

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

**KOLLEKTIVAVTAL
FÖR DEN KEMISKA**

BASINDUSTRIN

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

INDUSTRIFACKET RF

3.2.2023–31.12.2024

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNT	10
1 §	Avtalets tillämpningsområde	10
	ARBETSTAGARE SOM UTFÖR HEMARBETE	10
	DELTIDSARBETE.....	11
2 §	Organisationsfrihet	11
3 §	Bilageavtal	11
4 §	Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse	11
	AVTALETS BINDANDE VERKAN	11
	ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET	12
5 §	Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande	13
	DIREKTIONSRÄTT	13
	INTERIMISTISKT ARBETSINTYG	14
	ARBETSAVTAL PÅ VISS TID.....	14
	INTRODUKTION OCH HANDLEDNING I ARBETET	14
	UPPSÄGNINGSTIDER	15
	BERÄKNING AV FÖRHANDLINGSTIDEN.....	16
II	ARBETSTID.....	16
6 §	Ordinarie arbetstid.....	16
	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	16
	10 TIMMAR	17
	FLEXTID	18
	ARBETSTIDSBANK	18
	PERIODARBETE.....	21
	NATTARBETE	21
	LEDIGA DAGAR	21
	SÖCKENHELGSVECKOR	22
	ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH UTJÄMNINGSSCHEMA FÖR ARBETSTIDEN.....	22
	ÄNDRING I ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING ELLER UTJÄMNINGSSCHEMA FÖR ARBETSTIDEN.....	22
	ÖVERGÅNG FRÅN EN ARBETSTIDSFORM TILL EN ANNAN	23
	AVLÖSNING OCH VÄXLING AV SKIFT.....	23
	AVVIKELSER.....	23
	BÖRJAN AV ARBETSVECKA OCH ARBETSDYGN	23
	INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN.....	23
	ÄNDRING AV TILLÄGG	24

AVTAL OM FLYTTNING AV TIDPUNKTEN FÖR LÖNEUTBETALNING.....	24
7 § Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete.....	25
ARBETSTIDENS LÄNGD	25
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/UTJÄMNINGSDAGAR FÖR ARBETSTIDEN	26
INTJÄNING AV UTJÄMNINGSDAGAR	26
BEVILJANDE AV UTJÄMNINGSLEDIGHET	27
AVVIKANDE AVTAL OM UTJÄMNINGSLEDIGHET	28
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/GENOMSNITTLIG VECKOARBETSTID	28
8 § Intermittent treskiftsarbete.....	29
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	29
ARBETSTIDENS LÄNGD	29
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	29
9 § Kontinuerligt treskiftsarbete.....	30
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	30
ARBETSTIDENS LÄNGD	31
ORGANISERING AV ORDINARIE ARBETSTID	31
10 § Vilotider	32
DAGLIG VILOTID	32
REKREATIONSPAUS.....	33
VILOPAUS	33
DYGNSVILA	33
LEDIGHET PER VECKA.....	34
11 § Övertidsarbete.....	34
ÖVERTIDSARBETE PER DYGN.....	34
ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	35
FASTSTÄLLANDE AV ÖVERTIDSARBETE VID ÖVERGÅNG TILL ANNAN ARBETSTIDSFORM	36
ÖVERTIDSARBETE I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE	36
ERSÄTTNING ENLIGT BESTÄMMELSERNA OM ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	36
UTBYTE AV ÖVERTIDSARBETE MOT LEDIGHET.....	36
MAXIMAL ARBETSTID	36
VILOPAUS FÖRE ÖVERTIDSARBETE	37
SÖNDAGSFÖRHÖJNING.....	37
DIVISOR FÖR BERÄKNING AV MÅNADSLÖN	37
12 § Utryckningsarbete	37
FÖRUTSÄTTNINGAR.....	37
UTRYCKNINGSPENNING	37

13 § Jourberedskap.....	38
III ARBETSLÖNER	39
14 § A. Lön enligt arbete	39
LÖN ENLIGT SVÅRIGHETSKLASS	39
NORMTIMLÖNER FÖR UNGA ARBETSTAGARE	40
14 § B. Individuell lön	42
FASTSTÄLLANDE AV INDIVIDUELL LÖNEDEL.....	42
TJÄNSTETIDSTILLÄGG.....	43
15 § Prestationslönearbete	44
PRISSÄTTNINGSGRUND	44
PRISSÄTTNINGSGRUND	44
DEL- ELLER BLANDACKORD	45
PREMIELÖN.....	45
AVTAL OM ACKORD.....	45
ÄNDRINGAR I PRODUKTIONSMETODERNA	45
KONTROLL AV PRISSÄTTNINGEN	46
AVSLÅENDE AV ACKORD	46
GRUPPACKORD.....	46
AVBRYTANDE AV ACKORD.....	46
ARBETSSTUDIER	47
16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete	47
SKIFTTILLÄGG	47
TILLÄGG FÖR KVÄLLS- OCH NATTARBETE	47
LOKALA AVTAL OM TILLÄGG FÖR SKIFT-, KVÄLLS- OCH NATTARBETE	47
17 § Förflyttning till annat arbete.....	48
LÄGRE AVLÖNAT ARBETE.....	48
HÖGRE AVLÖNAT ARBETE.....	48
18 § Löneutbetalning.....	48
19 § Månadslön.....	49
ÖVERGÅNG TILL MÅNADSLÖN.....	49
DELNING AV MÅNADSLÖN	49
20 § Medeltimförtjänst.....	50
BERÄKNINGSPERIOD	50
ARBETSTAGARE MED TIMLÖN.....	50
ARBETSTAGARE MED MÅNADSLÖN	50

ANVÄNDNINGSPERIOD FÖR MEDELTIMFÖRTJÄNST	51
ANVÄNDNING AV MEDELTIMFÖRTJÄNST	51
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	52
21 § Söckenhelg ersättning	52
SÖCKENHELGSERSÄTTNING	52
22 § Storhelg ersättning	53
STORHELGSERSÄTTNING	53
23 § Resekostnader och dagtraktamenten	54
1 Allmänna bestämmelser	54
2 Ersättning för resekostnader	56
3 Resereglemente	59
24 § Arbete utomlands	59
1 Allmänna bestämmelser	59
2 Dagtraktamente	60
3 Resereglemente	60
25 § Övriga ersättningar	60
VAL	60
BEMÄRKESEDAGAR	60
UPPBÅD	60
RESERVÖVNINGAR	61
BEGRAVNINGS- OCH VIGSELDAGAR	61
V SOCIALA BESTÄMMELSER	61
26 § Lön för sjuktid	61
KARENSDAG	61
KONSTATERANDE AV ARBETSOEFÖRMÅGA	62
ERSÄTTNINGSPERIOD	62
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SOM FORTGÅTT UNDER 1 MÅNAD	62
KARENSDAGENS BORTFALL	63
INSJUKNANDE UNDER ARBETSDAG	63
AVSLÅENDE AV LÖN FÖR SJUKTID	63
AVDRAG	63
ANMÄLNINGSSKYLDIGHET	64
ANVISNINGAR OM FÖRFARANDET BETRÄFFANDE BETALNINGSSYSTEM FÖR LÖN FÖR SJUKTID	64

ARBETSOFÖRMÅGAN KONSTATERAS MED ETT INTYG SOM ARBETSGIVAREN GODKÄNT	64
OKLARHETER KRING LÄKARINTYG	65
MISSBRUK AV LÖNEFÖRMÅNER UTGÖR GRUND FÖR HÄVNING AV ARBETSAVTALET	65
MINSKNING AV PROBLEM TILL FÖLJD AV SJUKFRÅNVARO.....	66
ERSÄTTANDE ARBETE	66
27 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet	66
LÖN UNDER GRAVIDITETSLEDIGHET	66
LÖN UNDER FÖRÄLDRALEDIGHET	67
TOTALPLAN	68
28 § Vård av sjukt barn	68
RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	68
LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	68
SVÅRT SJUKT BARN	69
29 § Läkarundersökningar	72
LAGSTADGADE HÄLSOKONTROLLER	72
ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	72
30 § Arbetarskydd	73
31 § Grupplivförsäkring	74
32 § Semester	74
SEMESTERNS LÄNGD.....	74
MED ARBETAD TID LIKSTÄLLDA DAGAR	75
SEMESTERPREMIE	75
33 § Matsalar och klädskap	77
VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING	77
34 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige.....	77
35 § Fackavdelningens möten	79
36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening.....	79
37 § Anslagstavlor	80
VII FÖRHANDLINGSORDNING	80
38 § Personliga anställningsfrågor	80
39 § Lokala avtal	80

SVÅRIGHETER MED DIALOGEN	81
RESULTAT MED LOKALA AVTAL.....	81
40 § Medling i meningsskiljaktigheter	82
VIII SPECIELLA BESTÄMMELSER	83
41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan	83
42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen	83
43 § Rationalisering.....	84
44 § Företagets interna informationsverksamhet.....	84
45 § Anlitande av utomstående arbetskraft	84
46 § Organisationsbestämmelser	84
47 § Avtalets giltighet	85
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM DEN KEMISKA BASINDUSTRIN FÖR TIDEN 3.2.2023–31.12.2024.....	86
LÖNESYSTEMET FÖR DEN KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE	110
1 Lönesystemets struktur	110
UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD.....	110
INDIVIDUELL LÖNEDEL	110
TJÄNSTETIDSTILLÄGG.....	110
2 Lönebildning	111
3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass.....	111
NY ARBETSTAGARE	111
4 Företagsanpassade system.....	111
5 Lönesystemets underhåll och lön	111
6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter.....	112
7 Fastställande av individuell lönedel	117
ALLMÄNT AVTAL	118
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	118
UTGÅNGSPUNKT	118
GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER	118
DIREKTIONSRÄTT	118

FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA OCH BEGÄRAN OM UTLÅTANDEN	118
FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKTER	119
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	119
ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGAR OCH DYLIKA ÄNDRINGAR.....	119
LAGHÄNVISNINGAR.....	119
KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER	119
UTVECKLINGSVERKSAMHET	119
GENOMFÖRANDE AV SAMARBETE	120
VERKSAMHET FÖR UPPRÄTTHÅLLANDE AV DE ANSTÄLLDAS ARBETSFÖRMÅGA.....	121
KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER	121
3.1 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄN	121
3.2 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD	123
3.3 MEDDELANDEN	124
KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING 125	
4.1 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST	125
4.2 STÄLLNING	126
4.3 ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	128
4.4 SUPPLEANTER.....	130
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT	131
LÖNESTATISTIKS- OCH PERSONALUPPGIFTER.....	131
INFORMATION OM UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	131
LÄROAVTALS- OCH UTBILDNINGSAVTALSELEVER	131
ARBETSTIDSBOKFÖRING.....	131
UPPGIFTERNAS KONFIDENTIELLA KARAKTÄR	132
FÖRFATTNINGAR	132
UPPGIFTER OM FÖRETAGET.....	132
TYSTNADSPLIKT	132
KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN.....	133
KAPITEL 7 UTBILDNING	133
7.1 YRKESUTBILDNING	133
7.2 GEMENSAM UTBILDNING	134

