavarande arbetsdygn utfört under ordinarie arbetstid.

Som ersättning för resetiden betalas till en arbetstagare med timlön en ersättning som motsvarar den personliga tidlönen. För det antal resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, betalas ersättning enligt medeltimlön.

Om det för arbetstagaren har reserverats sov- eller hyttplats betalas inte ersättning för resetiden för tiden mellan kl. 21.00 - 07.00.

22.4.4 Ersättning för måltid

Som ersättning för måltid betalas till arbetstagaren $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet under följande förutsättningar:

- arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad,
- arbetstagaren har inte möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma och
- ingen gratis måltid ges på arbetsplatsen.

Måltidsersättning betalas inte, då arbetare arbetar på samma företags olika arbetsplatser och måltidsmöjligheterna och -förhållandena motsvarar den ordinarie arbetsplatsens.

Om arbetstagarens arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han därför inte kan återvända hem förrän sent på kvällen ersätts de uppkomna kostnaderna med en andra kostpenning. I de ovannämnda timmarna inbegrips även arbetstimmar som fullgjorts under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

22.4.5 Övernattningskostnader

A. Inkvarteringskostnader

Ifall för arbetaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Inkvarteringskostnadernas högsta belopp per resedryggn är när avtalet ingås följande:

- a) i städerna Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 148 euro,
- b) i övriga kommuner 105 euro.

B. Nattresepenning

Nattresepenning, vars storlek är det belopp som skattestyrelsen fastställt såsom skattefritt, betalas för sådant till dagtraktamente berättigat resedryggn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan.

22.5 Anskaffande av bostad

Före avfärden till kommenderingsorten redogör arbetsgivaren för möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten eller i dess närhet eller reserverar där vid behov bostad åt arbetaren.

I bostaden bör finnas normal inredning, linnekläder samt med tanke på förhållandena tillräckliga social- och rekreationsutrymmen.

Ordnar arbetsgivaren vid en fast arbetsplats på kommenderingsorten bostad åt arbetaren bör det inkvarteringsmaterial som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådant, att boendetrymmet per inkvarterad arbetare är minst 10 m² och att med beaktande av förhållandena på kommenderingsplatsen inkvarteras högst en person per rum.

Om arbetarens arbetskommendering på samma arbetsställe varar högst en vecka, kan två personer inkvarteras i samma rum, som då ska vara minst 13 m².

I denna avtalspunkt avses med bostadsutrymme sovplatsen i inkvarteringen, och den omfattar inte de övriga utrymmenas kvadratmetrar i lägenheten.

Om arbeidskommenderingen avbryts av att arbetaren reser hem till veckosluten, men han arbetar på samma plats också efter avbrottet, ska arbetsgivaren ordna inkvarteringen för arbetaren enligt huvudregeln.

I bostadsvagn, som av arbetsgivaren införskaffas för inkvartering, bör finnas 7 m³ boendeutrymme per inkvarterad arbetare.

22.6 Specialbestämmelser

22.6.1 Reseersättningar och ersättning för resetid på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten inte är möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren på grund av det måste bo över fem kilometer från arbetsplatsen, är han berättigad till ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för sträckan i fråga. Är arbetare på grund av bristande allmänna kommunikationsförbindelser tvungen att anlita egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Ifall arbetsplatsen på kommenderingsorten med allmänna vägar mätt ligger på över 40 kilometers avstånd från den tillfälliga bostad arbetstagaren använder betalas för denna resa ersättning för resetid enligt vad man ovan avtalat om i underpunkt 22.4.3.

22.6.2 Frånvaro på kommenderingsplatsen utan godtagbar orsak

Ifall arbetstagaren utan godtagbar orsak är borta från arbetet på kommenderingsplatsen minskas dagtraktamentets belopp för frånvarodagen i förhållande till den tid då arbetstagaren inte har utfört arbete.

Om frånvaron direkt ansluter sig till en fridag strax före eller efter arbetsdagen utbetalas inget dagtraktamente för denna fridag.

22.6.3 Hemresor i samband med helgdagar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens resekostnader till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen, betalar dagtraktamente samt ersättning för resetiden under resan och nattresepenning enligt förutsättningarna i det här kapitlet om arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen har arbetat oavbrutet i minst tre veckor på kommenderingsorten.

Arbetstagaren har i den ovan avsedda situationen inte rätt att avbryta sin arbetskommendering om arbetets tekniska karaktär eller andra tvingande skäl hindrar det.

22.6.4 Hemresa i anslutning till arbetsoförmåga

Om arbetsgivaren på grund av sjukdom eller olycksfall skickar hem arbetstagaren från kommenderingsorten, betalar arbetsgivaren kostnaderna för hemresan enligt bestämmelserna i detta kapitel. Ersättning för resetid betalas för den tid av hemresan för vilken man inte betalar lön för sjuktid.

22.7 Arbete utomlands

En arbetstagare bör inte utan eget godkännande sändas på kommendering utomlands. Något särskilt godkännande behövs inte

om det är fråga om en brådskande arbetskommendering, om arbetstagarens arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller om utlandskommenderingar hör till arbetstagarens normala arbetsuppgifter.

För researbete utomlands ska man skriftligt avtala om lönevillkor, betalningssätt och andra ekonomiska förmåner i anslutning till anställningsförhållandet innan resan börjar. För avtalsärenden, se förbundens guide "Työehdot ulkomaantyössä" (Arbetsvillkor i arbete utomlands).

Dagtraktamentet i varje enskilt land är det skattefria belopp för dagtraktamente som årligen fastställs av skattestyrelsen.

I researbete utomlands tillämpas bestämmelserna i detta kollektivavtal i den mån de inte strider mot lagstiftningen i ifrågavarande land.

22.8 Undantagsstadganden

När det gäller ersättning av kostnaderna för researbete i s.k. gränsarbete och arbetsplatser som ligger i Sverige i fråga om ett företag som ansluter sig som medlem till något svenskt arbetsgivarförbund eller ingår ett separat kollektivavtal med ett svenskt fackförbund, iaktas de bestämmelser som gällde i kollektivavtalet för teknologiindustrin 2011-2013. De här bestämmelserna finns på förbundens webbplatser.

22.9 Lokalt avtal

Genom lokala avtal kan man avvika från bestämmelserna angående ersättning för kostnader som arbetskommenderingen förorsakar och som avses i punkterna 22.4 - 22.8. Ifall researbete utförs allmänt på arbetsplatsen, uppgörs ett sådant lokalt avtal skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

23 SÖCKENHELGSERSÄTTNING OCH ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER

23.1 Helgdagar som ersätts

Till en arbetstagare med timlön betalas som helgdagsersättning 8 timmars lön enligt medeltimlönen för

- långfredagen
- annandag påsk
- Kristi himmelsfärdsdag samt för följande dagar om de inte infaller på en lördag eller söndag:
- nyårsdagen
- trettondagen
- första maj
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

Söckenhelgsersättningen för arbetare som utför deltidarbete uträknas så, att ovannämnda söckenhelgsersättning multipliceras med kvoten av ifrågavarande ordinarie veckotimmars antal och talet 40.

23.2 Förutsättningarna för betalning av söckenhelgsersättning

Söckenhelgsersättning betalas en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har varat i minst en månad före söckenhelgen i fråga. Söckenhelgsersättning betalas inte ut om arbetstagaren har varit frånvarande utan godtagbar orsak från arbetet den sista arbetsdagen före söckenhelgen eller den arbetsdag som följer närmast efter söckenhelgen eller om söckenhelgen ingår i en oavlönad period. Söckenhelgsersättning betalas också för de

söckenhelger som på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker infaller under de 15 första kalenderdagarna av en permittering.

Om arbetstagaren utan tillåtelse har varit borta på en helgdag som enligt arbetstidsschemat är arbetsdag, utbetalas ingen söckenhelgersättning.

23.3 Övriga ersättningar och förmåner

23.3.1 Arbetstagarens rätt till ledighet

Arbetare har rätt att få ledigt från arbetet:

- den dag han vigs till äktenskap,
- på sin 50- och 60-årsdag,
- på en anhörigs jordfästningsdag.

I första hand används arbetstidens utjämningsledighet till givandet av ledighet.

23.3.2 Uppbåd och repetitionsövning

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som för första gången deltar i värnpliktsuppbåd en ersättning som motsvarar förtjänsten för högst en arbetsdag för uppbådsdagen.

Ifall arbetare under uppbådsdagen också är i arbete får han dessutom lön för den tid han är i arbete.

För arbetare som deltar i separat läkarundersökning som ansluter sig till uppbåd erläggs ersättning för förlorad arbetsförtjänst för den tid som enligt godtagbar redogörelse åtgått till undersökningen och som han är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren betalar lön för tiden för reservövningen så, att arbetaren får fulla löneförmåner då reservistlönen från staten medräknas. Arbetsgivaren får dra av reservistlönen för arbetsdagar som antecknats i arbetstidsschemat.

Bestämmelsen tillämpas också på de arbetstagare som med stöd av civiltjänstgöringslagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar eller som med stöd av räddningslagen utbildas för specialuppgifter inom befolkningsskyddet.

Grunden för ersättningen är medeltimlönen.

23.3.3 Möten i Industrifackets administrativa organ

En arbetstagare som har valts in i Metallarbetarförbundets styrelse, förbundsfullmäktige eller till förbundskongressen, har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ.

Arbetaren ska meddela om behovet av befrielse så snabbt som möjligt och förete en saklig utredning om den tid som behövs för deltagande i mötet.

23.3.4 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar och bekostar en grupplivförsäkring för arbetarna såsom mellan centralorganisationerna överenskommits.

V SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETAR-SKYDD

Syftet med arbetarskyddsverksamheten är att sörja för arbetstagarnas trygghet och hälsa i arbetet.

Bestämmelserna om arbetarskydd föreskriver hur arbetarskyddssamarbetet ska ordnas på arbetsplatsen.

24 ALLMÄNNA ARBETARSKYDDS-BESTÄMMELSER

Arbetsgivaren är skyldig att med nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas trygghet och hälsa i arbetet. En tillräckligt omfattande utredning och bedömning av riskerna utgör grunden för åtgärder för att skapa hälsosamma och trygga arbetsförhållanden.

Arbetaren bör efterfölja de bestämmelser och direktiv som arbetsgivaren ger i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om säkerhetsbrister som observerats. Arbetstagaren ska med de medel och möjligheter som finns till hans förfogande rätta till felet eller bristen, om detta är möjligt utan att äventyra hans egen och andras trygghet och hälsa.

Arbetstagaren har rätt att vägra att utföra ett sådant arbete som medför allvarliga risker för arbetstagarens egen eller andra arbetstagares liv eller hälsa. Vägran att utföra arbetet ska meddelas arbetsgivaren. Rätten att vägra att utföra arbetet fortsätter till arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller på annat sätt sörjt för att arbetet kan utföras på ett tryggt sätt. Det här får inte begränsa arbetet i högre grad än vad som är nödvändigt för att upprätthålla trygghet och hälsa i arbetet.

25 PERSONSKYDDSANORDNINGAR OCH SKYDDSKLÄDSEL

Ifall det på basis av sakkunnigutlåtanden, arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsstatistik eller motsvarande gemensamt kan konstateras att användning av särskilda personskyddsanordningar i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena, införskaffar arbetsgivaren till arbetsplatsen dylik skyddsanordning för arbetarens bruk även om detta inte är nödvändigt enligt 15 eller 20 § i lagen om skydd i arbete. Arbetstagaren ansvarar för skötseln av de personskyddsanordningar och den övriga utrustning som tilldelas honom.

Förfarandet är det samma, ifall arbetaren kan effektivt skyddas mot men som förorsakas av fuktighet, väta, drag, hetta eller köld av särskild styrka, starkt ljus eller annan farlig strålning.

Det samarbetsorgan som avses, är företagets arbetarskyddskommission eller motsvarande. Också företagets hälsovårdspersonal bör ges möjlighet att uttala sin åsikt om de skyddsanordningar som föreslås bli anskaffade.

Arbetsgivaren anskaffar och underhåller på sin bekostnad skyddsdräkter och -handskar till ett antal som kan anses skäligt i arbeten, där slitaget och nedsmutsningen av egna ordinära arbetskläder är större än normalt. Med underhåll avses tvätt av skyddsdräkter och reparation eller förnyande av söndriga skyddsdräkter.

26 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren bör på sin bekostnad organisera företagshälsovård. Syftet med företagshälsovården är att förhindra hälsorisker och -olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att främja arbetstagarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa. Organiseringen av företagshälsovården föreskrivs i lagen om företagshälsovård.

26.1 Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga sker i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården. Principerna för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga ska skrivas in 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-, förverkligandet och uppföljningen av planen.

27 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD

Bestämmelserna i den här punkten tillämpas när det på arbetsplatsen regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. En arbetarskyddsfullmäktig ska dock väljas när det finns minst tio arbetstagare. Arbetstagarna på en annan arbetsplats kan bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig.