7.3 FACKFÖRENINGSGRUPP, ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS	
BESTÅND OCH ANMÄLNINGSTIDER	135
7.4 ERSÄTTNINGAR	135
7.5 SOCIALA FÖRMÅNER	136
KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	136
8.1 ALLMÄNT	136
8.2 UNDERLEVERANS	137
8.3 HYRD ARBETSKRAFT	137
KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN	137
SEMESTERLÖNEAVTAL	138
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	140
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	140
1 § Allmänt tillämpningsområde	140
2 § Uppsägningsgrunder	141
3 § Uppsägningsstider	142
4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningsstiden	144
5 § Anmälan om uppsägning	145
6 § Anmälan om uppsägningsgrund	145
II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN	145
7 § Tillämpningsområde	145
8 § Verkställande av uppsägning	145
9 § Hörande av arbetstagare	145
10 § Domstolsbehandling	146
11 § Skiljemannaförfarande	146
12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	146
13 § Ersättningens belopp	146
III PERMITTERING	147
14 § Permittering	147
15 § Förhandsutredning	148
16 § Anmälan om permittering	149
AVVIKELSER FRÅN TIDSFRISTERNA FÖR ANMÄLAN OM PERMITTERING	149

ARBETSGIVARENS ERSÄTTNINGSSKYLDIGHET I VISSA EXCEPTIONELLA SITUATIONER.....	150
EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER.....	150
PERMITTERING OCH FÖRKORTAD ARBETSTID	151
ANMÄLAN OM ÅTERUPPTAGANDE AV ARBETET	152
ANNAT ARBETE UNDER PERMITTERINGSTIDEN	152
BOSTAD UNDER PERMITTERINGSTIDEN	152
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	153
17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft.....	153
18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten.....	153
19 § Återanställning.....	153
20 § Påföljdssystem	154
21 § Bestämmelse om ikraftträdande	154
BILAGA 1 LÖN UNDER FADERSKAPSLEDIGHET	155
BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION	159
BILAGA 3 MÖJLIGHETER ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET.....	162
BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING.....	166
BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER	169
BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025	171
BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE'.....	173
ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM KEMIINDUSTRI 2023-2025 (ÅTTA TIMMARS ARBETSDAG).....	175

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR DEN KEMISKA

BASINDUSTRIN

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana till Kemiindustrin rf hörande företag som idkar kemisk basindustri och på deras samtliga arbetstagare.

Arbetstagare som utför hemarbete

På arbetstagare som utför hemarbete tillämpas detta avtal till följande delar:

Till arbetstagare som utför hemarbete betalas i samband med varje löneutbetalning i semesterersättning och som en summa som motsvarar semesterpremien ett särskilt tillägg på 13 procent.

Ifall anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott i minst ett år är tillägget som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien 16,5 procent.

Då man i kollektivavtalet avtalar om löneförhöjningar, höjs lönerna för arbetstagare som arbetar hemma vid motsvarande tidpunkter och i motsvarande utsträckning som andra arbetstagares löner. Höjningen görs som en allmän förhöjning.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förhöjningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Deltidsarbete

Det är fråga om deltidarbete när arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet kontinuerligt eller genomsnittligt underskrider den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet.

Deltidsanställningen kan till exempel hänföra sig till:

Ett anställningsförhållande där arbetstiden underskrider den i kollektivavtalet avtalade ordinarie arbetstiden, partiell vårdledighet, deltidspension, deltidstillägg eller altemneringsledighet.

En deltidanställd arbetstages ekonomiska förmåner som avses i detta kollektivavtal fastställs i förhållande till den avtalade arbetstiden och den fulla arbetstiden.

2 § Organisationsfrihet

Arbetsgivarna och arbetstagarne har rätt att fritt besluta om de vill ansluta sig till fackliga organisationer eller inte.

3 § Bilageavtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:

- Allmänna avtal EK (TT/AFC) – FFC
- Avtalet om arbetarskyddscentralen inklusive arbetsordning 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

- Semesterlöneavtal
- Allmänt avtal
- Avtal om uppsägningskydd

4 § Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande verkan

1. Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagarne som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder eller bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
3. Fackavdelningen, förtroendemän i egenskap av representanter för fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. Då fackavdelningen, förtroendemannen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störningar av arbetsfreden är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar bedömningen av störningen. Lokala parter ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat frågan.
4. Förbunden ska efter att ha mottagit den information som avses i punkt 3 utan dröjsmål utreda orsakerna till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden meddelar de lokala parterna om sin standpunkt. Om en stridsåtgärd enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får inga stridsåtgärder vidtas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.

Förbunden ska ge anvisningar till de lokala parterna om upprätthållande av arbetsfred. På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar utreda vilka gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga för det som tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller, vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell stridsåtgärd är. Om den lokala meningsskiljaktigheten gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i 40 § kollektivavtalet.

5. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt kollektivavtalslagen utdömas en plikt. Enligt förbundens åsikt
 - om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 3–4 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten och
 - som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas bör även förbundens åtgärder enligt punkt 4 för att förhindra en lagstridig arbetskonflikt beaktas.
6. Kemiindustrin rf förbinder sig att inte väcka arbetsfredstalan för hot om stridsåtgärd då ett förfarande enligt 3–4 mellan förbunden fortfarande pågår.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 3 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 4 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen som avses i 40 § i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande

Direktionsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetsledningen. Arbetstagaren är skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller dennes representant har gett, om dessa inte står i strid mot den gällande lagstiftningen, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisat honom eller henne, och arbetsgivaren har rätt att vid förefallande behov förflytta arbetstagaren till annat arbete.

Interimistiskt arbetsintyg

2. Under pågående anställningsförhållande får arbetstagaren vid behov ett interimistiskt arbetsintyg. I intyget ska anges uppgifter om anställningsförhållandets längd och arbetsuppgiftens natur samt därtill, om arbetstagaren begär detta, vitsord över arbetstagarens arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Arbetsavtal på viss tid

3. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid om arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet förutsätter arbetsavtal på viss tid eller om arbetstagaren av en annan grundad anledning som hänför sig till företagets verksamhet eller till en vacklande efterfrågan på tjänster eller till det arbete som ska utföras vill ingå ett arbetsavtal på viss tid. Ett arbetsavtal för viss tid kan även ingås i sådana situationer som avses i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Om ett arbetsavtal på viss tid har ingåtts i andra än ovan nämnda fall eller om sådana arbetsavtal utan giltigt skäl upprepade gånger har ingåtts efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden anser det viktigt att arbetsavtalets innehåll görs så klart att det inte ger anledning till senare meningsskiljaktigheter. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal för nya arbetstagare ingås skriftligen.

Introduktion och handledning i arbetet

4. Arbetsgivaren ska i enlighet med 14 § i lagen om skydd i arbete se till att arbetstagaren får en tillräcklig introduktion och handledning i arbetet.

Handledning i arbetet är systematisk utbildningsverksamhet där en ny arbetstagare under ledning av en handledare utbildas enligt en på förhand utarbetad och godkänd anvisning för handledning i arbetet, så att han eller hon blir förtrogen med arbetsplatsen och sina arbetsuppgifter liksom också med farorna i arbetet och arbetsmiljön och hur dessa kan avvärjas.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt inskolningsprogram eller motsvarande, introducerar och handleder en ny arbetstagare för att lära sig känna sin arbetsomgivning och sina arbetsuppgifter, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen och handledningen en skild timersättning som är 7 procent av hans medeltimförtjänst, ifall man inte på annat sätt beaktat introduktionen och handledningen i hans lön.

5. Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetssystem, det lokala avtalsförfarandet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

Som ny arbetstagare betraktas också en person inom huset som övergår till en helt ny arbetstagaruppgift och som inte har någon tidigare erfarenhet av arbetsuppgiften i fråga. En sådan arbetstagare som förflyttas inom huset kräver vanligtvis inte lika omfattande introduktion tidsmässigt och kvantitativt.

Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.

Protokollsanteckning 1:

Det bör utarbetas en så tydlig handledningsplan att det inte senare kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge handledningen pågår.

Protokollsanteckning 2:

Introduktionen och handledningen av sommarvikarier och olika praktikanter ingår i arbetstagarnas normala arbetsuppgifter och för introduktionen och handledningen av dessa personer betalas ingen separat ersättning.

Uppsägningstider

6. Uppsägningstiderna fastställs enligt 3 § i det bifogade avtalet om uppsägningsskydd, om man inte i samband med uppsägningen har avtalat om en annan uppsägningstid.

Beräkning av förhandlingstiden

7. Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska en arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) iaktta bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av en omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda med avvikelse från bestämmelserna i 19 § om uppgörande av en förhandlingsframställning och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldigheten, förutsatt att förhandlingar har förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning har gjorts upp samt har förts utgående från på förhand presenterade nödvändiga fakta och under den förhandlingstid som fastställs i 23 § i samarbetslagen, såvida inget annat om förhandlingstiden har beslutats med stöd av lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningarna till samarbetslagen är enbart informativa.

II ARBETSTID

6 § Ordinarie arbetstid

Allmänna bestämmelser

I frågor som gäller arbetstid iakttas gällande lagbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 40 timmar i dagarbete och i tvåskiftsarbete under en period på högst 52 veckor förutsatt att det för arbetet på förhand har gjorts upp ett utjämningsschema för arbetstiden för minst den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till genomsnittet.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom ett lokalt avtal förlängas till högst 12 timmar medan arbetstiden per vecka inte får överskrida 50 timmar. Arbetstiden ska i dylika fall inom en period på högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

De arbetstider som ska iakttas i olika arbetstidsformer och särskilda bestämmelser om arbetstidsarrangemang har antecknats i 7, 8 och 9 § i detta kollektivavtal.

Innan en ny arbetstidsform tas i bruk konstateras gemensamt av vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet arrangemanget omfattas.

10 timmar

I händelse av en akut och oförutsebar eller exceptionell produktionsmässig situation kan arbetsgivaren med tre dagars anmälningstid temporärt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka till högst 50 timmar för andra arbetstagare än skiftarbetare. Löneutbetalningen bibehålls enligt den ordinarie arbetstiden såväl när den förlängda arbetstiden utförs som när arbetstiden utjämnas, med undantag av sådana timmar som utförs på en söckenhelg eller på en söndag och som utbetalas enligt det faktiska antalet arbetstimmar och enligt kollektivavtalsbestämmelserna. En lokalt avtalad arbetstidsförändring kan genomföras utan anmälningstid.

En enskild arbetstagare får utföra högst tio timmar långa dagar under högst 30 dagar per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

Arbetstagaren har möjlighet att neka till sådana arbetstidsförändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse från fall till fall när det finns sakliga personliga skäl till detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden ska under en period på 52 veckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren utarbetar ett preliminärt utjämningschema för arbetstiden och parterna avtalar om tidpunkten för ledighet inom fyra kalenderveckor efter att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om tidpunkten för ledigheten kan nås har arbetstagaren rätt att utjämna sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela om ledighet tre veckor i förväg och i första hand ta ledigheten som hela dagar.

Den ledighet som arbetstagaren meddelar kan ändå inte hållas om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt eller under veckor när arbetsgivaren har meddelat att det är nödvändigt att den förlängda arbetstiden enligt kollektivavtalsbestämmelsen ska utföras.

Om den ledighet som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har hållits inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren kompensera för de timmar som inte har utjämnats med en förhöjning på 50 % i samband med därpåföljande löneutbetalning.

Flextid

Som uppföljningsperiod för den maximala flexibla arbetstiden kan tolv månader användas.

Följande bestämmelse är i kraft till och med 31.12.2023:

Arbetstidsbank

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 6 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Följande bestämmelse är i kraft från och med 1.1.2024:

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Ibruktagande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flextid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid

- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen
- vid avtal om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet

Ledighet som överförs till systemet

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut.

Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid.

Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsoförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. När anställningsförhållandet upphör betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken..

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete fastställs enligt 7 § 1 mom. i arbetstidslagen.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete även i andra fall än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Nattarbete

Nattarbete kan genom lokala avtal utföras även i andra situationer än de som nämns i 8 § i arbetstidslagen.

Lediga dagar

Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Om den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska detta framgå av en arbetsskiftsförteckning som gjorts upp på förhand.

Söckenhelgsveckor

För arbetstagare i annat än kontinuerligt ett- eller tvåskiftsarbete eller kontinuerligt treskiftsarbete är påskafton, midsommar- och julafton lediga dagar, likaså lördagarna under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, självständighetsdagen eller annandag jul infaller om inte produktionstekniska skäl annat förutsätter.

Arbetsskiftsförteckning och utjämningsschema för arbetstiden

Inom ramen för lagen och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. De nämnda tidpunkterna antecknas i den arbetsskiftsförteckning om avses i 30 § i arbetstidslagen eller i en kombination av arbetsskiftsförteckning och utjämningsschema för arbetstiden.

Utjämningsschemat för arbetstiden är till sin natur kollektivt och gäller den tid under vilken man på arbetsstället, avdelningen eller arbetsplatsen använder den arbetstidsform som enligt utjämningsschemat för arbetstiden ska iakttas.

När utjämningsschemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen förbereds ska förtroendemannen och arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sina åsikter så som föreskrivs i 29 och 30 § i arbetstidslagen.

När anställningsförhållandet uppför för en arbetstagare som arbetat enligt utjämningsschemat för arbetstiden görs ingen skild utjämning av hans eller hennes arbetstid. När man använder ett system med genomsnittlig arbetstid kan en enskild arbetstagares arbetstid följas upp för att säkerställa att den utförda arbetstiden och den utbetalda lönen motsvarar varandra.

Ändring i arbetsskiftsförteckning eller utjämningsschema för arbetstiden

Arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsschemat för arbetstiden kan ändras av produktionsrelaterade orsaker eller av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens begäran.

Bestående ändringar i arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsschemat för arbetstiden, som fortgår i minst en månad, ska meddelas till vederbörande arbetstagare senast två veckor tidigare och tillfälliga förändringar senast tre dagar innan ändringen träder i kraft, om inte annat avtalas lokalt om tidsfristerna för meddelandet. Efter detta får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av oförutsebara skäl i anknytning till organisering av arbetet, till exempel sjukfrånvaro, maskindefekter eller vid

en hastigt uppkommen ändring i orderstocken. Före förändringen ska man förhandla om ändringen med huvudförtroendemannen, och om en ändring som gäller en enskild arbetstagare med arbetstagaren i fråga.

Övergång från en arbetstidsform till en annan

När man övergår från en arbetstidsform till en annan iakttas fram till övergångstidpunkten den arbetstid som använts enligt gällande arbetstidsform och andra arbetstidsbestämmelser som gäller arbetstidsformen i fråga. Från och med att den nya arbetstidsformen tagits i bruk fastställs arbetstiden och andra arbetstidsbestämmelser enligt bestämmelserna som gäller den nya arbetstidsformen.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Någon annan växlingsperiod kan avtalas lokalt. Arbetstagaren kan dock, om så avtalas, kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Avvikelser

Bestämmelserna om arbetstid enligt ovan förhindrar inte avvikelser från de ovan fastställda ordinarie arbetstiderna inom de ramar som lagen anger, om det finns produktionstekniskt tvingande skäl till dessa. Dylika skäl ska anses vara utförande av nödvändiga reparationer, oöverkomligt hinder, brist på råvaror och material, otillräcklig produktåtgång samt andra därmed jämförbara orsaker.

Början av arbetsvecka och arbetsdygn

Om inte annat avtalats lokalt, börjar arbetsveckan och arbetsdygnet på måndag när det första arbetsskiftet börjar. Söndagsarbetsdygnet upphör vid samma tidpunkt.

Inledande och avslutande arbeten

Inledande och avslutande arbeten ska ifall den ordinarie arbetstiden överskrids utföras som mertidsarbete i syfte att förbättra leveranssäkerheten och undanröja produktionsstörningar. Utförandet av dessa avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

I inledande och avslutande arbeten ingår mertidsarbete som utförs före eller efter den egna ordinarie arbetstiden. Inledande och avslutande arbeten kan bestå av arbete som är

- nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare ska kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid,
- nödvändigt i skiftarbete för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om inledande och avslutande arbete kan avtalas genom arbetsavtal.

En arbetstagare får utföra högst fem timmar inledande och avslutande arbeten per vecka och arbetstagare.

För inledande och avslutande arbeten betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden inklusive arbetstids- och miljötillägg. Lokalt kan också avtalas om ett belopp som motsvarar en fast månadsersättning.

Ändring av tillägg

Lokalt kan avtalas om att olika lönebelopp som hänför sig till olika arbetstidsformer, såsom tillägg för utjämning av arbetstiden, skifttillägg, förhöjningar för söndagsarbete m.m. betalas i form av fasta separata tillägg per timme eller per månad.

Avtal om flyttning av tidpunkten för löneutbetalning

På initiativ av förtroendemannen eller en annan representant för arbetstagarna kan ingås lokalt avtal om att tidpunkten för betalning av lön för ordinarie arbetstid till timavlönade arbetstagare flyttas (tidigareläggs eller uppskjuts) till perioder för utjämningsledighet utan lön. Avtalet gäller samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Avtalet kan ingås att gälla antingen tills vidare eller för viss tid, dock minst för ett kalenderår i taget.

Vid lokala arrangemang gällande flyttning av tidpunkten för betalning av lön för ordinarie arbetstid kan den fasta delen av timlönen vara mindre än lönen enligt svårighetsklassen. Det lönebelopp som betalas ska dock vara minst lika stort som lönen enligt svårighetsklassen.

De lönebelopp som betalas på utjämningsdagar för arbetstiden kan vara 1) en i början av året överenskommen summa eller procentandel av lönen som läggs undan, 2) flyttning av löneutbetalning för de dagar som överskrider den normala löneperioden (när månaden har 31 dagar, och antalet arbetsdagar överskrider 20 eller när löneperioden är två veckor och antalet arbetsdagar är mer än tio), 3) söckenhelgstersättningar, helgaftonsersättningar eller storhelgstersättningar, 4) semesterpenning. Utöver detta kan man använda en genomsnittlig arbetstid per vecka, som man kommit överens om i samband med arbetstidsreformen, genom att ingå ett lokalt avtal där man på förhand kommer överens om när och hur ofta dessa dagar tas ut. Arrangemanget förutsätter uppgörande av en arbetsskiftsförteckning.

När företagen förhandlar om flyttning av löneutbetalning till utjämningsdagar för arbetstiden utan lön, kan de utnyttja de ovannämnda alternativen eller komma fram till någon annan lösning.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att förhandlingar förs i god samarbetsanda och enligt lokal avtalskultur. Vid behov ger förbunden också förhandlings- och förlikningshjälp.

7 § Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan, dvs. dagarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en högst 30 vardagar lång semester och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton och nyårsdagen.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Arbetstiden för de arbetstagare som arbetar i dessa arbetstidsformer utjämnas med 100 timmar under kalenderåret. Utjämningen sker antingen genom att under kalenderåret bevilja det antal utjämningsdagar för arbetstiden som motsvarar 100 timmar eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid. Arbetstidsutjämningen genomförs så att drifts- och servicetiderna säkras.

För arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar blir den verkliga arbetstiden i nämnda arbetstidsformer, med beaktande av arbetstidsutjämningen och hur de årliga söckenhelgerna infaller, på lång sikt i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

Utjämningen av arbetstiden till ovan nämnda timantal kan genomföras antingen genom att bevilja utjämningsdagar eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid.

Utjämning av arbetstiden/utjämningsdagar för arbetstiden

Antalet utjämningsdagar fastställs utifrån antalet ordinarie arbetsdagar som utförts under kalenderåret. Från antalet dras av andra än de i första stycket i denna paragraf nämnda semesterarrangemangen som på basis av avtal eller praxis förkortar årsarbetstiden eller de årligen regelbundet återkommande extra lediga dagarna.