27.1 Ordandet av arbetarskyddsverksamheten

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef, om arbetsgivaren inte själv sköter uppgiften. Arbetarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleanter för denne regleras enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

På arbetsplatsen kan man dessutom avtala om att arbetstagarna bland sig kan välja ett eller flera arbetarskyddsombud. Då man avtalar om skyddsombudens antal, uppgifter och verksamhetsområde ska man se till att verksamhetsområdena bildar ändamålsenliga enheter. Vid bedömningen av ändamålsenligheten bör man ta hänsyn till riskfaktorerna på arbetsplatsen och arbetsta-

garnas möjligheter att med beaktande av skiftarbete träffa arbetarskyddsombuden.

27.2 Arbetarskyddskommission och andra samarbetsorgan

Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer tillsätts för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddskommission.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns i 43 g § bestämmelser om de arbetarskyddsfrågor som på arbetsplatsen gemensamt skall behandlas i arbetarskyddskommissionen.

27.3 Arbetarskyddspersonalens uppgifter

A. Arbetarskyddschef

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

B. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktigen övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ingår i uppdraget.

Arbetarskyddsfullmäktigen bör skriftligen meddela arbetsgivaren om när en vice arbetarskyddsfullmäktig vikarierar för honom.

C. Vice arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetarskyddsfullmäktigen är tillfälligt förhindrad att sköta sina uppgifter, sköter vice arbetarskyddsfullmäktigen de nödvändiga fullmäktigeguppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör.

D. Arbetarskyddsombud

Om man inte lokalt 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.

27.4 Utbildningsbehov och anskaffning av författningar

Det utbildningsbehov som förutsätts för arbetarskyddsfullmäktigs och vice fullmäktigs samarbetsuppgifter ska behandlas inom två månader från valet. Samtidigt förhandlar man om de praktiska arrangemangen för att inhämta det nödvändiga kunnandet.

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorgan behöver för att sköta sina uppgifter.

28 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR**28.1 Befrielse från arbetet**

Arbetarskyddsfullmäktigen beviljas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet för att sköta sina uppgifter. Skyddsombudet samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ges vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Då man beviljar arbetarskyddsfullmäktigen befrielse från arbetet tillämpas följande principer:

- A Det är ändamålsenligt att överenskomma om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsombudet.
- B Om det inte har avtalats om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning på ovan nämnt sätt, beviljas befrielse enligt följande tabell:

Antalet arbetstagare samt hyrda arbetstagare (se punk C) på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	helt befriad

- C Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar fastställs omedelbart före valet av arbetarskyddsfullmäktig samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet.

Vid beräkningen av antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar beaktas även det genomsnittliga antalet inhyrda arbetstagare som har arbetat på arbetsplatsen under fastställandeåret, förutsatt att det genomsnittliga antalet inhyrda arbetstagare under granskningsperioden har varit minst 20 personer.

Om arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete för regelbundet återkommande tidsperioder, ska hen i huvudsak sköta sina uppgifter under dessa perioder. För att hantera nödvändiga

ärenden ska arbetsledningen dock ge befrielse från arbetet även vid andra för arbetet lämpliga tidpunkter.

28.2 Ersättning av inkomstbortfall och månadserättning

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en personalföreträdare som deltar i arbetarskyddssamarbetet går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Arbeterskyddsfullmäktig erhåller ersättning för det förtjänstbortfall, som han åsamkas när han på sin arbetstid sköter ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter samt dessutom, ifall inte om annat mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsombudet avtalats, en månatlig ersättning enligt följande:

Antalet arbetstagare och inhyrda arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning euro/mån när KA träder i kraft	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.4.2025	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.3.2026	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.3.2027
10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400 -	238	244	251	257

Ifall en arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem i en arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidstillägg eller överenskommes om annan tilläggsersättning.

Vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust används medeltimlön.

När det gäller ersättning av inkomstbortfall för en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbete tillämpas samma förfarande, enligt vilket lönen för en helt befriad huvudförtroendeman fastställs i enlighet med underpunkt 43.4.4.

Förtjänstutvecklingen för en arbetarskyddsfullmäktig som är delvis befriad från arbete ska motsvara förtjänstutvecklingen för övriga arbetstagare som utför arbeten av samma svårighetsgrad inom ifrågavarande verksamhetsområde. Förtjänstutvecklingen granskas årligen.

28.3 Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktig där de för hans arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppgiften nödvändiga diskussionerna kan föras.

Arbetarskyddsfullmäktigen kan vid behov använda företagets telefon och andra sedvanliga kontorsmaterial. Användning av och praktiska arrangemang kring kontorsmaterial, datorutrustning och programvara genomförs på ett gemensamt avtalat sätt.

29 UPPDRAGET SOM PERSONALFÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN

A. Anställningsförhållande

Anställningsförhållandet gentemot arbetsgivaren förändras inte för arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller övriga personalföreträdare oberoende av om de sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning utgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller del därav förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med punkt 30.4 räknat från det mandattiden upphörde på grund av överlåtelsen av rörelsen.

C. Yrkesutveckling

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppdrag.

D. Inkomst- och omplaceringsskydd

Ifall den till arbetarskyddsfullmäktig valda personens ordinarie arbete försvårar handhavandet av förtroendeuppdraget bör åt denne ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Då annat arbete ordnas ska förhållandena på arbetsplatsen och fullmäktigens yrkesskicklighet beaktas.

En arbetstagare som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig får inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utanför hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. 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. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

30 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD

30.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av arbetarskyddsfullmäktig av ekonomiska och produktionstekniska skäl

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanläggningens verksamhet helt läggs ned. Ifall med arbetarskyddsfullmäktig gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar

hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock från denna regel avvika.

Uppsägning av vice arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen eller han inte åtnjuter förtroendemannaställning, får inte grunda sig på arbetarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

På arbetsplatser där det arbetar minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp ett arbetsavtal för en arbetstagare som innehar ställning som arbetarskyddsfullmäktig eller permittera denna person endast om utförandet av hans eller hennes arbete på arbetsplatsen upphör helt eller avbryts tillfälligt. Arbetsgivarens skyldighet att ordna annat arbete för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till annat arbete fastställs på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om tillfällig permittering på det sätt som föreskrivs i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Vid ordnande av annat arbete och utbildning beaktas även principerna för turordning vid reducering av arbetskraften enligt punkt 35.2. Om arbetstagaren i fråga arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare eller innehar ställning som förtroendeman, bestäms hans eller hennes särskild anställningsskydd enligt vad som i kollektivavtalet avtalats om dessa funktioner.

30.2 Uppsägning av arbetsavtal av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7 kap. § 10 mom. 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetare som han representerar.

30.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8 kap. §§ 1-3. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning underlåtit att fullgöra sin arbetsskyldighet.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetarna.

30.4 Arbetarskyddsfullmäktigens kandidat- och efterskydd

Ovan avsedda bestämmelser om arbetarskydd skall tillämpas också på person som uppställts som arbetarskyddsfullmäktigekandidat och om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga än den valda kandidaten när valresultatet konstateras.

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att ifrågavarande uppdrag upphört.

30.5 Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlægga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet regelbundet arbetande arbetare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning minst 4 månaders lön och högst en i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen bestämd ersättning.

Ersättning för ogrundad permittering bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

30.6 Suppleanter

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas på arbetsskyddsfullmäktigens suppleant under den tid som han enligt en korrekt gjord anmälan fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens vikarie.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

Bestämmelserna om arbetsoförmåga gäller arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i samband med frånvaro till följd av arbetstagarens sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren har under vissa förutsättningar skyldighet att betala lön för graviditets- och föräldraledighet samt för tillfällig vårdledighet och att ersätta inkomstbortfall för tiden för läkarundersökning.

31 ARBETSOFÖRMÅGA, GRAVIDITETS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET

31.1 Arbetsoförmåga

31.1.1 Meddelande om arbetsoförmåga

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål, såvitt det är möjligt innan arbetsskiftet börjar meddela arbetsgivaren om att han insjuknat.

Arbetstagaren meddelar sin närmaste chef eller en annan namngiven person som arbetsgivaren utsett att han insjuknat. Arbetsgivaren ska informera arbetaren om förfaringssättet i detta avseende.

31.1.2 Försummelse av anmälningssplikten

Om arbetaren uppsåtligt utan dröjsmål underlåter att meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, betalas sjuklön tidigast från den dag då meddelande ges.

31.1.3 Förutsättningar för betalning av lön för sjuktid

Lön för sjuktid betalas under följande förutsättningar:

- arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och
- en av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan företes.

A. Konstaterande av arbetsoförmågan

Arbetsoförmågan påvisas genom av företagets hälsovårdsläkare utskrivet eller med annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas, ifall läkaren i intyget utskrivit godtagbara grunder för retroaktiviteten.

Under epidemier kan läkaren ge arbetsplatsens hälsovårdare rätt att efter verkställd undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivare av upprepat sjukintyg bör alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepad sjukdom bör särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Innan intyg utskrivet av hälsovårdare kan anses som utredning över arbetsoförmåga ska hälsovårdaren tillsammans med läkare konstatera att situationen är sådan som ovan avsetts och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsoförmågan.

B. I första hand anlitas företagets hälsovårdsservice

Arbetaren bör i första hand vända sig till företagets hälsovårdsläkare. Intyg över arbetsoförmåga vilket skrivits ut av annan än arbetsplatsens hälsovårdsläkare, duger som grund för betalning av lönen för sjuktid, ifall arbetaren har godtagbar orsak för anlitande av annan läkare.

C. Oklarheter med läkarintyg

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt läkarintyg som arbetaren har företett, kan arbetaren anvisas till undersökning hos en namngiven läkare. Arbetsgivaren erlägger kostnaderna för anskaffning av nytt läkarintyg.

D. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Hantering av sjukfrånvaro

Hantering av sjukfrånvaro genomförs bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. För effektiv påverkan krävs en verksamhetsmodell som består av kartläggning av problemen, målsättningar och praktiska åtgärder. En av dessa åtgärder kan vara förfarandet med egen anmälan som beskrivs nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om att ta i bruk förfarandet med egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Avtalet kan gälla frånvaro under högst tre dygn. Förfarandet med egen anmälan tillämpas endast på arbetstagarens egen sjukfrånvaro samt på ordnande av i underpunkten 31.3 avsedd vård för ett barn som plötsligt insjuknat eller nödvändig tillfällig ledighet som behövs för att sköta barnet.

Punkter som kan ingå i det lokala avtalet kan vara bland annat:

- målsättningarna med avtalet
- vem avtalet gäller
- till vem anmälan görs
- på vilket sätt anmälan görs
- hur anmälan registreras

- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i mängden godtagbara frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av (företags)läkare
- prognostisering för missbruk och möjlighet att avvika från grunderna för betalning av lön för sjuktid vid konstaterat missbruk av systemet
- uppföljning av att avtalet följs
- avtalets varaktighet, uppsägningsmöjlighet.

31.1.4 Betalningsgrund för lön för sjuktid och ersättningsperiodens längd

Till en arbetstagare med timlön betalas lön för sjuktid enligt medeltimlönen. En arbetstagare med månadslön får för den sjuktid som ersätts av arbetsgivaren den månadslön som utgör personlig tidlön.

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar som ingår i arbetstids-schemat under nedan angivna kalenderperioder:

Anställning, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i	Kalenderperiod
minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Sjuklön betalas för ordinarie arbetstimmar enligt arbetstidsschemat för de dagar ersättning betalas.

A. Anställningsförhållanden som fortgått minst sex månader

Till arbetare, vars anställning före sjukdomens början utan avbrott varat minst 6 månader, betalas lön för sjuktid från början av den första av de sjukdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag, om han hade varit i arbete.

B. Karensdag i anställningsförhållanden som fortgått mindre än sex månader

Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetarens arbetsdag om han hade varit i arbete. Den första sjukdagen är karensdag.

Om den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgår minst sex vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Ifall arbetsoförmågan förorsakats av olycksfall i arbetet betalas lön också för karensdagen.

C. Kortare än en månads anställningsförhållande

Ifall arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningen pågått en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 % av arbetarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsoförmågan inträdde och nio därpå följande vardagar. Beträffande förutsättningarna för att sjuklön betalas liksom bestämmelserna om karensdagen iakttas bestämmelserna i detta kapitel.

Ifall arbetarens enligt sjukförsäkringslagen tillkommande rätt till dagpenning börjar tidigare, förkortas i motsvarande grad den tid för vilken lön bör betalas.

D. Arbetstagaren insjuknar under arbetsdagen

Ifall arbetaren mitt under en arbetsdag blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall, betalas till honom ersättning enligt medeltimlönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag.

I anställningsförhållanden som varat under sex månader är därpå följande arbetsdag karensdag, om arbetsoförmågan fortgår. Om arbetstagaren redan när han eller hon kommer till arbetet är arbetsoförmögen, anses denna dag som karensdag i anställningsförhållanden som fortgått under sex månader.

E. Samma sjukdom upprepas

Om samma sjukdom upprepas högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid eller sjukdagpenning senast erlades, betalas lön för sjuktid utan någon karensdag förutsatt att ersättningsperioden för denna sjukdom inte har fyllts. Lönen för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden löpt ut.

Då samma sjukdom upprepas, behöver ersättningsperioden inte vara sammanhängande utan den kan bestå av flera perioder av arbetsoförmåga.

Huruvida det är fråga om samma sjukdom avgörs i oklara fall i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga förorsakad av någon annan sjukdom eller något annat olycksfall och arbetaren inte varit i arbete i arbetsfört skick däremellan, anses sjukdomsperioderna med tanke på löneutbetalningen gälla samma arbetsoförmåga.