Intjäning av utjämningsdagar

Minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
"	35 "	2 lediga dagar
"	53 "	3 "
"	71 "	4 "
"	88 "	5 "
"	105"	6 "
"	121"	7 "
"	138"	8 "
"	155"	9 "
"	172"	10 "
"	189"	11 "
"	205"	12,5 "

Vid intjäning av arbetstidsförkortningar räknas som utförda ordinarie arbetsskift även sådana som enligt utjämnings-schemat för arbetstiden är arbetstagarens arbetsskift men som sammanfaller med hans eller hennes sjukdagar för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid samt den tid som åtgår till utbildning som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till kommunfullmäktiges eller -styrelsens möten eller för möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem och för Industrifacket rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop eller registrering av ett parförhållande, en nära anhörigs begravning, ledighet

för vård av sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

Som utförd ordinarie arbetsdag räknas även en sådan ordinarie arbetsdag då arbetstagaren arbetat under minst halva arbetsdagen och varit frånvarande resten av dagen antingen med arbetsgivarens samtycke eller av en annan godtagbar anledning.

Utjämningsledighet ges inte till arbetstagare som anställts för viss tid för högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledighet från början av anställningsförhållandet.

Beviljande av utjämningsledighet

Utjämningsledigheten ges före utgången av intjäningsåret vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte annat avtalas lokalt. Ledigheten kan ges antingen individuellt eller kollektivt till alla arbetstagare eller en viss arbetsavdelning. Om ledighet som beviljats kollektivt ska meddelas minst två veckor före tidpunkten för ledigheten och om individuella ledigheter minst en vecka före. Om andra tidsfrister för meddelandet kan ingås lokala avtal.

Ifall avsikten är att på förhand utan avbrott ge flera än två utjämningsdagar utan lön, ska man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

Ifall avsikten är att utan avbrott ge flera än fyra redan intjänade utjämningsdagar utan lön inom 30 dagar, ska man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

För de arbetstimmar som arbetstagaren utfört på en individuellt beviljad utjämningsdag betalas utöver den normala lönen en ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete, ifall man senare än en vecka före utjämningsdagen kommit överens om att arbetstagaren arbetar på utjämningsdagen.

Utjämningsdagarna ska ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen en arbetsdag/ett arbetsskift i taget eller som halva dagar för högst 6,5 arbetsdagar/arbetsskifts del. Utjämningsdagarna kan också ges på annat sätt om lokalt så avtalas.

Om den ledighet som ges ingår i den tid som räknas som ordinarie arbetsskift, anses den lediga dagen vara förbrukad.

Ifall utjämningssschemat för arbetstiden inte ger anledning till annat anses en arbetstagare som varit frånvarande från arbetet ha tagit ut sin utjämningsledighet när hela företaget, en arbetsavdelning eller en arbetsgrupp till vilken arbetstagaren hör, har tagit ut den ledighet som avses i detta avtal trots att den arbetstagare som varit frånvarande inte särskilt har kunnat meddelas om saken.

Om utjämningsledigheterna inte har tagits ut förrän anställningsförhållandet upphör eller inte har kunnat ges före utgången av kalenderåret, får månadsavlönade arbetstagare enkel lön i ersättning för outtagen ledighet.

Avvikande avtal om utjämningsledighet

Med arbetstagaren/arbetstagarna kan även avtalas om att utjämningsledighet inte tas ut.

Utjämning av arbetstiden/genomsnittlig veckoarbetstid

Genom lokalt avtal kan den i denna paragraf avsedda ordinarie arbetstiden per vecka ordnas så att den i genomsnitt är 36,4 timmar per vecka under en period som utgör högst ett kalenderår, förutsatt att man för arbetet på förhand uppgjort ett utjämningschema för arbetstiden för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka ska utjämnas till genomsnittet. De utjämningscheman som används uppförs för varje företag skilt.

Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i dag- och tvåskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovan nämnda årsarbetstid enligt följande:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i dag- 365 kalenderdagar /tvåskiftsarbete
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./. 7 dvs. 52,14 veckor dagar/vecka,
- under denna tid har arbetstagarna semester 5 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 47,14 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2023 är 47,14 v. x 36,2 h/v., dvs. 1 706 h, vilket omräknat i åtta timmars arbetsskift motsvarar 213,25 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbete endast utförs under en del av året, beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens förverkligande på följande sätt:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i dag- 196 kalenderdagar /tvåskiftsarbete
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dagar./ 7 dvs. 28 veckor dagar/vecka,
- under denna tid har arbetstagarna semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 25 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2023 är 25 v. x 36,2 h/v., dvs. 905 h, vilket omräknat i åtta timmars arbetsskift motsvarar 113 arbetsskift.

Ifall det i ovan beskrivna exempel 1 och 2 avsedda tidsperioder för enskild arbetstagaras del ingår längre frånvaron utan lön, såsom exempelvis långvarig arbetsoförmåga utan lön, familjeledighet, alarneringsledighet, studieledighet eller motsvarande beaktas denna tid, på samma sätt som semestern, som en faktor som förkortar arbetsveckorna.

8 § Intermittent treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som i regel utförs i tre skift så att arbetet vanligtvis avbryts för veckoslutet. Arbetstiden varierar under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetet avbryts för söckenhelgen eller inte.

Arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden vid intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt åtta timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Utjämning av arbetstiden

För arbetet ska på förhand uppgöras ett utjämningsschema för arbetstiden för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de i föregående punkt nämnda genomsnitten. Utjämningsperioden är högst ett kalenderår.

Utgjämningen sker så att man i utjämnings schemat antecknar lediga dagar som motsvarar utfört arbete så att arbetstiden utjämnas till ovan nämnda genomsnitt. Ifall lokalt så avtalas, kan ledigheterna eller en del av dem ges individuellt utan att de på förhand antecknas i utjämnings schemat.

Arbetstagaren betalas en lön som motsvarar minst en lön som motsvarar den arbetstidsform som avses i 14 § från och med början av den månad som efterföljer övergången till denna arbetstidsform.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas en lön enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden rekommenderar att utjämnings schemat för arbetstiden läggs upp så att man utför högst fem arbetsskift i en följd.

Söckenhelgsveckor beaktas på samma sätt som andra arbetsveckor, vilket innebär att söckenhelgerna jämnar ut den årliga arbetstiden. Semesterdagar kan inte användas för utjämnning.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt utjämnings schemat för arbetstiden ska arbetstagaren beviljas motsvarande ledighet vid en annan tidpunkt. I stället för söckenhelg ersättningen betalas till arbetstagaren för ifrågavarande ledig dag ersättning enligt medeltimförtjänsten. Det ovan nämnda gäller dock inte arbetstidsform 36.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete som i allmänhet utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar per dygn och sju dagar i veckan.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka under en period av högst ett år. Efter uttagen 30 dagars semester är antalet ordinarie arbetstimmar för arbetstagaren 1 632 timmar per kalenderår, dvs. 204 arbetsskift x 8 timmar.

Organisering av ordinarie arbetstid

För arbetet ska på förhand uppgöras ett utjämningschema för arbetstiden för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de i föregående punkt nämnda genomsnitten. Utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår. De utjämningsschema som används uppförs för varje företag skilt.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovannämnda årsarbetstid enligt följande:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i kontinuerligt treskiftsarbete 365 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./ 7 dagar/vecka, dvs. 52,14 veckor
- under denna tid har arbetstagarna semester 5 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 47,14 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet under den nämnda tidsperioden är 47,14 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 1 632 h, vilket omräknat i åtta timmars arbetsskift motsvarar 204 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbetstagare endast utför kontinuerligt treskiftsarbete en del av året beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens förverkligande på följande sätt:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i kontinuerligt treskiftsarbete 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dagar./ 7 dagar/vecka, dvs. 28 veckor
- under denna tid har arbetstagarna semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 25 veckor

Under ovan nämnda tidsperiod är arbetstiden enligt kollektivavtalet 25 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 865 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 108 arbetsskift och det innebär att i arbetstidsplanen för ovan nämnda tidsperiod ska således ingå 108 arbetsskift.

Ifall det i den ovan beskrivna tidsperioden på 28 kalenderveckor för en enskild arbetstagares del ingår längre, andra frånvaron utan lön än sådana som beviljas för att jämna ut arbetstiden, exempelvis en långvarig arbetsoförmåga utan lön, familjeledighet, alterneringsledighet, studieledighet eller motsvarande, beaktas denna tid som en faktor som förkortar arbetsveckorna på samma sätt som semestern i exemplet.

Arbetstagaren betalas en lön som motsvarar minst en lön som motsvarar den arbetstidsform som avses i 14 § från och med början av månaden som efterföljer övergången till denna arbetstidsform.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas en lön enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

10 § Vilotider

Daglig vilotid

1. I ordinarie dag- och ettskiftsarbete beviljas arbetstagaren under de förutsättningar som stadgas i 24 § i arbetstidslagen en måltidsrast på en timme under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. Genom lokalt avtal kan man iaktta en måltidsrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Lokalt kan avtalas om att arbetstagaren i dagarbete inte har någon måltidsrast utan honom eller henne bereds möjlighet att inta måltid vid mitten av arbetsdagen vid den tidpunkt som med tanke på arbetet anses vara lämplig.

3. I skiftarbete har arbetstagaren ingen måltidsrast, utan han eller hon ges möjlighet att inta sin måltid vid mitten av skiftet vid den tidpunkt som med tanke på arbetet i varje enskilt fall är lämpligast. Från mitten av skiftet kan avvika med högst 2 timmar i båda riktningarna.

Rekreationspaus

4. Arbetstagaren har rätt att två gånger om dagen ha en rekreationspaus på arbetsplatsen så att det så litet som möjligt stör produktionen.

Vilopaus

5. Om arbetstiden per dygn överskrider 10 timmar har arbetstagaren rätt till en vilopaus på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Dygnsvila

6. Arbetstagaren ska före varje arbetsskifts början under följande 24 timmar beviljas en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om en ändamålsenlig organisering av arbetet så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga komma överens om en tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfälligt avvika under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i 25 § 3 mom. i arbetstidslagen. Viloperioden ska dock vara minst fem timmar. En viloperiod som ska ersätta förkortad dygnsvila ska tilldelas arbetstagaren i samband med följande dygnsvila eller om detta på grund av skäl med anknytning till organisering av arbetet inte är möjligt ska den ordnas så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. En ersättande viloperiod ska ges utan avbrott och får inte ges under beredskapstid.

Ledighet per vecka

7. Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning:

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden om detta, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

11 § Övertidsarbete

1. Arbete som är nödvändigt för verksamheten och arbetets regelbundna fortgång vid industriinrättningen och som inte kan förläggas till ordinarie arbetstid utförs såsom övertidsarbete med i lag stadgade begränsningar av arbetstiden.

Övertidsarbete per dygn

2. Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 6 § punkt 2 i kollektivavtalet, dvs. åtta timmar, eller utöver en längre överenskommen ordinarie arbetstid per dygn än denna som man avtalat om enligt 6 § punkt 4.

3. För övertidsarbete per dygn samt för periodövertidsarbete betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen. För övertidsarbete som utförs på lördagar och helgdagsaftnar betalas dock med detsamma lön förhöjd med 100 procent. För arbete som genast utförs efter ett ordinarie fullt nattskift betalas med detsamma lön förhöjd med 100 procent.
4. Ifall arbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överskrider det antal arbetstimmar som i utjämnings-schemat för arbetstiden fastställts som ordinarie arbetstid per dygn för arbetsdygnet i fråga.

Övertidsarbete per vecka

5. Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 6 § punkt 2 i kollektivavtalet, dvs. 40 timmar. Som övertidsarbete per vecka räknas inte det övertidsarbete per dygn som utförts under samma arbetsvecka.
6. Ifall den ordinarie arbetstiden per vecka är ordnad så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses med övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det antal arbetstimmar som i utjämnings-schemat för arbetstiden fastställts som ordinarie arbetstid per arbetsveckan i fråga.
7. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.
8. Till arbetstagare i annat än intermittert eller kontinuerligt skiftarbete och i ordinarie kvälls- eller nattarbete betalas för arbete som utförs på påskafton och midsommar- och julafton lön förhöjd med 100 procent och för arbete som utförs på lördagen under övriga söckenhelgsveckor än de som nämns i 6 § punkt 8 samma ersättning som för övertidsarbete per vecka. En förutsättning är att arbetstagaren under ifrågavarande veckor arbetat enligt utjämnings-schemat för arbetstiden eller att förutsättningarna i punkt 5 i denna paragraf blir uppfyllda.

Fastställande av övertidsarbete vid övergång till annan arbetstidsform

9. Om en arbetstagare arbetar i olika arbetstidsformer under arbetsveckan, betraktas som övertidsarbete de timmar som överskrider timmarna för den arbetstidsform i enlighet med arbetsskiftsförteckningen som iakttas mest under veckan i fråga, om man inte avtalat om att dessa timmar byts mot fritid.

Övertidsarbete i kontinuerligt skiftarbete

10. I kontinuerligt treskiftsarbete räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som utförs under lediga skift och som under respektive kalendervecka överskrider det antal ordinarie arbetstimmar som i utjämningssschemat för arbetstiden fastställts för ifrågavarande vecka, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ska ersättas med motsvarande ledighet.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

11. Ifall arbetstagare på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ersättning för ledighet per vecka, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i det allmänna avtalets punkt 7.1 eller 7.2, eller reservövning inte haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämningssschema så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie veckoarbetstid och han eller hon arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämningssschemat, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

12. Man kan avtala om att den grunddel eller förhöjningsdel av lön eller båda som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom 14 veckor efter att övertidsarbetet utfördes. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

Maximal arbetstid

13. Den maximala arbetstiden följer begränsningarna i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren stannar i övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört, tillåts honom eller henne en vilopaus på 15 minuter. Denna paus räknas som arbetstid. Om vilopausar som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av 24 § i arbetstidslagen.

Söndagsförhöjning

15. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig helgdag samt på första maj och självständighetsdagen betalas som förhöjning för söndagsarbete enligt arbetstidslagen lön förhöjd med 100 procent.

Divisor för beräkning av månadslön

16. Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete beräknas timlönen för en arbetstagare med månadslön genom att dividera månadslönen i dags- och tvåskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

12 § Utryckningsarbete

Förutsättningar

1. Förutsättningarna för utryckningsbetonat arbete är följande: arbetet utförs på grund av utryckningskallelse, arbetstagaren måste komma i arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn kallelsen getts eller under det därpå följande dygnet mellan kl. 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

2. Utryckningspenningens storlek bestäms utgående från den tidpunkt då kallelsen getts.

Den är:

- a) två timmars lön, om kallelsen ges på en ledig dag, under eller efter arbetstiden före kl. 21.00
 - b) tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och kl. 07.00
3. För arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 procent.

4. Ersättningen för kortare än en timmes uttryckningsarbete är en timmes lön.
5. Om arbetet hänför sig till det följande ordinarie arbetsskiftet är det inte fråga om uttryckningsarbete.

13 § Jourberedskap

Med jour avses att arbetstagaren enligt avtal är beredd att på kallelse komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för jourberedskap till arbetstagaren.

Ersättningen för jourberedskap är:

1. 50 procent av medeltimförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom en timme efter kallelsen.
2. 25 procent av medeltimförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet inom två timmar efter kallelsen.
3. 10 procent av medeltimförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom tre timmar efter kallelsen.

Ersättning betalas för den tid under vilken arbetstagaren är i jourberedskap utan att utföra arbete.

Om en arbetstagare som befinner sig i jourberedskap kallas till arbete, betalas lön för den tid som han eller hon använt för arbete lön enligt de övriga bestämmelserna i detta avtal.

Bestämmelser om uttryckningsbetonat arbete eller bestämmelser om beredskap i arbetstidslagen tillämpas inte på arbetstagare som befinner sig i jourberedskap och kallas till arbetet.

Om jourberedskap ska avtalas med arbetstagaren så tydligt att det inte senare kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge arbetstagaren är bunden.

Lokalt kan avtalas annat om ersättningen för jourberedskap och om grunderna för fastställande av denna.

III ARBETSLÖNER

14 § A. Lön enligt arbete

Svårigheten i den kemiska basindustrins arbetstagares uppgiftshelheter fastställs enligt lönesystemet som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

Löner enligt svårighetsklass bildas enligt arbetstidsform.

Lön enligt svårighetsklass

Lön enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

	poäng	cent/timme			euro/månad	
		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
Svårighetsklass1	33-58	1220	1238	1299	1976	2055
Svårighetsklass2	59-75	1321	1341	1407	2141	2227
Svårighetsklass3	76-92	1429	1450	1522	2315	2408
Svårighetsklass4	93-109	1549	1572	1650	2510	2610
Svårighetsklass5	110-	1677	1702	1786	2717	2826

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	poäng	cent/timme			euro/månad	
		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
TVL 1	33-58	1247	1266	1328	2019	2100
TVL 2	59-75	1350	1370	1438	2188	2276
TVL 3	76-92	1460	1482	1555	2366	2461
TVL 4	93-109	1583	1607	1686	2565	2668
TVL 5	110-	1714	1740	1825	2777	2888

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	poäng	cent/timme			euro/månad	
		TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
TVL 1	33-58	1288	1307	1372	2086	2169
TVL 2	59-75	1395	1416	1486	2260	2350
TVL 3	76-92	1508	1531	1606	2444	2542
TVL 4	93-109	1635	1660	1741	2650	2756
TVL 5	110-	1771	1798	1886	2869	2984

TAM är en förkortning för arbetstidsform (työaikamuoto). Siffrorna efter TAM berättar hur många skift det görs per dag och på hur många dagar per vecka. Till exempel TAM15 är en arbetstidsform där det görs ett skift fem dagar per vecka, det vill säga dagsarbete.

Lönetabellerna i kollektivavtalet tillämpas inte i sådana företag där det före 31.1.2018 har tagits i bruk ett eget lönesystem.

Normtimlöner för unga arbetstagare

När en ung arbetstagare utför samma arbete som en vuxen arbetstagare och har den arbetsskicklighet och -erfarenhet och kompetens som förutsätts i arbetet och när arbetstagarens arbete inte begränsas av andra lagstadganden utöver övertidsbestämmelserna, fastställs arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för ifrågavarande arbete. I övrigt är normtimlönerna för arbetstagare mellan 15 och 17 år följande:

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/timme	euro/månad
15 år	898	1518
16 år	913	1542
17 år	921	1560

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/h	€/mån.
15 år	918	1551
16 år	933	1576
17 år	941	1594

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/h	€/mån.
15 år	948	1602
16 år	964	1628
17 år	972	1647

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren **2023–2025**. Avtalet ingår som bilaga i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Normtimlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik kan 75 % av lönen i löneklass 1 TAM15-TAM27 utbetalas i följande fall:

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen eller en examensdel,
- för tiden för en sommarpraktik för studerande vid **gymnasier**, yrkesläroanstalter eller högskolor.

Om personen har utfört praktik vid samma företag under tidigare år kan denne under andra året betalas 80 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27, under tredje året 90 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27.

14 § B. Individuell lön

Fastställande av individuell lönedel

1. Till fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år kan betalas individuell lön som överstiger lönen enligt arbetsuppgift.
2. Den individuella lönedelen kan fastställas utgående från arbetstagarens personliga kunnande, kompetens och arbetsprestation eller andra faktorer som stödjer uppnåendet av de målsättningar som ställts för utvecklingen av kunnandet bland företagets personal eller för utvecklingen av verksamhetsmetoderna o.s.v. Det i vilken mån arbetstagaren lyckats och utvecklats med avseende på de valda kriterierna ska bedömas systematiskt och rättvist.

För att få arbetstagarna att engagera sig och godkänna behovet av att utveckla faktorerna kunnande, kompetens och prestation, är det viktigt att man redan i planeringsskedet med arbetstagarna och/eller deras representanter diskuterar de uppställda målen och innehållet i de valda utvärderingsfaktorerna som stödjer uppnåendet av de uppställda målen. För arbetstagarna utreds också de grunder som används i utvärderingen av kompetens och prestation och efter utvärderingen får arbetstagaren på begäran också resultaten av sin personliga utvärdering.

Systemet ska vara så klart, enkelt och lätt att använda som möjligt. När utvärderingsfaktorerna väljs ska man beakta bl.a. följande:

- Att personen själv ska kunna påverka de valda faktorerna.
- Att faktorerna är synliga, mätbara och självständiga variabler.
- Att faktorerna hänför sig till det arbete som arbetstagaren sköter.

Samtalen mellan chef och medarbetare är att rekommendera som medel när det gäller att ge feedback till de anställda och för att kartlägga utvecklingsbehoven. I processen ska absolut objektivitet eftersträvas och förfarandet bör upprepas med jämna mellanrum, exempelvis en gång om året. Förbunden rekommenderar att man samtidigt med utvärderingen av respektive arbetstagares personliga kunnande kontrollerar att befattningsbeskrivningen som ligger till grund för utvärderingen motsvarar det verkliga innehållet i uppgiftshelheten.

Kunnandet utvärderas alltid i relation till arbetstagarens aktuella uppgift. Ifall uppgiften förändras ska personens kompetens, ifall inte de valda faktorerna ger anledning till annat, utvärderas på nytt i förhållande till den nya uppgiften. Den individuella lönedelens relativa andel av totallönen kan således förändras i dylika situationer.