31.1.5 Lön för sjuktid betalas inte

Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom grovt brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

31.1.6 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid

Om arbetaren omedelbart har meddelat om sin arbetsoförmåga och inga oklarheter om grunderna för eller storleken av lönen för sjuktid förekommer, betalar arbetsgivaren i samband med den regelbundna lönebetalningen lönen för sjuktid åt arbetaren utan att invänta dag- eller graviditetspenning eller därmed jämförbar övrig ersättning.

31.1.7 Lön för sjuktid vid permittering

Om arbetaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen då meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter då permitteringen redan inletts, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna punkt under permitteringen tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Om arbetaren insjuknar efter meddelande om permittering, betalas lön för sjuktid fram till permitteringen, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna punkt tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Utöver ovannämnda undantag betalas inte lön för sjuktid under permitteringstiden. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan upphört, vidtar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid då permitteringen upphör.

I anställningsförhållanden som varat mindre än sex månader är den första arbetsdagen efter permitteringen karensdag. Den räknas också som insjukningsdagen och den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas. Om den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgår minst sex vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

31.1.8 Ersättande arbete

Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetaren något annat arbete än hans normala, dvs. ersättande arbete. Bestämmelserna och anvisningarna i denna underpunkt ska tillämpas även när ett ersättande arbete som avses i underpunkten kallas något annat. Det ersättande arbetet skall vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan tiden också utnyttjas för utbildning av arbetaren.

I läkarintyget över arbetarens arbetsoförmåga vore det bra att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om anvisning av ersättande arbete för arbetaren skall grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Anvisning av ersättande arbete skall basera sig på gemensamt behandlade regler för hur man skall förfara på arbetsplatsen och på konsultation med företagshälsovårdsläkaren. Innan ersättande arbete inleds bereds arbetaren tillfälle att diskutera frågan med företagshälsovårdsläkaren.

Närmare anvisningar om ersättande arbete finns på förbundens webbplatser.

31.1.9 Ledning av arbetsförmågan

Det är chefens uppgift att känna till begränsningarna för arbetstarens arbetsförmåga och hur de påverkar förmågan att klara sig i arbetslivet. Utredning av orsakerna till frånvaro och andra frågor som gäller frånvaro tjänar detta syfte. Det är chefens uppgift att vid behov ingripa i upprepad och förlängd frånvaro. Det är skäl att vidta förebyggande åtgärder för att förhindra frånvaro.

När eventuella problemfall åtgärdas poängteras behovet av att cheferna samarbetar med företagshälsovården, personaladministrationen, arbetarskyddet och personalrepresentanterna.

31.1.10 Förlängning av arbetskarriären

Arbetsgivaren kan med en arbetstare som har fyllt 58 år diskutera de eventuella åtgärder som stödjer en åldrande arbetstares möjligheter att orka i arbetet. I förbundens gemensamma publikation Teknologiateollisuuden työkaarimalli (Arbetskarriärmodell för teknologiindustrin) finns exempel på åtgärder.

31.2 Graviditets- och föräldraledighet

Särskild graviditetsledighet, graviditetsledighet, föräldraledighet och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtals- och sjukförsäkringslagen.

Den födande föräldern, vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före den beräknade tidpunkten för förlossningen, får för en sammanhängande graviditets- och föräldraledighet lön enligt medeltimlönen för arbetsdagar enligt arbetstidssystemet under en kalenderperiod på högst 56 dagar från den dag när graviditetsledigheten har börjat.

För en icke födande förälder, vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före föräldraledigheten börjar, får

för sin föräldraledighet lön enligt medeltimlönen för arbetsdagar enligt arbetstidssystemet under en kalenderperiod på högst sex vardagar

Med en icke födande förälder avses den förälder som anges i 9 kap. 5 § 1 punkten i sjukförsäkringslagen och inte föder barnet och som är barnets vårdnadshavare, den person som erkänt barnets föräldraskap och anges i 9 kap. 5 § 2 punkten i sjukförsäkringslagen och den person som har adopterat barnet och anges i 9 kap. 5 § 3 punkten i sjukförsäkringslagen. En adoptivförälders rätt till avlöning gäller ett barn under sju år.

31.3 När barn insjuknar

Arbetstagaren har rätt att få tillfällig ledighet med lön för att ordna vård av eller vårda eget barn under 10 år eller annat i hemmet varaktigt boende barn under 10 år som plötsligt insjuknar. Ersättningen för en kort tillfällig frånvaro betalas liksom lön för sjuktid. Om anställningsförhållandet före frånvaron har varat i mindre än sex månader räknas den första frånvarodagen som karenssdag.

Ersättningen betalas under följande förutsättningar:

A. Utredning över barnets insjuknande

En likadan utredning över barnets sjukdom och arbetarens behov att därför vara frånvarande från arbetet skall företes som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis krävs över arbetarens egen sjukdom.

B. Personer som har rätt till frånvaro

Rätt till frånvaro har i samma hushåll som barnet regelbundet boende

- barnets biologiska föräldrar
- barnets adoptivföräldrar eller
- andra personer som har vårdnaden av barnet.

Samma rätt till frånvaro har också den förälder till barnet som inte bor i samma hushåll (distansförälder).

C. Den person som utnyttjar rätten till frånvaro

Barnets vårdnadshavare beslutar om vilkendera föräldern som använder rätten till frånvaro eller om någon annan i samma hushåll som barnet varaktigt boende person använder rätten till frånvaro.

Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att barnets vårdnadshavare inte samtidigt utnyttjar ovan nämnda rätt till frånvaro.

D. Avsikten med frånvaron och dess längd

Arbetarens frånvaro skall vara nödvändig för att ordna vården av eller för att vårda ett barn som plötsligt insjuknat. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över vilka möjligheter barnets vårdplats samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjligheter och lämplighet att vårda barnet.

Frånvaron kan vara 1, 2, 3 eller 4 arbetsdagar åt gången. Frånvaron är nödvändig endast så länge tills man kunnat arrangera vård av barnet. Arbetaren skall också på sin lediga dag vidta nödvändiga och eventuella åtgärder för att ordna vård av barnet.

E. Vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning

Arbetstagarens rätt till ersättning för frånvaron förutsätter att bägge vårdnadshavarna som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar eller att en av vårdnadshavarna är förhindrad att delta i vårdnaden av barnet på grund av yrkesinriktad utbildning utanför hemmet som leder till examen eller värnpliktstjänstgöring eller civiltjänstgöring.

F. Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets båda föräldrar är anställda i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsturer infaller efter varandra, bereds den hemmavarande föräldern möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn som plötsligt insjuknat till dess den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden av en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till tur- och returresa mellan hemmet och arbetsplatsen.

G. Samma sjukdom upprepas

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid senast betalades enligt denna punkt, betalas ersättning utan någon karensdag ända tills ovan nämnda ersättningsperiod på fyra dagar löpt ut.

H. Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Om barnet plötsligt insjuknar mitt under arbetsdagen och den ena av föräldrarna är tvungen att ordna vården eller själv vårda barnet på det sätt som avses i denna punkt, betalas till arbetstägaren ersättning enligt medeltimlönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag.

I. Vård av svårt sjukt eller handikappat barn

Arbetare, vars barn lider av i statsrådets förordning (statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen) avsedd svår sjukdom eller handikapp, har rätt att vara borta från arbetet för att delta i sjukförsäkringslagens 10 kap. § 2 mom. 2 avsedd vård eller rehabilitering efter det att han har överenskommit om frånvaron på förhand med arbetsgivaren.

31.3.1. Frånvarons inverkan på semester

I punkt 31.3 (A-H) avsedda frånvarodagar med lön likställs med sådana i semesterlagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

31.4 Avdrag från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet

Från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet avdras det, som arbetaren enligt lag eller avtal på basis av samma arbetsförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag-, föräldra-, eller graviditets- och föräldrapenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet till den del som ersättningen betalas till arbetaren enligt av honom helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet har arbetsgivaren rätt att lyfta den dag- eller graviditets- och föräldrapenning eller därmed jämförbar ersättning som tillfaller arbetstagaren eller återfå detta belopp av arbetstagaren, dock inte ett högre belopp än det han har betalat.

Om arbetstagaren är sjuk på en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren dock inte rätt till dag-, föräldra-, moderskaps- eller faderskapspenningen för ifrågavarande dag.

Om arbetaren själv är orsak till att dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetaren enligt lag är berättigad till, har arbetsgiva-

ren rätt att från lönen för sjuk- eller graviditets- och föräldraledighet avdra hela eller den del av dagpenningen som på grund av arbetarens försummelse inte har erlagts.

32 LÄKARUNDERSÖKNINGAR

32.1 Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för förlorad arbetsförtjänst och nödvändiga resekostnader samt betalar dagpenning enligt underpunkt 22.4.2 om arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår skickas eller remitteras till hälsokontroll eller undersökningar då dessa grundar sig på:

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (1484/01 och fr.o.m. 1.1.2014, 708/2013) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålskyddslagen (859/2018) eller
- lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016).

Förtjänstförlusten ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar arbetaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt därtill anslutna resor.

Ifall undersökningen sker på arbetstagarens fritid betalas för extra kostnader en ersättning som motsvarar minimibeloppet av sjukdagpenningen enligt 11 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen.

32.2 Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av förtjänstförlust för andra än lagstadgade läkarundersökningar är:

A. Grundförutsättningar

(gäller alla fall i punkt B 1-3)

1. Det skall vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive vänte- och rimliga restider räckte.
2. I övriga än i punkt 1 avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för läkarbesök under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid utom arbetstid. Arbetare skall förete tillförlitlig utredning över att han/hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.
3. Arbetare skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.
4. Läkarundersökning skall ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.
5. Om arbetare får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelser om läkarundersökning. Ersättning erläggs inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.

6. Om sjukdom beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, utgår inte ersättning för förtjänstförlust.

B. Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts:

1. Ny eller upprepad sjukdom

- för tid som åtgår till sådan läkarundersökning, där sjukdom konstateras
- vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av undersökningsåtgärd utförd av läkare
- om arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom tas in på sjukhus för observation eller undersökning iakttas dock bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

2. Tidigare konstaterad sjukdom

- för tid som åtgår till läkarundersökning vid kronisk sjukdom under förutsättning att det är fråga om undersökning utförd av specialläkare eller på poliklinik för specialistsjukdomar för fastställande av vård,
- då sjukdomen väsentligt förvärrats varför det varit nödvändigt för arbetare att söka sig till läkare för undersökning,
- för tid som åtgår till undersökning hos specialläkare nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon,
- för tid som åtgår till annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.
- vid arbetsoförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom; härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning i direkt anslutning till läkarundersökning, för vilken ersättning utgår. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen.

Förtjänstförlust till följd av separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetare inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs endast vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på viss tidpunkt skall bevisas med läkarintyg.

4. Läkarundersökning eller annan medicinsk undersökning vid graviditet

För tid som åtgår till undersökning som är nödvändig för anskaffande av sådant intyg av läkare eller hälsocentral, vilket utgör förutsättning för erhållande av i sjukförsäkringslagen fastställd graviditetspenning samt för tid som åtgår till medicinsk undersökning före födseln (Arbetsavtalslagen 4 kap. § 8 mom. 2) om arbetaren inte fått mottagning utom arbetstid. En förutsättning är att undersökningen har ordnats så att arbetstid inte i onödan förloras.

Arbetstagare bör vid begäran presentera för arbetsgivaren en utredning om undersökningens samhörighet med graviditeten och behovet till att undersökningen utförs på arbetstid.

5. Plötslig tandsjukdom

Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om vården inte kan

fås utom arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

32.3 Anställningsundersökning

Har arbetare, då anställningen inletts, genomgått läkarundersökning med anledning av att arbetsgivaren ansett läkarundersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller fortgår, ersätts arbetaren för de kostnader, som läkarundersökningen och eventuella laboratorie- och röntgenundersökningar medför samt för förlorad förtjänst under ordinarie arbetstid, ifall undersökningen inte har gått att ordna utom arbetstid.

Sker läkarundersökning innan anställningen inletts betalas ingen ersättning för den på så sätt förlorade förtjänsten. I dylika fall ersätts kostnaderna för undersökningen om undersökningen förutsatts av arbetsgivaren och personen ifråga anställs.

32.4 Ersättningsgrund och avdrag

De ovan nämnda ersättningarna för förlust av förtjänst betalas enligt kap. 15 eller punkt 17.1 i det här kollektivavtalet och resekostnader och dagtraktamente enligt underpunkterna 22.4.1 och 22.4.2.

Avdrag från ersättning för förtjänstförlust görs på det sätt som avtalats angående lön för sjuktid i punkt 31.4 i kollektivavtalet.

VII UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN

Bestämmelserna om uppsägningsskydd gäller arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagarens arbetsavtal eller permittera arbetstagaren samt det förfarande som bör iaktas i sådana fall. Arbetstagaren har rätt att få ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal och ogrundad permittering.

33 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Bestämmelserna i den här sektionen gäller:

- uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare,
- permittering av arbetstagare,
- hävning och upplösning av arbetsavtal,
- uppsägning från arbetstagarens sida,
- förfarande vid upphävande av arbetsavtal och
- förfarande vid permittering.