Förbunden har utarbetat modellsystem i form av exempel som företagen kan utnyttja när de skapar sina egna system antingen som sådana eller hellre så att de anpassas till företagets egna omständigheter och målsättningar. Även andra system är möjliga.

Tjänstetidstillägg

1. På basis av tjänstetiden utan avbrott i en och samma arbetsgivares tjänst betalas till arbetstagaren oberoende av löneform tjänstetidstillägg som del av den individuella lönen såsom följer:

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

år	cent/h	€/mån.
5–9	18	31
10–14	24	41
15–19	32	53
20–24	42	70
25–	52	89

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.1.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

år	cent/h	€/mån.
5–9	19	32
10–14	25	42
15–19	33	55
20–24	43	72
25–	54	92

2. Tjänstetidstillägg betalas från början av den lönebetalningsperiod som följer efter att antalet tjänsteår har uppnåtts.

En förutsättning för att tjänstgöringstiden ska beaktas som en lönegrund är att tjänstgöringstiden varit kontinuerlig och inom samma företag.

I det fall där en arbetstagares anställningsförhållande "vilar" på grund av fullgörande av värnplikt, studieledighet, vårdledighet eller motsvarande orsak, räknas också tiden före ifrågavarande ledighet med i tjänstgöringstiden. Själva tiden för fullgörande av värnplikt beaktas dock inte.

Om anställningsförhållandet upphör avbryts kontinuiteten. Av denna orsak räknas vid ett eventuellt senare anställningsförhållande endast den tjänstgöringstid till godo som fullgjorts efter att anställningsförhållandet återupptagits.

Arbete som utförts på olika arbetsplatser inom samma företag på kontinuerlig basis, beaktas vid beräkning av tjänstgöringstid.

De dagar likställda med arbetade dagar som nämns i 7 § i semesterlagen kumulerar tjänsteårstillägget.

3. Om man lokalt har avtalat om lönesystem eller andra system, där tjänstgöringstiden beaktas som löne- eller ersättningsfaktor, ska inte det företagsanpassade och det i avtalet avsedda systemet tillämpas samtidigt så att verkan blir kumulativ.

15 § Prestationslönearbete

Om arbetets karaktär så tillåter och det tekniskt är möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete för att öka produktionen och arbetstagarnas förtjänst.

Prissättningsgrund

Prissättningen av prestationslönearbete ska grunda sig på löner enligt arbetets svårighetsgrad.

Prissättningsregel

1. Prissättningen i rakt ackord ska vara sådan att arbetstagarens ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt överstiger prissättningsgrunden, dvs. lönen enligt arbetets svårighetsgrad, med 20 procent samt ökar minst i samma proportion vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt.

Del- eller blandackord

2. Del- eller blandackordsarbete, där en del av lönen betalas som fast och en del som rörlig del enligt arbetsprestation, ska prissättas så att förtjänsten överstiger prissättningsgrunden, dvs. lönen enligt arbetets svårighetsgrad, med 20 procent när arbetsprestation eller arbetseffekt motsvarar normal ackordsarbetstakt. När prestationslönen stiger, bör den rörliga delen stiga i samma proportion.

Premielön

3. Premielönesystem kan användas i de arbeten där arbetsresultatet (produktionsvolym, produktens kvalitet, materialets ekonomiska användning etc.) beror på t.ex. arbetstagarens noggrannhet, arbetsskicklighet eller annan dylik faktor. Premielönearbetet ska prissättas så att förtjänsten vid normal prestationsnivå överstiger lönen enligt arbetets svårighetsgrad.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden konstaterar att i del- eller blandackordsarbete kan lönens fasta del vara mindre än normtimlönen med förutsättning att förtjänstnivån uppfyller prissättningsbestämmelserna.

Avtal om ackord

4. I sådant ackordsarbete, för vilket fast ackordsprislista inte uppgjorts, överenskommer arbetsgivaren och den eller de arbetstagare, som ackordsarbetet erbjuds, om möjligt redan innan arbetet inleds, om ackordspriset, över vilket arbetstagaren ska få ett intyg samt behövliga uppgifter om grunderna för ackordsprissättningen. Då ackorden ges ut, ska man sträva efter att de indelas i ändamålsenliga och meningsfulla ackord där hänsyn tagits till hälsoaspekterna.

Ändringar i produktionsmetoderna

5. Då de faktorer som påverkar beräkningen av ackordsarbete förblir oförändrade, förblir enhetspriset detsamma. Om det i arbets- och produktionsmetoderna, arbetsarrangemangen, arbetsverktygen eller råmaterialets kvalitet sker sådana ändringar som påverkar ackordspriset, ska ett nytt pris fastställas för arbetet.

Kontroll av prissättningen

6. Om en arbetstagare motiverat anför att gällande pris är oriktigt, ska han eller hon anmäla om detta till arbetsgivarens representant för kontroll av prissättningen, men arbetet görs dock till ovannämnda pris. Utredningar för kontroll av ackordspriset ska vidtas utan onödigt dröjsmål. Om kontrollen ger anledning till ändringar, ska det justerade priset tillämpas från den dag då begäran om kontroll framställdes.

Avslående av ackord

7. Om en arbetstagare vägrar att ta emot ett ackord, utförs arbetet mot tidlön, som är lika stor som hans eller hennes individuella timlön.

Gruppackord

8. Vid gruppackord får arbetstagaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin individuella timlön och det antal arbetstimmar som han eller hon gjort vid gruppackordet, om inte arbetstagaren och arbetsgivaren sinsemellan har avtalat om annat.

Avbrytande av ackord

Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren är tvungen att avbryta ett påbörjat, kontinuerligt avtalat ackordsarbete på grund av annat arbete än sådant reparations- och monteringsarbete som är nödvändigt för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick och om det arbete som vållat avbrott inte kan ordnas som ackord, betalas till arbetstagaren för den tid avbrottet varar, dock för högst 6 arbetsdagar, lön enligt hans eller hennes medeltimförtjänst.

Om timarbetet pågår längre än sex arbetsdagar, betalas tidlön för den timarbetstid som följer därpå.

Protokollsanteckning 2:

Det ovannämnda avbrytandet av ackordsarbetet gäller inte fall, där ackordsarbetet upphör t.ex. på grund av sortombyte eller motsvarande orsak.

Arbetsstudier

9. På arbetsplatser där arbetsstudier används ska arbetsgivarnas representanter få tillräcklig information och utbildning gällande undersökningsmetoderna samt i fråga om hur resultaten eventuellt kommer att användas vid lönesättningen.

Protokollsanteckning 3:

De lokala avtalen som avses i denna paragraf som gäller ackord eller andra prestationslöneformer kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte i avtalet kommit överens om annan uppsägningstid.

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Skifttillägg

1. Till arbetstagare i skiftarbete betalas i skifttillägg fr.o.m. **1.2.2018** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

tillägg för kvällsarbete 119 cent/timme

tillägg för nattarbete 223 cent/timme

Fr.o.m. **1.1.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter betalas

tillägg för kvällsarbete **123** cent/timme

tillägg för nattarbete **230** cent/timme

Tillägg för kvälls- och nattarbete

2. Om arbetstagarens ordinarie arbetstid infaller så att arbetet utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att det är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete, betalas för arbetstimmar mellan dessa klockslag kvällsarbetstillägg till samma belopp som kvällsskiftstillägget och för arbetstimmar mellan kl. 00.00 och 06.00 nattarbetstillägg till samma belopp som nattskiftstillägget.

Lokala avtal om tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

3. Tiderna för tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete kan fastställas på något annat sätt genom lokala avtal.

17 § Förflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Om en arbetstagare som arbetar på tidlön förflyttas till annat arbete, som är lägre avlönat än hans eller hennes eget, betalas i detta fall till arbetstagaren den individuella timlön för två veckor som man avtalat om för det tidigare arbetet. Därefter fastställs lönen enligt det arbete som arbetstagaren utför.

Högre avlönat arbete

2. Om en arbetstagare som förflyttats till ett annat timarbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstagaren i detta arbete, betalas till honom eller henne genast lön enligt det nya arbetet.

18 § Löneutbetalning

1. Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om inte annat avtalas lokalt, betalas lönerna på avtalade lönebetalningsdagar minst två gånger i månaden. Rörliga lönedelar, till exempel timbaserade tillägg och lön för övertidsarbete, kan betalas och oavlönade frånvaron hanteras en gång i månaden. Om lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående vardag.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt 19 § kan lön betalas en gång per månad.

Protokollsanteckning:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som räknas separat, till exempel skifttillägg, specialmiljötillägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mertids- och övertidsarbete, söndagsförhöjning, ersättningar för storhelg eller storhelgsafton samt ersättningar för veckovila.

2. För beräkning av lönen kan lönen för 6 arbetsdagar innehållas.

Då ett anställningsförhållande upphör på grund av uppsägning, ska de förfallna fordringarna betalas senast den första arbetsdagen efter anställningsförhållandets slut.

I fråga om hävning ska fordringarna betalas inom tre arbetsdagar efter att anställningsförhållandet upphört, och vid upplösning av anställningsförhållande inom tre arbetsdagar efter att beslut fattats om upplösning av anställningsförhållande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att de fordringar som förfallit till betalning när anställningsförhållandet upphört betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

3. I anslutning till utbetalning av lönen ska arbetstagaren ges en lönespecifikation skriftligen eller elektroniskt.

Protokollsanteckning:

Före en övergång till elektronisk lönespecifikation ska arbetsgivaren informera om tidpunkten för ändringen och se till att arbetstagaren vet hur och har möjlighet att skriva ut lönespecifikationen vid behov. I annat fall ges lönespecifikationen skriftligen.

4. Av lönen innehålls den del som arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.
5. Anmärkningar mot den utbetalade lönen bör i fråga om penningbeloppet göras vid löneutbetalningen.
6. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas via en penninginrättning.

19 § Månadslön

Övergång till månadslön

1. Då timlön omräknas till månadslön, multipliceras den gällande timlönen med talet 169.

Delning av månadslön

2. Om arbetstagaren inte är berättigad att få lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas timlönen för en arbetstagare med månadslön så att månadslönen i dags- och tvåskifts- och intermittert treskiftsarbete divideras med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

20 § Medeltimförtjänst

Företag där grundlönen eller ersättningen för förlust av inkomst kan beräknas på ett enklare sätt, exempelvis på grund av att företaget endast använder tidlön, är inte skyldiga att införa den medeltimförtjänst som beskrivs nedan. Då förhöjs alla lönedelar till exempelvis vid övertidsarbete.

Beräkningsperiod

1. Vid beräkningen av medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare med timlön

2. Arbetstagarens medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst han eller hon under beräkningsperioden fått i tids-, ackords- samt blandackords- och premielönearbete inklusive eventuella tjänstetidstillägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, tillägg för exceptionellt svårt och farligt arbete samt skifttillägg exklusive övertidsersättning samt förhöjning för söndagsarbete, ersättning för storhelg och ersättning för storhelgsafton divideras med det sammanlagda antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

Vid beräkning av medeltimförtjänst för en arbetstagare i intermittert eller kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete avdras inte förhöjningar för söndagsarbete från förtjänsten.

Arbetstagare med månadslön

3. Vid beräkning av medeltimförtjänst för arbetstagare med månadslön får man den medelinkomst som motsvarar den fasta månadslönen genom att addera de månadslöner som betalas till arbetstagaren för beräkningsperioden enligt överenskommelse jämte tjänstetidstillägg, och dividera detta lönebelopp med det antal timmar som i kontinuerligt treskiftsarbete är 155 och i andra arbetstidsformer 159.

Om det i arbetstagarens lön ingår rörliga lönedelar, till exempel premiedelar eller timbaserade tillägg, betalas den del av medeltimförtjänsten som motsvarar dessa på det sätt som definieras i punkt 2.

4. Om medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid är mindre än den individuella timlönen används den individuella timlönen som beräkningsfaktor.

Användningsperiod för medeltimförtjänst

5. De i punkt 1 avsedda medeltimförtjänster som baserar sig på kvartal tillämpas på följande sätt:
 - under februari, mars och april tillämpas medeltimförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
 - under maj, juni och juli tillämpas medeltimförtjänsten under årets I kvartal,
 - under augusti, september och oktober tillämpas medeltimförtjänsten under årets II kvartal och
 - under november, december och januari tillämpas medeltimförtjänsten under årets III kvartal.

De månadsperioder och kvartal som nämns i denna punkt räknas börja och utgå enligt löneperioderna så att då en löneperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användning av medeltimförtjänst

6. Vid beräkning av de förhöjningsdelar av lön som nämns i kollektivavtalet, såsom till exempel förhöjningar för övertids- och söndagsarbete, används medeltimförtjänsten som grundlön för arbetstagare med timlön.

Dessutom används medeltimförtjänsten för såväl timavlönade som månadsavlönade arbetstagare i de fall då förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalet ska ersättas.

Protokollsanteckning 1:

Om det inte är möjligt att fastställa medeltimförtjänsten för en arbetstagare enligt föregående löneperiod eller kvartal exempelvis på grund av lång sjukledighet, familjeledighet, altheringsledighet, ett ringa antal arbetstimmar eller annan motsvarande orsak, används för fastställande av medeltimförtjänsten den föregående hela löneperiodens medeltimförtjänst förhöjd med eventuella allmänna förhöjningar eller den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp.

På samma sätt kan man förfara om den personliga medeltimförtjänsten i oskälig grad och utan en grund som anknyter till den använda arbetstidsformen (t.ex. altheringsvikarier eller vikarier), arbetsuppgiften eller prestationslönearbetet avviker från den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

21 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelg ersättning

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul betalas under nedanstående förutsättningar till arbetstagare med timlön åtta timmars lön i söckenhelg ersättning, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

Söckenhelg ersättning betalas dock endast till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst tre (3) månader före den nämnda söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren enligt utjämnings schemat för arbetstiden har arbetat på den sista arbetsdagen före söckenhelgen och även på den närmast följande arbetsdagen efter den eller på endera av dessa dagar om arbetstagarens frånvaro sker med arbetsgivarens tillstånd, beror på permittering, graviditets- eller föräldraledighet (träder i kraft 1.8.2022) eller om frånvaro har grundat sig på frånvaron med lön enligt kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Förkortningsdagen som antecknats i utjämnings schemat för arbetstiden samt semestern som inleds eller upphör uppskjuter den förutsättningsdag som avses i föregående stycke.

Ersättning för söckenhelg utbetalas dock då söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag sammanfaller med tiden för arbetstagarens semester, sjukdom som varat högst 3 månader före söckenhelgen, permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

Protokollsanteckning 2:

Ifall permitteringen har genomförts så att den endast gäller varannan vecka eller i form av förkortade arbetsveckor, uppfylls den ovan nämnda tvåveckorsperioden efter att arbetstagaren efter början av ett sådant permitteringsarrangemang tjänat in det antal permitteringsdagar som motsvarar två veckor.

För en söckenhelg som infaller på en ledig dag betalas ingen söckenhelg ersättning. Ifall arbetstagaren arbetar på de nämnda dagarna eller ifall till honom eller henne betalas ersättning på någon annan grund, betalas ingen söckenhelg ersättning.

Protokollsanteckning 3:

Avvikande från det ovan nämnda betalas till en arbetstagare i arbetstidsform 36 söckenhelg ersättning för en sådan söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag, oberoende av om den nämnda dagen är en arbetsdag eller en ledig dag enligt utjämnings schemat för arbetstiden.

Ifall arbetstagaren inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas till honom eller henne för självständighetsdagen söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

22 § Storhelg ersättning

Storhelg ersättning

För nyårsafton, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, pingstdagen, midsommardagen, alla helgons dag, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul betalas från och med kl. 06.00 och under en tid på 24 timmar till alla de som arbetar på den nämnda dagen lön förhöjd med 200 procent, i vilken ingår söndagsförhöjning. Ifall det till exempel på grund av tillämpad rytm på arbetsskift, tidpunkten vid vilken ett nytt arbetsdygn inleds eller av ett annat motsvarande skäl anses vara nödvändigt kan lokalt även avtalas annat om tidpunkten vid vilken storhelg ersättningen betalas.

Protokollsanteckning 1:

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs på aftnarna före de nämnda helgerna, betalas som ersättning för arbete på aftnen före storhelg till arbetstagare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 procent av medeltimförtjänsten för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 procent av medeltimförtjänsten. Ersättningen innehåller inte eventuella söndags- eller övertidsförhöjningar

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på aftnar före helg en förhöjning som uppgår till 20 procent av medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid i enlighet med utjämnings-schemat för arbetstiden. För tid i övertidsarbete betalas ingen ersättning. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

Protokollsanteckning 2:

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mera tid i anspråk eller orsakar större kostnader än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Ersättningen för kostnaderna för resan, inkvarteringsmöjligheterna, möjligheterna att sköta privata ärenden under arbetskommenderingen och övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

När arbetstagaren på grund av arten av företagets verksamhet är tvungen att fortgående arbeta på olika arbetsplatser, ska arbetsgivaren i samband med anställningen klargöra för arbetstagaren vilken arbetsplats som betraktas som hans eller hennes ordinarie arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. Om förhållandena som påverkar denna definition väsentligt förändras ska arbetsgivaren förete en motsvarande utredning för arbetstagaren.

Resans början och slut

Resan anses ha inletts när arbetstagaren reser från arbetsplatsen eller sin bostad direkt till kommenderingsorten och avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses en annan arbetsort än den ort där den ordinarie arbetsplatsen är belägen eller arbetstagarens hemort.

Arbetskommendering

Det är fråga om en kort arbetskommendering när resan förutsätter övernattning och när vistelsen på en främmande ort uppskattas vara högst 14 kalenderdygn.

Det är fråga om en lång arbetskommendering när resan förutsätter övernattning och när vistelsen på en främmande ort uppskattas vara över 14 kalenderdygn.

Skyldighet att anmäla om arbetskommenderingar

Anmälan om en kort arbetskommendering ska ges till arbetstagaren senast den tredje dagen före resan.

Om en lång arbetskommendering ska anmälas, såvitt möjligt, en vecka före resans början, dock senast den tredje dagen före resan.

Med iakttagande av den ovan nämnda anmälningstiden underrättas arbetstagaren om de speciella frågorna kring resan, till exempel om att en bostad bereds på arbetsgivarens initiativ eller om möjligheterna till att få en bostad på kommenderingsorten.

Man kan dock avvika från de ovan nämnda tidsfristerna i fråga om en sådan arbetstagare vars arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständigt resande eller upprepade korta arbetskommenderingar eller om det är fråga om en brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning 1:

En arbetskommendering är brådskande när det är fråga om nödarbete eller när resan företas av en annan oväntad anledning, till exempel en annan arbetstagares sjukdom, och produktionstekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

2 Ersättning för resekostnader

a) Ersättning för resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader samt prisen på sovvningsbiljetter om resan företas under natten.

Har en överenskommelse träffats före resan om användningen av egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil den ersättning som skattestyrelsen årligen fastställer skattefri.

b) Ersättning för restid

Ersättning för restid betalas för högst 16 timmar per arbetsdygn.

Ersättning för restid och lön för arbete som utförs under ordinarie arbetstid betalas sammanlagt för högst 16 timmar per arbetsdygn.

När resan företas under ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt medeltimförtjänsten och för övriga restimmar under ifrågavarande arbetsdygn 85 procent av medeltimförtjänsten.

För en resa som företas på en ledig dag betalas för de åtta första restimmarna ersättning enligt medeltimförtjänsten och för därefter följande timmar 85 procent av medeltimförtjänsten.

Sovplats

Då man ordnat en sov- eller hyttplats för arbetstagaren betalas ovan nämnd ersättning inte för tiden mellan kl. 21.00 och 07.00.

c) Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje resdygn, när platsen för arbetets utförande ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, enligt följande:

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över tio timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat över sex timmar men högst tio timmar.
- För ett ofullgånget dygn som omfattar minst två och högst sex timmar och som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn betalas partiellt dagtraktamente.

Resdygnet är en högst 24 timmar lång tidsperiod som börjar när arbetstagaren beger sig på resa från sin arbetsplats eller sin bostad. Resdygnet upphör när arbetstagaren återvänder från arbetsresan till sin arbetsplats eller sin bostad.