Bestämmelserna i den här sektionen gäller inte:

- hävning av arbetsavtal under provotid (Arbetsavtalslagen 1 kap. 4 §),
- uppsägning av arbetsavtal, när företaget är föremål för företagssanering (Arbetsavtalslagen 7 kap. 7 §),
- uppsägning av arbetsavtal på grund av arbetsgivares konkurs eller död (Arbetsavtalslagen 7 kap. 8 §) och inte heller
- läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

Vi hävning av arbetsavtal under provotid eller då avtalet sägs upp i samband med saneringsförfarande och arbetsgivares konkurs eller död iaktas dock procedurbestämmelserna i punkt 39.3 och 39.4. När det gäller hävning under provotid iaktas också förfarandet i punkt 39.2.

34 UPPHÄVANDE AV ETT ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN AV ORSAK SOM BEROR PÅ ELLER HAR SAM- BAND MED ARBETSTAGARENS PERSON

34.1 Permittering av orsak som beror på arbets- tagaren eller som har samband med hans person

Arbetsgivaren kan permittera arbetstagare för viss tid utan att iaktta permitteringsvarseltid på samma grunder som ett arbetsavtal kan sägas upp eller hävas.

34.2 Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal av orsak som beror på arbetaren eller som har samband med hans person utan i arbetsavtalslagens kapitel 7 §§ 1-2 avsett sakligt och vägande skäl.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana av arbetstagaren själv beroende orsaker såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

34.3 Hävningsgrunder och behandling av arbets- avtalet som hävt

Arbetsgivaren kan häva ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och har rätt att behandla arbetsavtalet som hävt i de fall som avses i 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

35 UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL PÅ GRUND AV EKONOMISKA ELLER PRODUKTIONSTEKNISKA ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET

35.1 Grunderna för uppsägning

Grunderna för uppsägning av arbetsavtal är de i arbetsavtalslagens 7 kap. 1 och 3 § nämnda (ekonomiska och produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av företagets verksamhet).

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning gäller i första hand sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetstagare.

35.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera de arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet på grund av både sin yrkesskicklighet och sina andra egenskaper samt de arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst förlorat en del av sin arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska också fästa uppmärksamhet vid anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

35.3 Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

Om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker med det finns fortfarande arbete att erbjuda efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid för utförande av det resterande arbetet.

35.4 Återanställning av arbetstagare

Genom skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av arbetstagare enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Avtalet ingås skriftligt när arbetsavtalet sägs upp eller hävs och i avtalet beaktas arbetsgivarens åtgärder för främjande av sysselsättning av arbetstagaren.

Ett avtal och vederlag som eventuellt betalas på grundval av det kan påverka arbetstagarens arbetslöshetsförmåner. Arbetstagaren ska reserveras tillräckligt med tid innan avtalet ingås att utreda avtalets inverkan på sin situation.

36 SYSSELSÄTTNINGSLEDIGHET

36.1 Syftet med sysselsättningsledighet

En arbetstagare som sagts upp av ekonomiska eller produktions-tekniska orsaker eller orsaker i samband med omorganisering av företagets verksamhet har under uppsägningstiden rätt till sysselsättningsledighet med full lön

- för att delta i utarbetandet av en sådan sysselsättningsplan som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företags-service (916/2012),
- arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet i enlighet med sysselsättningsplanen eller
- för att söka arbete på eget eller arbetskraftsmyndigheternas initiativ, delta i arbetsintervju eller omplaceringsinstruktion.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annat om rätten till sysselsättningsledighet.

Med full lön avses medeltimlönen för en timavlönad arbetstagare. Med full lön avses för en månadsavlönad arbetstagare den individuella tidlönen per månad.

36.2 Sysselsättningsledighetens längd

Ledighetens längd är beroende av uppsägningstidens längd enligt följande:

- Högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- Högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader;
- Högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är över fyra månader.

Utöver det som ovan avtalats, har arbetstagaren rätt att få högst fem dagar sysselsättningsledighet för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt sysselsättningsplanen.

36.3 Användning av sysselsättningsledighet

Arbetstagarens skall, innan han tar ut sysselsättningsledigheten eller del av den meddela arbetsgivaren om detta och grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunderna för ledigheten.

Arbetsgivaren skall inte förorsakas olägenheter av sysselsättningsledigheten.

Med arbetsdagar avses arbetsdagar antecknade i arbetstidsschemat. Sysselsättningsledigheten kan också tas ut som delar av arbetsdagar.

37 PERMITTERING AV ARBETSTAGARE PÅ GRUND AV EKONOMISKA ELLER PRODUKTIONSTEKNISKA ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET

37.1 Permitteringsgrunder

Permitteringsgrunderna bestäms enligt arbetsavtalslagens 5 kap. § 2 mom. 1-3.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning gäller i första hand sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetstagare.

A. Tillfällig minskning i arbetet

Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt kan arbetare permitteras för den tid som motsvarar den tillfälliga minskningen, eller tills vidare. Minskningen i arbetet kan anses vara tillfällig när den uppskattas räcka högst 90 kalenderdagar.

B. Annan än tillfällig minskning i arbetet

Om arbetet beräknas minska för en längre tid än 90 kalenderdagar, kan arbetstagare permitteras för viss tid eller tills vidare.

37.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska följa turordningen för reducering av arbetskraft i punkt 35.2 vid permittering.

37.3 Permitteringsvarseltid

Vid permittering iaktas en varseltid om minst 14 dagar. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att lämna förhandsmeddelande om permittering.

37.4 Förkortad arbetstid

Bestämmelserna om förfarandet vid permitteringar tillämpas också vid övergång till förkortad arbetstid.

37.5 Lokala avtal

Angående permittering, permitteringsgrunderna och permitteringsvarseltiden kan med i kollektivavtalets 44 kapitel avsett lokalt avtal överenskommas om annat.

37.6 Framskjutande av permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete kan permitteringens begynnelse-tidpunkt framskjutas.

Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringens begynnelse-tidpunkt framskjutas endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

37.7 Avbrytande av permittering

Om arbetsgivaren får ett tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan har börjat kan arbetsgivaren och arbetstagaren innan arbetet inleds komma överens om att avbryta permitteringen, om permitteringen är avsedd att fortsätta utan nytt permitteringsvarsel omedelbart efter att arbetet utförts. Då man avtalar om avbrytandet ska arbetsgivaren meddela hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

37.8 Annat arbete under permitteringstiden

Arbetstagare kan ta annat arbete under permitteringen.

37.9 Anställningsförhållandet upphör under permitteringen

A. Den permitterade arbetstagarens rätt att häva arbetsavtalet

En permitterad arbetstagare har rätt att oberoende av uppsägningstiden häva sitt arbetsavtal. Arbetstagaren har dock inte hävningsrätt under de sista sju dagarna innan permitteringen upphör, ifall arbetstagaren har kännedom om tiden då permitteringen upphör.

B. Den permitterade arbetstagarens rätt till lön för uppsägnings-tid när arbetsgivaren säger upp arbetavtalet

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet under permitteringen har arbetstagaren enligt 5 kap. 7 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att få sin lön för uppsägnings-tiden. Lönen för permitteringsvarseltiden avdras inte från lönen för uppsägnings-tiden. Arbetstagaren har dessutom rätt att för uppsägnings-tiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

Lön för uppsägnings-tid utbetalas löneperiodvis.

C. Uppsägning från arbetstagarens sida då permitteringen fortgått i 200 dagar

Permitterad arbetare, som med stöd av arbetsavtalslagens kapitel 5 § 7 moment 3 säger upp sig efter att permitteringen fortgått utan avbrott i 200 dagar, har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för den uppsägnings-tid som arbetsgivaren är skyldig att iakttä. Arbetstagaren har dessutom rätt att för en tid som motsvarar uppsägnings-tiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

Ersättningen betalas i första hand ut på den första normala löneutbetalningsdagen efter anställningens upphörande, dock senast en månad efter anställningens upphörande. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan innan ovan nämnda tidpunkt för slutlön komma överens om en annan tidpunkt för slutlönens utbetalning. Avtalet ska vara skriftligt.

Om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas, betalas ersättningen den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsförhållandes upphörande.

Oberoende av anställningsförhållandets upphörande kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett tidsbundet arbetsavtal för uppsägningstiden eller en del av den. Från ersättningen som motsvarar arbetarens lön för uppsägningstid avdras i dylika fall den lön som han får för arbetet.

D. Beräkning av ersättningen

Ersättning som motsvarar en månad av uppsägningstiden fås genom att multiplicera arbetstagarens personliga tidlön (ptl) med talet 160 (medeltimlön). Vid beräkningen av ersättningen för uppsägningstidens lön för icke full månad anses arbetsveckan innehålla fem arbetsdagar.

38 UPPSÄGNINGSTIDERNÄ FÖR ARBETSAVTAL OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD

38.1 Uppsägningstider

Arbetsgivare bör vid uppsägning av arbetsavtal iaktta nedan nämnda uppsägningstider:

När anställningsförhållandet utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst ett år	2 veckor
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal skall nedan nämnda uppsägningstider iakttas:

När anställningsförhållandet utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

38.2 Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som säger upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska som ersättning till arbetstagaren betala lön enligt medeltimlönen för en tid som motsvarar uppsägningstiden. Därtill ska arbetsgivaren betala den under uppsägningstiden förordade semesterersättningen.

En arbetstagare som säger upp sig från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren i engångsersättning erlägga ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden och vars beräkningsgrund är arbetstagarens medeltimlön. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs till arbetstagaren. Arbetsgivaren bör dock iaktta det som i arbetsavtalslagens kap. 2 § 17 stadgas om begränsning i arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

38.3 Fastställande av arbetsförhållandets längd

Vid beräkandet av arbetsförhållandets längd, enligt vilken uppsägnings tiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma arbetsförhållande.

Anställningsförhållandet avbryts t.ex. inte på grund av:

- graviditets- och föräldraledighet,
- vårdledighet,
- värnplikts tjänstgöring eller civiltjänstgöring,
- deltagande i militär krishantering eller i därtill hörande utbildning eller övning,
- studieledighet eller
- överlåtelse av rörelse.

Värnplikts- eller civiltjänstgöringstiden beaktas inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd liksom inte heller deltagande i militär krishantering eller därtill hörande utbildning och övning.

38.4 Beräkningen av bestämd tid

Vid beräkningen av tidsfrister iakttas lagen om beräkandet av laga tid (150/1930).

Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en frist vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat arbetsförhållandets sista dag.

Exempel:

Arbetsgivaren permitterar arbetstagaren den 1 mars med iakttagande av en 14 dagars permitteringsvarseltid. Den första permitteringsdagen är den 16 mars.

Arbetsgivaren säger den 30 juli upp en arbetstagar, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott i 6 år och vars uppsägningstid således är 2 månader. Anställningsförhållandets sista dag är den 30 september. Om arbetstagaren sägs upp den 31 juli är den 30 september anställningsförhållandets sista dag eftersom september inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

39 FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL

39.1 Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren bör verkställa en på arbetsavtalslagens kap. 7, §§ 1-2 grundad uppsägning av arbetsavtal inom skälig tid efter det att uppsägningsgrunden kommit till hans kännedom.

39.2 Hörande av arbetstagar

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på grund av orsak som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. 1-2 § eller häver det av orsak som avses i nämnda lags 1 kap. 4 § eller 8 kap. 1 § ska arbetstagaren få tillfälle att bli hörd om grunden för upphävandet. Arbetstagaren har härvid rätt att anlita till exempel förtroendemän eller arbetskamrat som biträde.

39.3 Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal

Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal bör 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.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal, eller har han en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av avtalet som grundar sig på meddelande som sänts per brev eller per e-post ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semesterns eller ledighetens sista dag.

Då meddelande om upphävande av arbetsavtal skickas per brev eller e-post anses de grunder för upphävande av arbetsavtalet som avses i kapitel 1 § 4 och kapitel 8, § 1 i arbetsavtalslagen ha blivit åberopade inom avtalad eller stadgad tid, om meddelandet har postats inom denna tid eller sänts per e-post.

39.4 Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela datumet för arbetsavtalets upphörande samt de för arbetsgivaren kända grunderna för uppsägningen eller hävandet av arbetsavtalet på basis av vilka arbetsavtalet avslutats.

40 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp, permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagares anställning till deltid av ekonomiska och produktionstekniska orsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet ska ar-

betsgivaren iakttä bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag (1333/2021), dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Förhandlingsplikten gäller företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021).

Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i detta kapitel kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter däri.

Med avvikelse från 19 § och 23 § i samarbetslagen (1333/2021) anses samarbetsskyldigheterna fullgjorda när ärendet efter förhandlingsframställning behandlats skriftligt enligt principerna för samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna nödvändiga uppgifterna med iakttagande av det som redan avtalats förhandlingstiderna som fastställts i kollektivavtalet..

Arbetsgivaren ska sörja för att de uppgifter som avses i 47 § i samarbetslagen(334/07) och som lämnas före förhandlingarna är adekvata för att inleda förhandlingar. Förhandlingarna kan inledas omedelbart efter den tid som behövs för förberedelser.

Förhandlingstider

Föremål för förhandlingarna är en åtgärd som tydligt leder till:	Förhandlingstid:
Att färre än tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade eller uppsagda.	14 dagar efter att förhandlingsframställning lagts fram,såvida inte annat lokalt avtalats.
Permittering som varar högst 90 dagar för minst tio arbetstagare.	14 dagar efter att förhandlingsframställning lagts fram, såvida inte annat lokalt avtalats.

Att minst tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade i över 90 dagar eller uppsagda.	sex veckor efter att förhandlingsframställning lagts fram, såvida inte annat lokalt avtalats.
--	---

Förhandlingstid (gäller alla åtgärder) i små företag och företags-saneringssituationer

Ett företag där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet är minst 20 men färre än 30.	14 dagar efter att förhandlingsframställning lagts fram, såvida inte annat lokalt avtalats.
Ett företag som är föremål för sådant saneringsförfarande som avses i lagen om företagssanering.	14 dagar efter att förhandlingsframställning lagts fram, såvida inte annat lokalt avtalats.

För handlingsplanen och handlingsprinciperna för främjande av sysselsättning som ges eller presenteras i början av samarbetsförhandlingar som eventuellt kan leda till uppsägning av arbetstagare, se förbundens material om omställningsskydd.

41 ERSÄTTNINGAR FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH OGRUNDAD PERMITTERING AV ARBETSTAGARE

41.1 Fastställande av ersättningar

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet för uppsägning av arbetsavtal i strid med uppsägningsgrunderna i kollektivavtalet fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Om arbetsavtalet har hävts eller behandlats som hävt i strid med grunderna enligt kollektivavtalet, ska den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid ersättas enligt första stycket i punkt 38.2 i det här avtalet.

Ifall ett arbetsavtal upphävts utan att det ens med uppsägning hade varit berättigat, ska utöver ersättningen ovan en ersättning enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen betalas.

Skadeståndet för permittering av arbetstagare i strid med grunderna i kollektivavtalet fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

41.2 Principen om en ersättning och ersättning i förhållande till plikt

Arbetsgivaren kan inte ådömas i denna punkt avsedd ersättning utöver eller istället för de på basis av arbetsavtalslagen ådömda ersättningarna.

Om arbetsgivaren döms att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal eller ogrundad permittering av arbetstagare kan arbetsgivaren inte dömas till att därutöver betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal utgående från samma grunder.

41.3 Brott mot procedurbestämmelserna

Arbetsgivaren kan inte dömas till plikt som avses i kollektivavtalslagens 7 § för underlåtenhet att följa procedurbestämmelserna i detta kapitel.

Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om förfaringssätt beaktas som en faktor som verkar höjande på ersättningsbeloppet vid fastställande av storleken av den ersättning arbetsgivaren döms till för ogrundad uppsägning av arbetsavtal eller för permittering.

42 BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCK- ANDE AV TALAN

Om man i meningsskiljaktighetsförhandlingar enligt kapitel 45 i kollektivavtalet gällande upphävande av arbetsavtal eller permittering inte lyckas nå enighet, kan ärendet föras vidare till arbetsdomstolen.

När anställningsförhållandet upphör, upphör rätten till ersättning i enlighet med punkt 41.1 i kollektivavtalet, ifall talan inte väcks inom två år efter det att anställningsförhållandet har upphört.

VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJ- AKTIGHETER

Systemet med förtroendemän är en del av samarbetet mellan företaget och personalen. Förtroendemannen är arbetstagarnas intressebevakare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet och meningsskiljaktigheter. I egenskap av fackavdelningens representant är förtroendemannen skyldig att upprätthålla och främja arbetsfreden. För att lyckas i uppgiften som förtroendeman krävs samverkan mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

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. När målen har fastslagits avtalar man om nödvändiga metoder.

Förbunden kan vid behov erbjuda hjälp vid avgörande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen gällande rätt tillämpning eller tolkning av kollektivavtalet.

43 FÖRTROENDEMÄN

43.1 Förtroendemannasystemets syfte

Förtroendemannasystemets syfte är att skapa förutsättningar för utvecklingen av samarbetet mellan företaget och dess personal samt att främja en riktig tillämpning av kollektivavtalet och lokala avtal. En av förtroendemannens centrala uppgifter är att fungera som en länk i det lokala förhandlingssystemet gällande verkställandet av kollektivavtalet och för sin del sörja för att:

- kollektivavtalet tillämpas rätt och att det följs,
- meningsskiljaktigheter snabbt och ändamålsenligt reds ut,
- samarbete och lokalt avtalsförfarande främjas och
- arbetsfred upprätthålls och främjas.

Förtroendemannasystemets uppgift är att erbjuda en kanal för att förbättra företagets funktioner, personalens möjligheter att påverka och produktiviteten.

43.2 Förtroendemannens ställning

Vid skötseln av sin uppgift har förtroendemannen särskilda rättigheter och motsvarande skyldigheter. Utöver de uppgifter som härrör från kollektivavtalet och arbetslagstiftningen kan man enligt behovet på arbetsplatsen avtala om andra lämpliga uppgifter för förtroendemannen, uppgifter vilka kan ansluta sig till personalrepresentation bl.a. i olika utvecklingsprojekt.

43.3 Förtroendemannen - behörighet och val

43.3.1 Förtroendemannen representant för fackavdelningen

Med förtroendeman avses den huvudförtroendeman eller förtroendeman som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses registrerad fackavdelning i Industrifacket rf.

43.3.2 Förtroendemannens behörighet

Förtroendemannen bör arbeta som anställd på arbetsplatsen i fråga samt vara förtrogen med arbetsplatsen förhållanden som en av dess arbetstagare.

Då förtroendemannen väljs ska man fästa uppmärksamhet vid bl.a. följande faktorer som är av betydelse för att förtroendemannuppdraget sköts på ett lyckat sätt:

- personens färdigheter för den utbildning och utveckling som uppdraget kräver,
- personens färdigheter att sköta uppdraget ansvarsfullt och långsiktigt samt
- att personen har tillräcklig förmåga att kommunicera samt fatta beslut också om svåra frågor.

43.3.3 Val av förtroendeman

Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman, dennes suppleant och förtroendeman.

Ifall till förtroendemannens verksamhetsområde hör minst 75 arbetare, väljer fackavdelningen även en suppleant för denne.

A. Avtal om verksamhetsområden och antal

Om förtroendemännens verksamhetsområden och antal avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen i enlighet med de av förbunden uppgjorda instruktioner såsom följer:

- Med förtroendeman avses en person som väljs till förtroendeman för en funktionell enhet som baserar sig på produktionens organisering. Området, för vilket förtroendeman väljs, bestäms i enlighet med företagets på produktiva och funktionella synpunkter baserade naturliga gränser.

- Förtroendemännens verksamhetsområden bör vara sådana att behandling av ärendena enligt förhandlingssystemet kan ordnas på ett effektivt och fungerande sätt.
- Ifall enighet inte nås om de utvalda förtroendemännens verksamhetsområden eller om deras antal, kan ärendet hänskjutas till förbunden för avgörande.

B. Avtal om val av förtroendeman för en viss uppgift

Om naturen av ärendet och/eller dess omfattning kräver det kan man också välja en förtroendeman som tillsätts för en viss uppgift om vilken huvudförtroendemannen och arbetsgivaren beslut lokalt. Avtal om befattningsbeskrivningen för en sådan förtroendeman bör ingås skriftlig och så detaljerat som möjligt. Befattningsbeskrivningen bör stämma överens med förtroendemannens befogenheter.

C. Kombination av förtroendemann- och arbetarskydds-uppgifter

Man kan lokalt avtala mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Man kan också lokalt avtala mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen om att förtroendemannen sköter skyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

D. Val av förtroendeman och hans ställning i samband med företagsarrangemang

Om företaget har bolagiserats, dvs. företaget har delats i flera företag som självständigt har hand även om personalärenden, väljs för varje på detta sätt bildat företag en egen huvudförtroendeman.

Om tvärtom funktionerna av enheter som fungerat som självständiga företag sammanförs till ett enda företag, väljs för den på detta sätt bildade enheten en huvudförtroendeman.

Huvudförtroendemannens ställning fortgår som sådan oberoende av överlåtelse av rörelsen, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd i enlighet med underpunkt 43.6.5 i det här kapitlet räknat från det mandattiden upphörde på grund av överlåtelsen av rörelsen.

E. Val av förtroendeman på arbetsplatsen

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen, bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får inte inverka störande på arbetets gång.

Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren senast två veckor före valet. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

F. Meddelande om valda förtroendemän och uppkomst av förtroendemannaställning

Fackavdelning ska skriftligt meddela arbetsgivaren om vilka personer som valts till förtroendemän. Därtill ska anmälan göras om suppleant för huvudförtroendemannen då suppleanten fungerar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. Samma gäller suppleant för förtroendeman.

Uppkomsten av förtroendemannaställning förutsätter att överenskommelse enligt denna underpunkt har nåtts med arbetsgivaren om förtroendemannens antal och verksamhetsområden och att fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om de valda förtroendemännen.

G. Arbetsgivarens förhandlare och lokal förhandlingsordning

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vem som på företags vägnar för förhandlingar med förtroendemannen.

43.3.4 Förtroendemannens uppgifter*A. Grunduppgifter*

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare genom att

- vid behov delta i utredningen av meningsskiljaktigheter som uppstår mellan arbetsgivaren och arbetare
- övervaka att arbetarna följer kollektivavtalet och lokala avtal
- som företrädare för fackavdelningen ansvara för att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter
- verka för att samarbetet mellan företaget och personalen upprätthålls och utvecklas.

Då en arbetskonflikt eller hotet om en sådan har uppstått ska arbetsgivaren och förtroendemannen konstatera vad arbetskonflikten riktas mot och vilka de övriga orsakerna är som har lett till att arbetsfreden har brutits. Samtidigt bör man utreda vilka åtgärder som kan begränsa de skador som åsamkats företaget genom arbetskonflikten.

B. Uppgifter om vilka avtal ingås på arbetsplatsen

På arbetsplatserna finns det flera behov av att försöka utnyttja förtroendemännens kunskaper och påverkningsmöjligheter. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer separat överens om förtroendemannens deltagande i, uppgifter i, mål, verksamhetsförutsättningar och ansvar i t.ex. uppdrag av projektnatur.

43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar

43.4.1 Information som bör ges åt förtroendemannen

A. Oklarheter och meningsskiljaktigheter

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetarens lön eller de lagar och avtal som ska tillämpas på anställningen, bör förtroendemannen få all den information som behövs för utredningen av frågan.

B. Varning

Om en arbetare har tilldelats en varning bör detta meddelas förtroendemannen om denne inte var närvarande då varningen gavs.

C. Utvecklings- och andra uppgifter

En förtroendeman som deltar i utvecklings- och andra uppgifter får behövliga uppgifter om projektets mål, verkställighetsåtgärdernas genomförande och företagsverksamhetens villkor.

Ett öppet informationsflöde ger parterna förutsättningar att förhandla om frågorna. Uppgifterna ska ges i ett så tidigt skede som möjligt. Ifall de givna uppgifterna innehåller affärs- eller yrkeshemligheter som arbetsgivaren separat informerar om, ska dessa uppgifter hållas konfidentiellt.

D. Diskussion om förhandlingssystemets mål och funktionsduglighet

På arbetsplatsen bör man regelbundet – två månader från det förtroendemannamandatet börjat och därefter årligen – föra en diskussion där man behandlar de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet. Parter i diskussionen är var och en förtroendeman och hans motpart samt vid behov alla tillsammans och under diskussionen ger vardera parten respons, utgående från vilken man strävar efter att ytterli-

gare utveckla samarbetet. Samtidigt planerar man behovet av den utbildning förtroendemannen behöver för sitt uppdrag, tidtabellerna och målen.

43.4.2 Information som bör ges åt huvudförtroendemannen

Huvudförtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om arbetarna vid företaget:

A. Personuppgifter:

1. Arbetarens släkt- och förnamn.
2. Anställningsdatum för nya arbetare samt vid uppsägning och permittering för samtliga arbetare.
3. Den avdelning arbetaren organisatoriskt tillhör.
4. Lönegrupp eller svårighetsgrupp.

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år. För nya arbetare lämnas uppgifterna i punkterna 1-4 antingen skilt för var och en omedelbart efter anställandet eller periodvis, dock minst en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifter om anställningsdatum för samtliga arbetare.

B. Statistiska uppgifter om löner och arbetstimmar samt uppgifter om lönestrukturen

I Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är minst 30 personer:

1. Den genomsnittliga timlönen exklusive separata skift- och miljötillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar
 - a) i tidlönearbete,
 - b) i ackordsarbete,
 - c) i blandackords- och premiearbete samt
 - d) oberoende av löneform.

2. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg men exklusive förhöjningar för söndags- och övertidsarbete.
3. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg samt förhöjningar för söndagsarbete men exklusive förhöjningar för övertidsarbete.
4. Den genomsnittliga timlönen totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, även inklusive övertidsförhöjningar.
5. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar, om arbetstidens procentuella fördelning mellan löneformer (tid-, ackords- samt blandackords- och premiarbete) och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om de genomsnittliga timlönerna samt arbetstimmarna ges per lönegrupp (A, B och C) skilt för manliga och kvinnliga arbetare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för IV kvartalet efter att lönestatistiken för arbetsplatserna blivit färdig.

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

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga löneandelarna nivågruppsvis.

II Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är under 30 personer:

1. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg utan söndags- och övertidsförhöjningar och av

motiverad orsak även den genomsnittliga timlönen utan separata tillägg per löneformer.

2. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om den genomsnittliga timlönen samt om arbetstimmar ges för alla arbetstagare gemensamt för IV kvartalet.

Uppgifterna ovan gäller enbart fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetare.

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga lönelarna nivågruppsvis.

C. Arbetskraftsuppgifter

Huvudförtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetare, lärlingar, praktikanter och eventuella deltidsarbetare (skilt för manliga och kvinnliga arbetare) inom företaget eller på arbetsplatsen, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika arbetsskiftsformer. Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller för en sådan period som kan anses beskrivande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

D. Prissättningsgrunder

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de prissättningsystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget.

E. Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Huvudförtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

F. Upplysning om underentreprenörer

Huvudförtroendemannen har rätt att få upplysningar om underentreprenörerna inom hans verksamhetsområde samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på arbetsplatsen.

Huvudförtroendemannen får på begäran också kontaktuppgifterna till de ovan avsedda underleverantörernas huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, såvida dessa uppgifter står till företagets förfogande.

G. Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

43.4.3 Befrielse från arbetet

För förtroendemannen ordnas för skötseln av uppgiften regelbundet återkommande, eller behövlig tillfällig befrielse från arbetet.

Man kan lokalt komma överens mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen om mängden av regelbundet återkommande befrielse från arbetet för skötseln av uppgiften samt om fördelningen mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen. Ifall förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder, ska han under denna tid i huvudsak sköta förtroendemannauppdraget. Ifall man inte lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar annorlunda, fastställs befrielsen från arbetet enligt följande:

A. Huvudförtroendemannens regelbundet återkommande befrielse från arbetet

Antalet arbetstagare samt hyrda arbetstagare (se punk C) på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	helt befriad

Mängden av befrielse från arbetet för huvudförtroendemannen i tabellen ovan grundar sig på veckoarbetstid av normal längd.

B. Regelbundet återkommande befrielse från arbetet för förtroendeman

Om inom förtroendemannens verksamhetsområde regelbundet arbetar minst 75 arbetare, ges förtroendemannen befrielse från arbete. Mängden av befrielse är åtta timmar per hundra arbetstagare inom en fyra veckors period.

$$\frac{\text{antal arbetstagare} \times 8 \text{ h}}{100} = \text{befrielse timmar/4 veckors period}$$

C. Bekräftelse av mängden befrielse

Då man fastslår den mängd av befrielse som beviljas förtroendemannen konstateras antalet arbetare samt det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som arbetade på arbetsplatsen det år då

antalet konstateras, om antalet under granskningsperioden uppgått till i genomsnitt minst 20, på arbetsplatsen omedelbart före förtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den på så sätt fastställda befrielsen tillämpas tills följande granskning görs.

D. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifter

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om befrielsen från arbetet.

43.4.4 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

A. Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppdrag. Med inkomst avses förtroendemannens medeltimlön utan tillägg för övertids- eller söndagsarbete.

B. Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet

Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet fastställs på basis av medeltalet av de 20 högsta tid- eller prestationslönerna som betalas till arbetstagare på arbetsplatsen. Då man fastställer de tjugo högsta lönerna beaktas dock inte löner som västenligt överstiger den allmänna lönenivån på arbetsplatsen. Granskningen av huvudförtroendemannens lön sker på i underpunkt 43.4.3 nämnda tidpunkter, då den mängd befrielse som beviljas honom bekräftas.

C. Uppdrag utom arbetstiden

Om huvudförtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför med arbetsgivaren överenskomna uppdrag, betalas för denna tid övertidsersättning till den del som avtalas om mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

D. Månadsersättning

Till huvudförtroendeman betalas utöver ersättning för inkomstbortfall därtill i ersättning följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen samt antalet inhyrda arbetstagare (se punkt 43.4.3 C)	Ersättning euro/mån när KA träder i kraft	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.4.2025	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.3.2026	Ersättning euro/mån fr.o.m 1.3.2027
10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400-	238	244	251	257

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala om annat angående månadsersättningen till huvudförtroendemannen.

Om huvudförtroendemannens suppleant handhar huvudförtroendemannauppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permittering, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas inte någon månadsersättning

E. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifter

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om månadsersättningen.

43.4.5 Förtroendemannens utbildning

Om deltagande i utbildning har avtalats i kapitel 47.

43.4.6 Uppbevaring av material, kontorsutrymme och användning av kontorsmaterial

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen ett ändamålsenligt utrymme, där material för skötandet av förtroendeppgifterna kan förvaras. Om huvudförtroendemannen åtnjuter regelbundet återkommande befrielse från arbetet minst 56 timmar per en fyra veckors period, bör åt honom ordnas ett ändamålsenligt verksamhetsutrymme, där de för handhavandet av förtroendemannauppdragen nödvändiga diskussionerna kan äga rum.

Huvudförtroendemannen kan vid behov använda företagets telefon och andra sedvanliga kontorsmaterial. Användning av och praktiska arrangemang kring kontorsmaterial, datorutrustning och programvara genomförs på ett gemensamt avtalat sätt.

43.4.7 Arbetsorientering för arbetstagarna

I arbetsorienteringen för en ny arbetstagare inkluderas också en presentation av arbetsplatsens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Om ett separat orienteringsprogram tillämpas på arbetsplatsen ska huvudförtroendemannen och arbetarskydds-

fullmäktigen ges möjlighet att presentera arbetsplatsens samarbetssystem och andra uppgifter som åligger dem enligt sina ansvarsområden.

43.5 Hur skötseln av förtroendemannauppgifterna inverkar på anställningsförhållandet, arbetsuppgifterna och lönen

A. Anställningsförhållande

I sin anställning i förhållande till arbetsgivaren är förtroendemannen i samma ställning oavsett om han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete eller om han är delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iakttå allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Yrkesutveckling

Förtroendemannens möjligheter till att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgifterna.

C. Inkomst- och omplaceringsskydd

Ifall den till huvudförtroendeman valda personens ordinarie arbete försvårar handhavandet av huvudförtroendemannens uppgifter bör han tilldelas annat arbete. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön. Då annat arbete ordnas ska man beakta förhållandena på arbetsplatsen och huvudförtroendemannens yrkeskunnighet.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften.

D. Huvudförtroendemannens löneutveckling

Löneutvecklingen för en huvudförtroendeman som är delvis befriad från arbetet ska motsvara löneutvecklingen för andra ar-

betstagare som arbetar med uppgifter av motsvarande svårighet i verksamhetsområdet. Löneutvecklingen granskas årligen.

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter det att huvudförtroendemannas förtroendemannauppdrag har upphört bör han och arbetsgivaren gemensamt utreda, huruvida upprätthållande av arbetarens yrkeskunnighet i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Vid bestämmande av utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbete, förtroendemannaperiodens längd och vid de förändringar som under tiden skett i arbetsmetoderna. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

Då förtroendemannauppdraget upphör fastställs arbetstagarens lön enligt den arbetsuppgift han utför.

43.6 Förtroendemannens anställningsskydd

En förtroendeman får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.

43.6.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av förtroendeman av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker och av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

Om företaget säger upp eller permitterar personal av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet får huvudförtroendemannen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanläggningens verksamhet helt läggs ned. Ifall det gemensamt konstateras att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt för honom, kan undantag från denna regel likväl göras.

Förtroendemans arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendeman permitteras i enlighet med arbetsavtalslagens 7. kap. § 10 mom. 2 endast, ifall hans arbete upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete åt honom som motsvarar hans yrkeskunskap eller som annars är lämpligt för honom eller utbilda honom till annat arbete på sätt som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. § 4.

Uppsägning av förtroendemannens suppleants arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som suppleant för förtroendemannen eller han inte åtnjuter förtroendemannaställning, får inte grunda sig på arbetarens förtroendemannauppgift. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

På arbetsplatser där det arbetar minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp eller permittera huvudförtroendemannens ersättare då han eller hon inte arbetar som huvudförtroendemannens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroendeman endast om hans eller hennes arbete på arbetsplatsen upphör helt eller avbryts tillfälligt. Arbetsgivarens skyldighet att ordna annat arbete för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till annat arbete fastställs på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om tillfällig permittering på det sätt som föreskrivs i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Vid ordnande av annat arbete och utbildning beaktas även principerna

43.6.2 Hävning av arbetsavtalet av omständighet som beror på förtroendemannen

Av omständighet som beror på förtroendemannen kan han enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan bifall av majoriteten av de arbetare som han representerar.

43.6.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Förtroendemannens arbetsavtal kan inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen 8. kap. §§ 1-3. Hävning av arbetsavtalet på den grund att förtroendemannen har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning underlåtit att fullgöra sin arbetsskyldighet.

Vid bedömning av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte ställas i sämre situation än övriga arbetare.

43.6.4 Problemsituationer i anslutning till förtroendemannens ställning

När förbunden får vetskap om en problemsituation mellan förtroendemannen eller dennes suppleant och arbetsgivaren, och det finns en risk att det leder till att förtroendemannens anställningsavtal avslutas, börjar förbunden utan dröjsmål utreda situationen. Målsättningen är att förhindra att kollektivbestämmelserna som gäller personalrepresentantens anställningsskydd överträds och att arbetsfredsförpliktelsen bryts. Förbunden strävar också efter att genom ett gemensamt ställningstagande hjälpa till att återställa förutsättningarna för det förtroende som är grunden för förtroendemannens anställningsförhållande.

Förfarandet i den här underpunkten tillämpas också när det gäller arbetarskyddsfullmäktigen och dennes suppleant.

43.6.5 Huvudförtroendemannens kandidat- och efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på huvudförtroendemanskandidat, vilken fackavdelningens möte uppställt som kandidat och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre

månader innan kandidatens eventuella mandat som huvudförtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till huvudförtroendeman sedan fackavdelningen fastslagit valresultatet.

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på arbetare som fungerat som huvudförtroendeman, sex månader efter den tidpunkt, då huvudförtroendemannauppdraget har upphört.

43.6.6 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter om hävning av arbetsavtal

Om meningsskiljaktigheten gäller hävning av en förtroendemanns arbetsavtal så som avses i kollektivavtalet, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden utan dröjsmål inledas och föras efter att grunden för hävningen har bestridits.

43.6.7 Ersättningar

Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med grunderna i kollektivavtalet, ska arbetsgivaren som ersättning till förtroendemannen betala minst 10 och högst 30 månaders lön.

Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2. Som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen bör beaktas den omständigheten att det brutits mot personalrepresentantens rättigheter.

Ersättning för ogrundad permittering av förtroendeman bestäms i enlighet med 12 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En personalrepresentant och dennes suppleant som har utsetts till internationellt koncernsamarbete samt den samarbetsrepresentant för en personalgrupp som valts på det sätt som samarbetslagen förutsätter har uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

44 LOKALA AVTAL

44.1 Möjlighet till lokalt avtal

Möjligheten till lokalt avtal framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga (se också kollektivavtalets bilaga sid. 180).

44.2 Parter i lokala avtal

Parterna i ett lokalt avtal är, om inte annat föranleds av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga:

- arbetaren och chefen,
- förtroendemannen och arbetsgivaren,
- huvudförtroendemannen och arbetsgivaren
- arbetsgrupp för lokala avtal.

Avtalsparter är förtroendemannen och arbetsgivaren, om avsikten är att de i avtalet avsedda arrangemangen gäller arbetstagare som allmänt omfattas av förtroendemannens verksamhetsområde eller om avtalen på individnivå skulle ha väsentlig inverkan på andra arbetstagares arbete.

Ett lokalt avtal kan ingås också så att förtroendemannen och arbetsgivaren sinsemellan avtalar allmänt om frågan (avtalsram) och att man lämnar en möjlighet att arbetaren och arbetsgivaren avtalar om detaljerna.

Om den aktuella kollektivavtalsbestämmelsen kräver en överenskommelse med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen, och sådana inte har utsetts på arbetsplatsen, kan avtalet också ingås av den i punkt 44.5 avsedda arbetsgruppen för lokala avtal.

44.3 Det lokala avtalets bindande verkan

Ett avtal som ingås med förtroendeman är bindande för de arbetstagare på arbetsplatsen som omfattas av detta kollektivavtal.

44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet

Avtalet ska ingås skriftligen om någon av parterna begär det, eller om den ordning som avses i avtalet är avsedd att allmänt gälla för arbetstagare inom förtroendemannens verksamhetsområde, eller om individuella avtal skulle ha väsentlig inverkan på andra arbetstagares arbetsförhållanden.

Avtalet kan ingås för en bestämd tid eller tills vidare. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalat annorlunda om uppsägningstiden.

Det här avsedda lokala avtalet är en del av det gällande kollektivavtalet.

44.5 Kapacitet för lokala avtal och avtalsuppföljning

Lokala avtal kräver av båda parterna kunskaper och färdigheter gällande bland annat kännedom om kollektivavtal, förhandlingskompetens, företagsekonomi samt utveckling av produktions- och tjänsteverksamheten. Det är viktigt att känna till vilka omständigheter som bör utvecklas för att förbättra avtalskvaliteten och handla på ett målinriktat sätt för att rätta till dessa.

För att utarbeta, utveckla och följa upp lokala avtal på arbetsplatsen finns en arbetsgrupp för lokal förhandling som är väl förtrogen med arbetsplatsens förhållanden. Arbetstagarna har rätt att välja två representanter till arbetsgruppen, varav en är huvudskyddsombud om ett sådant har valts. Arbetsgruppens sam-

mansättning följer principen om jämlik representation. Gruppens mandatperiod är två år i taget, i enlighet med perioderna för skyddsombudens mandat. Gruppens medlemmar har rätt att delta i den gemensamma utbildningen för lokal förhandling som fackförbunden har kommit överens om.

Beroende på karaktären av frågorna som ska behandlas och arbetsplatsens storlek deltar förutom huvudförhandlarna också andra personer från arbetsplatsen som experter i förhandlingarna om lokala avtal. Innan förhandlingarna inleds bör man komma överens om att parternas sammansättning för förhandlingarna ska vara proportionell i fråga om storleken.

De lokala avtalen är en central del av systemet för fastställande av arbetsvillkor, och därför bör man se till att avtalen är vederbörli- gen framlagda på arbetsplatsen. Det krävs årlig uppföljning och behovenlig uppdatering för att de lokala avtalen ska fungera.

44.6 Efterverkning av lokala avtal

Ett lokalt avtal är i kraft också efter det att kollektivavtalets giltighetstid löpt ut, om det inte vederbörli- gen sägs upp så att det upphör efter uppsägningstiden. Uppsägningsrätten gäller också lokala avtal som ingåtts för viss tid under avtalslöst läge. Uppsägningstiden är då tre månader.

44.7 Samarbete i finska företagsgrupper

För att främja lokala avtal på arbetsplatsnivå rekommenderar förbunden att även företagsgruppens gemensamma personal- och lönepolitiska principer omfattas av koncernsamarbetet information och samråd i de medlemsföretag i Teknologiindustrins arbetsgivarna rf, vilka omfattas av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

44.8 Genomförande av dialog i företagsgrupper i enlighet med samarbetslagen

Man kan lokalt kommas överens om att den kontinuerliga dialog som avses i kapitel 2 i samarbetslagen (1333/2021) genomförs gemensamt för de företag som hör till samma företagsgrupp.

45 MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH DERAS AVGÖRANDE

45.1 Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning

Man bör sträva efter att lösa meningsskiljaktighet som uppstår mellan arbetsgivare och arbetare beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal eller i fråga om brott mot detsamma genom förhandlingar på arbetsplatsen.

Med anledning av en fråga som omfattas av förhandlingsplikten får arbetsnedläggelse eller annan mot motparten riktad påtryckning inte vidtas liksom inte heller störning av det ordinarie arbetet på arbetsplatsen.

45.2 Lokal förhandlingsordning

Vid meningsskiljaktigheter förs lokala förhandlingar enligt följande ordning utgående antingen från ärendets omfattning eller tidigare försök att lösa frågan:

1. Arbetstagaren och hans eller hennes chef förhandlar först om frågor som gäller arbetstagarens anställningsvillkor.
2. Har arbetaren inte fått ovan nämnda fråga utredd med sin chef kan han föra frågan vidare till förhandling mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.
3. Ifall man inte i förhandlingarna mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant lyckas nå enighet kan frå-

gan föras vidare till förhandling mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om frågan allmänt gäller arbetstagarna inom förtroendemannens verksamhetsområde kan förtroendemannen och arbetsgivarens representant direkt inleda förhandlingar.

Förhandlingar bör inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter det att förslag om förhandlingar framförts. Utredning av en meningsskiljaktighet som kräver en omedelbar och snabb lösning bör inledas omedelbart när meningsskiljaktigheten uppstått. Förhandlingarna bör föras utan dröjsmål.

45.3 Samverkan med förbunden

Förbunden ger på begäran i alla skeden anvisningar och råd till de lokala avtalsparterna för att främja en lösning av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen.

De lokala parterna kan tillsammans be förbunden om ett förslag till förlikning eller om att ge ett bindande avgörande i tvistefrågan. Om förbunden ger ett bindande avgörande är detta slutgiltigt.

45.4 Promemoria över meningsskiljaktigheter och arbetsdomstolen

Ifall de lokala parterna inte lyckas nå enighet i ärendet eller om förbunden inte på deras begäran har gett något bindande avgörande i tvistefrågan kan ärendet, ifall någondera av de lokala parterna så kräver, hänskjutas till förbunden för avgörande.

Över ärende, varom man inte nått enighet, uppgörs en gemensam promemoria, i vilken definierats det ärende som är föremål för oenigheten samt ingår en beskrivning av vardera partens ståndpunkter med motiveringar. Huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant undertecknar promemorian.

Om tillämpningen av den lokala förhandlingsordningen väsentligt har försummats i ärendet, kan förbunden återsända det för avgörande på arbetsplatsen.

En enhällig ståndpunkt som nåtts mellan förbunden binder de lokala parterna.

Av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter, varom förhandlats enligt förhandlingsordningen utan att enighet uppnåtts, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

IX ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Med utomstående arbetskraft avses antingen underleverans eller hyrning av arbetskraft.

Det är tillåtet för arbetstagarna att hålla möten på arbetsplatsen med iakttagande av de avtalade tillvägagångssätten.

Bestämmelserna om utbildning gäller samarbete i arrangemangen kring yrkesutbildning, gemensam utbildning och fackföreningsutbildning.

46 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

46.1 Underleverans

Till avtal som gäller underleverans fogas ett villkor enligt vilket underleverantören förbinder sig att följa det normal- eller allmänt bindande kollektivavtalet i sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

Om företagets arbetskraft måste reduceras på grund av anlitande av underleverantör, bör företaget försöka placera arbetarna i fråga i andra uppgifter inom företaget.

46.2 Hyrd arbetskraft

Minimivillkor för hyrda arbetstagare

De kollektivavtalsenliga minimiarbetsvillkoren som ska tillämpas i uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. I anställningsförhållanden tillämpas då minst bestämmelserna i arbetarnas kollektivavtalet för teknologiindustrin om inte företaget som hyr ut arbetskraft är bundet till ett normalt eller allmänt bindande kollektivavtal.

Arbetsavtalsvillkor för en inhyrd arbetstagaren när hen övergår till kund- eller användarföretagets tjänst

Om en inhyrd arbetstagare vid slutet av det tillfälliga anställningsförhållandet omedelbart eller efter ett kortvarigt avbrott anställs av kund- eller användarföretaget, anses anställningsförhållandet ha pågått kontinuerligt från den tidpunkt då den inhyrda arbetstagaren började arbeta i kund- eller användarföretaget vid fastställandet av anställningsförmåner som beror på anställningsförhållandets längd. Ett avbrott på högst till sju kalenderdagar kan betraktas som ett kortvarigt avbrott.

Samarbete mellan företag vid fullgörandet av arbetsgivar skyldigheter

Ett kund- eller användarföretag och bemanningsföretag ska i samarbete se till att arbetsgivar skyldigheterna fullgörs. Om kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin tillämpas på anställningsförhållandet för inhyrda arbetstagare och kund- eller användarföretagets egna arbetstagare, som gör motsvarande arbete, ska kund- eller användarföretaget ge bemanningsföretaget skriftligt eller elektroniskt all nödvändig information, så att det kan fastställa de centrala anställningsvillkoren för sina arbetstagare enligt de principer som tillämpas i kund- eller användarföretaget.

Skyldigheten att behandla inhyrda arbetstagare jämlikt fördelas mellan både det bemanningsföretag som är arbetsgivare och kund- eller användarföretaget, i enlighet med det sätt på vilket företagen använder beslutanderätt i frågor som berör den inhyrda arbetstagaren.

Minskad användning av egen arbetskraft och hyrt arbete

Arbetsgivaren får inte permittera eller säga upp sina egna arbetstagare på grund av att hyrd arbetskraft anlitas. När arbetet minskar ska man först avstå från användningen av hyrd arbetskraft och först därefter permittera eller säga upp de arbetstagare i arbetsgivarens egen tjänst som utför motsvarande arbete. Arbetsgivaren ska avbryta eller annullera permitteringen av sina egna arbetstagare innan han anlitar hyrd arbetskraft, om det finns arbete som motsvarar de permitterade arbetstagarnas yrkeskunskap. Hyrda arbetstagare kan dock fortfarande behövas för uppgifter som kräver särskild yrkeskunskap eller för uppgifter som arbetsgivarens egen personal inte regelmässigt utför.

Användarföretaget får inte säga upp sina egna arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av verksamheten i syfte att senare ersätta deras arbetsinsats med hyrd arbetskraft. Om det har gått mindre än 6 månader sedan anställningsförhållandena upphörde är det endast berättigat att anlita hyrd arbetskraft om det under den här tiden har skett oförutsedda förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. Arbetsgivaren ska ge huvudförtroendemannen en utredning över de förändringar i verksamhetsförutsättningarna som avses ovan.

Användarföretagets huvudförtroendeman som företrädare för en hyrd arbetstagare

Befogenheten för användarföretagets huvudförtroendeman att representera en hyrd arbetstagare i en tvistefråga som gäller anställningsförhållandet grundar sig på den fullmakt som denne har gett på det sätt som föreskrivs i 6 § i lagen om beställaransvar.

Förhandling i den hyrda arbetstagarens ärende förs med användar- eller bemanningsföretaget beroende på vem som har beslutanderätten i den ifrågavarande tvisten.

Huvudförtroendemannen sköter de hyrda arbetstagarnas ärenden under den normala befrielsen från sitt ordinarie arbete eller under en tillfällig befrielse från arbetet som getts för skötsel av uppdraget.

Lokala avtal om användningen av hyrd arbetskraft

Man kan lokalt avtala annorlunda om principerna för användning av hyrd arbetskraft. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Guide om hyrt arbete

Närmare anvisningar om användningen av hyrd arbetskraft finns i förbundens gemensamma guide om hyrt arbete.

46.3 Information om utomstående 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.

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

46.4 Beställarens ansvar och införskaffande av utredningar

Då man anlitat utomstående arbetskraft kan det uppstå grundad misstanke, att beställarens avtalspart inte fullgör de förpliktelser som grundar sig på lagen eller kollektivavtalet.

Beställaren ska tillsammans med huvudförtroendemannen bedöma omständigheten och för att avgöra den skaffa behövliga uppgifter samt på basis av dem vidta åtgärder för att införskaffa en utredning. Beställarens huvudförtroendeman har rätt att bekanta sig med de införskaffade utredningarna.

Man kan i underleverantörs- eller hyreskontrakt infoga ett villkor, enligt vilket beställaren under avtalsförhållandet har rätt att förplikta sin avtalspart att lämna en tillförlitlig utredning i fråga om ovan avsedda uppgifter. Utredningen får inte innehålla information som omfattas av integritetsskyddet.

Förbunden har bundit sig till att främja bekämpningen av grå ekonomi särskilt genom att stödja myndighetstillsynen, genom vilken man strävar efter att uppnå målen för lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om beställaransvar att främja en jämlik ställning mellan utstationerade arbetstagare och finländska arbetstagare samt en jämlik konkurrens mellan företagen och efterlevnaden av arbetsvillkoren.

46.5 Möten på arbetsplatsen

En till Metallarbetarförbundet hörande och till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag eller motsvarande sammanlutning på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplat-

sens anställningsförhållanden. Vid anordnandet av möten iakttas följande förfarande:

- a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangeman- det av möte på arbetsplatsen, eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före mötet.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan.
- c) Den organisation som reserverar möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för ordningen under mötet och snyggheten i möteslokaliteterna.
- d) Mötets arrangörer kan inbjuda representanter för Metallarbetarförbundet och dess underförening eller för vederbörande centralorganisationer till mötet. I god tid före mötet bör representantens namn och ställning inom ifrågavarande föreningsorganisation meddelas till arbetsgivaren.

46.6 Informationsverksamhet

Industrifackets fackavdelning, verkstadsklubb eller motsvarande kan:

- a) efter överenskommelse med arbetsgivaren, utom arbetstid och i andra lokaliteter än sådana som är avsedda för produktion, till sina medlemmar dela ut mötesmeddelanden och tillkännagivanden som hänför sig till arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller generellt till arbetsmarknadsfrågor, varvid namnet på den som delat ut dem bör finnas antecknat på meddelandena.

- b) publicera informationen i arbetsplatsens för personalen avsedda informationsblad eller publicera den på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor. Informationsmaterialet får dock inte ha allmänpolitiskt innehåll. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

46.7 Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter

Om en arbetstagare har gett sitt medgivande, drar arbetsgivaren av medlemsavgiften för Industrifacket från lönen och betalar in den till fackförbundets angivna bankkonto per löneperiod. Avdraget görs enligt den förfarandeöverenskommelse som undertecknades mellan fackförbunden den 22 februari 2025. Arbetstagaren får ett intyg om den avdragna summan för skatteändamål aningen vid kalenderårets slut eller vid anställningens slut.

47 UTBILDNING

47.1 Yrkesutbildning

Om arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren på en kurs i anknytning till yrket, ersätts förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimlönen för både kurstiden och restiden. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för tiden för utbildningen och resan som förutsätts för utbildningen.

Om utbildningen sker helt utanför ordinarie arbetstid betalas för utbildningstiden en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen.

Därtill får arbetstagaren ersättning för resekostnaderna enligt underpunkt 22.4.1 i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren betalar också kursavgifter, undervisningsmaterial, helpensionsavgifter för internatkurser och för andra än internatkursers del, det dagtraktamente eller den måltidsersättning som fastställts i underpunkterna 22.4.2 och 22.4.4 i kollektivavtalet.

Innan anmälning till kursen bör det konstateras att det är fråga om frivilligt utbildning för arbetstagaren i enlighet med denna avtalspunkt. Om skillnaderna mellan frivillig och obligatorisk utbildning för arbetstagaren har det mellan förbunden upprättats en tolkningsanvisning, som finns på förbundens webbplatser.

47.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som ges för att främja samarbetet på arbetsplatsen och lokala avtal arrangeras av förbunden eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommision eller motsvarande samarbetsorgan, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Om deltagande i utbildning överenskommes, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan på arbetsplatsen eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

För den som deltar i en utbildning ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid såsom bestämts i punkt 47.1.

47.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

En arbetstagare kan utan att anställningsförhållandet bryts delta i en kurs som arrangeras av Industrifacket eller FFC och som pågår högst en månad. Dessutom kan arbetstagaren delta i Industriförbundet rf:s tre månader långa kurs Muutoksen eväät utan att anställningsförhållandet bryts.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. För en kurs som pågår högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och för en längre kurs minst sex veckor innan kursen börjar.

Om arbetsgivaren av grundad anledning anser att beviljad ledighet under den tid som arbetstagaren uppgett skulle föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller verksamheten ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren och huvudförtroendemannen om sitt negativa beslut och dess grunder tio dagar innan kursen börjar. Därefter ska man gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för att delta i kursen.

Innan arbetstagaren deltar i en utbildning ska han eller hon komma överens om de praktiska arrangemangen med arbetsgivaren. Man ska också uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren betalar arbetstagaren ersättning och vilken ersättningens omfattning är.

47.3.1 Ersättningar

För kurser som förbundens utbildningsarbetsgrupp årligen godkänner betalas ersättning för inkomstbortfall enligt följande:

- till huvudförtroendemän, förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige för högst en månad,
- till vice huvudförtroendemän, vice förtroendemän, personalföreträdare enligt samarbetslagen, arbetarskyddsombud,

- medlemmar i arbetarskyddskommission och vice arbetarskyddsfullmäktige för högst två veckor, samt
- till fackavdelningens ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom teknologibranschen och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Inkomstbortfallet ersätts enligt medeltimlönen. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för kursdagarna.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att

- utbildningen är nödvändig med tanke på respektive kursdeltagares arbetsuppgift och
- samma person deltar endast en gång i samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Därtill betalar arbetsgivaren till kursarrangören en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för de dagar för vilka arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall.

Deltagande i kollektivavtalsenlig fackföreningsutbildning som varar i högst en månad medför ingen minskning av semester-, pensions- eller andra förmåner.

47.4 Arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning och utbildning som grundar sig på utbildningsavtal

47.4.1 Utbildning som grundar sig på utbildningsavtal

I den utbildning som grundar sig på ett utbildningsavtal, som avses i lagen om yrkesutbildning, förvärvar den studerande kunskande på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter. Arbetsavtal ingås inte med en studerande.

Lärande i arbetslivet planeras av den studerande, en företrädare för arbetsgivaren och en företrädare för utbildningsanordnaren tillsammans, som en del av den studerandes personliga utvecklingsplan för kunnandet. Utbildningsanordnaren och en företrädare för utbildningsavtalsarbetsplatsen ingår ett separat utbildningsavtal för varje studerande.

47.4.2 Arbetsplatshandledare

På den arbetsplats där utbildningen sker utses en ansvarig arbetsplatshandledare för den som studerar på basis av ett utbildningsavtal. Arbetsplatshandledaren stödjer, handleder och samordnar den studerandes lärande på arbetsplatsen. I utbildningsavtalet ska man komma överens om den utbildning som behövs för att säkerställa arbetsplatshandledarens handledningskompetens. Utbildningsanordnaren har det allmänna ansvaret för att organisera introduktionen för arbetsplatshandledaren på ett ändamålsenligt sätt.

Arbetsplatshandledaren ska ges tillräckligt med tid för att utföra sin uppgift, inklusive nödvändig planerings- och utbildningstid. Om arbetsplatshandledarens egentliga arbete avbryts på grund av handledningsuppgiften eller den ovan nämnda förberedelsetiden i anslutning till uppgiften, ska arbetsplatshandledaren för denna tid betalas lön i enlighet med hans eller hennes medeltimlön, såvida inte handledningen i övrigt har beaktats i hans eller hennes lön.

47.4.3 Samarbete

Lokalt bör gemensamt konstateras vilken praxis för arbetspraktik och utbildning som grundar sig på utbildningsavtal som används i företaget i samband med examensinriktad utbildning samt

- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att inget arbetsavtal sägs upp eller ingen arbetstagare permitteras på grund av de personer som avses i detta avtal.

Dessa saker bör konstateras antingen innan arbetspraktiken i samband med den examensinriktade utbildningen eller utbildningen som grundar sig på utbildningsavtal ordnas, eller i samband med behandlingen av de i samarbetslagen nämnda personal- och utbildningsplanerna.47.4.3 Personalens anställningsskydd

Ifall företaget har efterföljt bestämmelserna i underpunkt 47.4.2 utgör bestämmelserna i arbetsavtalslagen eller i kapitel 35 och 37 i det här kollektivavtalet angående

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

inget hinder för att erbjuda arbetspraktikplatser eller utbildningar som grundar sig på utbildningsavtal anknutna till examensinriktad utbildning.

Helsingfors, 22. februari 2025

TEKNOLOGIINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

Jarkko Ruohoniemi

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Anvisningar som stöd för lokala avtal

LOKALA AVTAL AVSEDDA I KOLLEKTIVAVTALET

Lokala avtal avsedda i kollektivavtalet kan delas i två grupper:

1. avtal som får kollektivavtals rättsverkan
2. avtal på arbetsavtalsnivå.

I vartdera fallet är det fråga om avtal på annat sätt, dvs. om avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalet eller komplettering av kollektivavtalet.

Lokala avtal som får kollektivavtals rättsverkan

På dessa lokala avtal tillämpas lokalt förhandlingssystem enligt punkt 44.2 i kollektivavtalet. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen är med stöd av sin ställning behöriga att ingå avtal, som binder alla arbetare inom (huvud)förtroendemannens verksamhetsområde, också de arbetare som inte är organiserade i fackförbund. Lokalt avtal som gäller en enskild arbetare kan ingås mellan arbetaren och hans chef, om det inte är fråga om ett arrangemang som mera generellt gäller arbetarna eller ett arrangemang som väsentligt påverkar andra arbetstagares arbetsuppgifter.

Dessa avtal får kollektivavtals rättsverkan med vilket avses att ett lokalt avtal ålägger arbetsgivaren och varje arbetare att på samma sätt som det riksomfattande kollektivavtalet följa bestämmelserna i avtalet.

Ett tillsvidare gällande lokalt avtal som anses vara del av kollektivavtalet kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga eller om parterna avtalat annorlunda. Inga särskilda grunder krävs för uppsägningen.

	Del av kollektivavtalet	Bestämmelser om förfarande
Kollektivavtalets underteckningsprotokoll		
	justering av löner, lokal löneuppgörelse	skriftligt med huvudförtroendemannen
Kollektivavtal		
8.1.1	ibruktagande av grovindeling eller annan definition av arbetets svårighet	KA 44.2
8.1.2	antal svårighetsgrupper	KA 44.2
8.1.3	arbetsbetingade lön som ska avtalas lokalt (grovindeling)	KA 44.2
8.1.4	annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighet	KA 44.2
10.1	lärlingslön då arbetare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	KA 44.2
11.2	löneformer som ska användas, punkt 2	KA 44.2 skriftligt
11.4	Lokalt avtalat lönesystem	skriftligt med huvudförtroendemannen
13.1	ibruktagande av resultatpremietillägg	KA 44.2 skriftligt
14.5	tidpunkten för när tjänsteårstillägg betalas ut	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
16	ibruktagande av annan lönebetalnings period	skriftligt med huvudförtroendemannen
18	betalning av lön till timavlönade en gång i månaden	KA 44.2

Lokal avtalande

19.2	sättet på vilket arbetstiden utjämnas	KA 44.2
19.2	tidpunkt för arbetstidsutjämningsledighet	KA 44.2
19.3	betalningstidpunkt för tilllägg för utjämnad arbetstid	KA 44.2
19.4.1	anmälan om ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	maximilängden av ordinarie dygns- och veckoarbetstid	KA 44.2
19.7	arbetstidsutjämningsperiod längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank	KA 44.2
19.7	början av arbetsdygn och arbetsvecka	KA 44.2
19.7	daglig vilopaus	KA 44.2
19.7	ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	meddelande om ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	utförande av nattarbete	KA 44.2
19.7	maximum för överskridningar	KA 44.3
19.8.2	ibruktagande av arbetstidsbank	skriftligt med huvudförtroendemannen
19.8.4	saldot i arbetstidsbanken när anställningen upphör	skriftligt med huvudförtroendemannen
19.8.4	tidpunkt för uppsägning av avtal om arbetstidsbank	skriftligt med huvudförtroendemannen
20.3	granskningsperiod för maximalt arbetstid	KA 44.2
20.6	ibruktagandet av ett övertidsbegrepp och storleken av övertidstillägget	skriftligt med huvudförtroendemannen
20.8	utbetalning av en förhöjning för söndagsarbete eller om dess storlek	skriftligt med huvudförtroendemannen

21.1.2	organisering av semester i treskiftsarbete	KA 44.2
21.4	periodisering av utbetalningen av semesterlönen	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
21.5	utbyte av semesterpremie till ledig tid	skriftligt med huvudförtroendemannen (ramavtal)
21.5.1	tidpunkten för utbetalningen av semesterpremien	skriftligt, betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
22.9	ersättning av kostnader för arbetskommenderingar och deras belopp	om det är allmänt med researbete på arbetsplatsen, skriftligt med huvudförtroendemannen
27.3 D	arbetarskyddsombudets uppgifter	med arbetarskyddsombudet
28.1	arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning	med arbetarskyddsfullmäktige
28.2	månadsersättning till en arbetarskyddsfullmäktig	med arbetarskyddsfullmäktige
31.1.3 D	arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro	skriftligt med huvudförtroendemannen
37.5	permittering, grunder och anmälningstid	KA 44.2
40	fullgörande av förhandlings-skyldigheten i samarbetsförhandlingar	KA 44.2
43.3.3 A	förtroendemannens verksamhetsområden och antal	med huvudförtroendemannen
43.3.3 B	tillsättning av förtroendeman för en särskild uppgift	skriftligt med huvudförtroendemannen

Lokal avtalande

43.3.3 C	kombination av (huvud)förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktiguppgifter	med huvudförtroendemannen
43.3.4 B	uppgifter som man avtalar om på arbetsplatsen för förtroendemannen	med förtroendemannen
43.4.3	fördelningen av mängden regelbunden befrielse från arbetet mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.3	mängden regelbunden befrielse för arbetet för huvudförtroendemannen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.4 D	månadsersättning till en huvudförtroendeman	med huvudförtroendemannen
46.2	principerna för anlitande av hyrd arbetskraft	skriftligt med huvudförtroendemannen
47.2	deltagande i gemensam utbildning	i samarbetsorgan, med förtroendemannen eller en arbetstagare

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt kollektivavtalet

Dessa avtal ingås mellan arbetaren eller arbetarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen kan i dessa frågor ingå som avtalspart i huvudregel endast om de har fått separat fullmakt till detta av alla berörda arbetare.

På dessa avtal tillämpas inte bestämmelserna i kapitel 44 i kollektivavtalet och avtalen införs inte som delar av kollektivavtalet.

Lokala avtala på arbetsavtalsnivå är ofta till sin karaktär situationsbetingade eller gäller för viss tid. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalas annorlunda.

	Villkor på arbetsavtalsnivå	Bestämmelser om förfarande
Kollektivavtal		
10.1	studerande m.fl., enhetspriset på prestationslönearbete	
11.2	arbetsbetingade löneformer, punkt 3	till kännedom för förtroendemannen
11.2.1	bestående av individuell tidlön	
11.2.2	enhetspriset på prestationslönen	
14.4.3	byte av tjänsteårstillägg mot ledighet	skriftligen, utredning till huvudförtroendemannen
19.2	överföring av utjämningsledigheten för arbetstiden till följande år	utredning till huvudförtroendemannen om praxis vid överföringen

Lokal avtalande

19.6	arbete i samma skift	
19.7	mängden utjämningsledighet	skriftligt, redogörelse till huvudförtroendemannen
20.10	ersättning för veckoledighet: pengar/ledighet	
20.10.2	beviljande av ledighet som ersätter ledighet per vecka	
20.12	beredskapsersättning	
22.4.1	användningen av egen bil i researbete	
22.7	arbetsvillkor för arbete utomlands	skriftligt
35.4	skyldighet att återanställa	skriftligt, då arbetsavtalet sägs upp eller avslutas
36.1	rätt till sysselsättningsledighet	kan avtalas efter uppsägning
37.7.	avbrytande av permittering	
37.9 C	betalning av ersättning för förlorad lön under uppsägningstiden (200 dagars permittering)	
43.4.4 C	övertidsersättning till huvudförtroendeman för uppgifter utom arbetstiden	