Om arbetstagaren under något resedygn får en fri kost eller en kost som ingår i färdbiljettens pris, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagstraktamente två fria måltider, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

d) Måltidsersättning

När arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas till honom eller henne

- ersättning för resekostnaderna och
- ersättning för restiden enligt punkt b) samt
- måltidsersättning om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, eller när gratis kost inte serveras på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsresan inleds från den ordinarie arbetsplatsen mitt under en arbetsdag betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnaderna och restiden även för en kortare resa än vad som avses ovan.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resor har pågått minst tolv timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Även de arbetstimmar som utförs omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

Protokollsanteckning 2:

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte på sådana fall där arbetstagaren är tvungen att förflytta sig mellan samma företags olika arbetsplatser när dessa är belägna på samma ort eller annars nära varandra och när möjligheterna till och förhållandena för att inta måltid motsvarar varandra på dessa arbetsplatser.

e) Övernattningskostnader

Förutom dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen genom att betala ersättning för inkvarteringskostnaderna eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Om inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommendering enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resdygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller han eller hon inte fått inkvarteringsersättning eller sov eller hyttplats under resan, betalas nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Om det inte på kommenderingsorten är möjligt att få en bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren till följd av detta är tvungen att bo på över fem kilometers avstånd från arbetsplatsen, betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnaderna.

Beloppet på ersättningen fastställs i första hand enligt kollektivtrafiksavgiften. Om arbetstagaren i brist på lämpliga kollektivtrafikförbindelser är tvungen att använda egen bil, tillämpas avtalspunkten om användningen av egen bil.

Hemresor under vissa helgdagar

Om kommenderingen före påsk-, midsommar- eller juldagen oavbrutet fortgått minst 6 veckor är arbetstagaren berättigad att åka hem, ifall arbetets tekniska art eller övriga tvingande skäl inte hindrar detta.

Kostnaderna för ifrågavarande resor ersätts av arbetsgivaren enligt denna paragraf.

Protokollsanteckning 3:

Ersättningarna för resekostnader och grunderna för dessa fastställs under avtalsperioden i enlighet med skattestyrelsens årliga beslut om ifrågavarande ersättningar.

3 Resereglemente

Lokalt kan ingås avtal om ett resereglemente med vilket det är möjligt att avvika från bestämmelserna i denna paragraf förutsatt att ersättningen för resan i sin helhet motsvarar den nivå som avses i denna paragraf.

24 § Arbete utomlands

1 Allmänna bestämmelser

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska före resans början komma överens om arbetsvillkoren för arbete utomlands. Om de ovan nämnda villkoren bör avtalas skriftligt så att de i regel skulle motsvara de arbetsvillkor som tillämpas på motsvarande arbete i hemlandet.

Om ett arbete som utförs utomlands på grund av sin längre varaktighet, omfattning, ett större antal arbetstagare än normalt som deltar i arbetet och övriga omständigheter så förutsätter kan förbunden avtala separat om arbetsvillkoren för ett projektartat arbete avvikande från bestämmelserna i denna paragraf.

Arbetstagaren ska inte utan hans eller hennes samtycke sändas ut på en utlandskommendering om det inte är fråga om en arbetstagare vars arbetsavtal även förutsätter resor till utlandet eller i vars normala uppgifter detta tidigare har ingått eller om arbeidskommenderingen inte på grund av produktionstekniska orsaker är brådskande.

Parterna konstaterar att man mellan förbunden har gjort upp en rekommendation beträffande de omständigheter som man vid en utlandskommendering ska avtala om eller som annars ska utredas enligt behov.

2 Dagtraktamente

Dagtraktamentets belopp i varje enskilt land är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren på en utlandskommendering får gratis bostad eller kost eller bådadera, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Den andel bostaden utgör anses då vara 1/4 av dagtraktamentet, om inte annat avtalas lokalt.

3 Resereglemente

För en arbetsplats kan fastställas ett resereglemente som föreskriver arbetsvillkor för arbete utomlands på sätt som avviker från detta kollektivavtal förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i ett lokalt uppgjort avtal i sin helhet konstaterats vara i nivå med de villkor som detta kollektivavtal om arbete utomlands förutsätter.

25 § Övriga ersättningar

Val

1. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som är medlem i en valnämnd eller -kommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val ersättning för förlorad arbetsförtjänst som orsakas av att valnämnden eller -kommittén sammanträder under hans eller hennes arbetstid.

Bemärkelsedagar

2. Arbetstagaren har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, då bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen eller utjämnings schemat för arbetstiden är arbetstagarens arbetsdag.

Uppbåd

3. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som deltar i värnpliktsuppbåd ersättning för förlorad förtjänst.

Reservövningar

4. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för den tid som åtgår till reservövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas. Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av räddningslagen utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Begravnings- och vigseldagar

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättning. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, hans eller hennes föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans eller den registrerade partners föräldrar.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid

Karensdag

1. Arbetsgivaren ska som lön för sjuktid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta.

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar efter den dag för vilken lön för sjuktid eller sjukdagpenning senast utbetalades, fortgår utbetalningen av lön för sjuktid utan karensdag om ersättningsperioden för denna sjukdom inte har överskridits. Utbetalningen av lön för sjuktid fortgår utan karensdag tills sjukdomen eller löneutbetalningsperioden för sjuktid upphör.

Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetstagarens arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett intyg som utfärdas av företags- läkaren. Ett intyg över arbetsoförmåga utfärdat av en annan läkare än företagsläkaren är en tillräcklig grund för utbetalning av lön för sjuktid i de fall där det inte är möjligt att anlita företags- läkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete, anlitan av systemet med egen läkare eller annan grundad anledning.

Ersättningsperiod

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår av tabellen nedan:

Anställningsförhållande som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Tidsperiod i kalenderdagar
minst 1 mån. men mindre än 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

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar behandlas frånvaron som samma sjukdom. För att återfall i samma sjukdom ska kunna betraktas som en ny sjukdom ska arbetstagaren arbeta enligt arbetsskiftsförteckningen under en period om 30 kalenderdagar. Semesterdagar räknas inte med i denna tidsperiod.

Anställningsförhållande som fortgått under 1 månad

Om arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetstimmar enligt arbetstidsutjämnings-schemat som faller inom en tidsperiod som börjar den dag då arbetsoförmågan började och nio därpå följande dagar. Beträffande lönen för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Om arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare, förkortas den tid för vilken lön ska betalas på motsvarande sätt.

Karensdagens bortfall

Lön för sjuktid betalas även för karensdagen ifall

- anställningsförhållande före arbetsoförmågan fortgått oavbrutet i minst sex månader, eller
- till följd av sjukdom fortgått längre än insjuknandedagen och sju vardagar därefter, eller
- arbetsoförmågan orsakats av ett olycksfall i arbetet.

Insjuknande under arbetsdag

Om arbetstagarens arbetsoförmåga uppkommer mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller -skiftet.

Avslående av lön för sjuktid

2. Lön för sjuktid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller familjeledighet avdras det som arbetstagaren får i graviditets- eller föräldrapenning på grund av arbetsoförmåga eller förlossning för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har emellertid ingen rätt att avdra ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktid eller familjeledighet till den del ersättningen utbetalas till arbetstagaren utgående från en frivillig försäkring som han eller hon helt eller delvis själv bekostat.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjuktid eller familjeledighet till arbetstagaren är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dag- graviditets- eller föräldrapenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt föregående stycke tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har utbetalat.

Om dagpenning eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av lönen för sjuktid eller familjeledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

4. Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkasse som erhåller understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjuktid enligt punkt 1 under den förutsättning att sjukkassan befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne för den tid för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 har betalat lön. Ifall arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren med stöd av punkt 1 är skyldig att betala lön svarar sjukkassan enligt sina stadgar för betalningen av fortsatt sjukbidrag.
5. Om det på arbetsplatsen finns en kassa som lyder under sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på punkt 1 grundade skyldigheter så att kassan betalar den lön för sjuktid som förutsätts i punkt 1 och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de ifrågavarande kostnaderna som förorsakas av det understöd som betalats utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser.

Anmälningsskyldighet

6. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

Anvisningar om förfarandet beträffande betalningssystem för lön för sjuktid

Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkänt

- Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.
- Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till att intyget utfärdas retroaktivt.

Oklarheter kring läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när lönegrunden och beloppet har utretts på ett godtagbart sätt.
- Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.
- Sjukledighetsintyget är under ovan nämnda förutsättningar ett godtagbart intyg, om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter ska utredas lokalt mellan de berörda parterna. Om detta inte lyckas överförs ärendet via det normala förhandlingssystemet som är gällande på arbetsmarknaden till myndighets- och sakkunnigorgan som behandlar sjukintyg.

Missbruk av löneförmåner utgör grund för hävning av arbetsavtalet

Ifall löneförmåner för sjuktid missbrukas, betalas det naturligtvis ingen lön för sjuktid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet hävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Om insjuknandet ska, såvitt möjligt, meddelas arbetsgivaren innan arbetsskiftet inleds.

- Arbetstagaren ska redan innan arbetsskiftet börjar underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande alltid när detta med tanke på omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om hur de ska förfara i ovan avsedda situationer.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid så att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofall organiseras den dagen.

- Då arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, inleds skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro

- Förbunden vill uppmärksamma de lokala parterna om vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall. Det ligger i parternas gemensamma intresse att antalet frånvaro blir så lågt som möjligt.
- Förbunden följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på det sätt som det har närmare avtalats om och utreder vid behov möjligheterna att lösa problemen som uppstår i produktionen till följd av frånvaro.
- Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med introduktionen.

Ersättande arbete

Arbetstagaren och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida arbetstagarens hälsotillstånd tillåter detta. Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov en sakkunnig inom företagshälsovård om det är möjligt att ge arbetstagaren s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och om möjligt motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbete ordna utbildning för arbetstagaren.

27 § Gravditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Lön under graviditetsledighet

2. Rätt till lön under graviditetsledighet har en arbetstagare (födande förälder) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för graviditetsledigheten skillnaden mellan lönen och graviditetspenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den kommande graviditetsledigheten inleds. Lön för graviditetsledighet betalas för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår av tabellen nedan:

Anställningsförhållande som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Tidsperiod i kalenderdagar
under 3 år	22 dagar
3 år men under 5 år	29 dagar
5 år men under 10 år	40 dagar
10 år eller längre	46 dagar

Lönen under graviditetsledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

Lön under föräldraledighet

3. Rätten till lön under föräldraledighet har en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln eller i fråga om en adoptivförälder minst sex månader sedan adoptivbarnet togs i vård. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för föräldraledigheten skillnaden mellan lönen och föräldrapenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den första perioden av den kommande föräldraledigheten inleds. Under tiden för föräldraledigheten betalas lön för de arbetsdagar som ingår i den 6 vardagar långa tidsperioden.

Lönen under föräldraledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om föräldrapenningens belopp.

Totalplan

4. Om familjeledigheterna ska meddelas på det sätt som anges i 4 kap i arbetsavtalslagen.

5. En arbetstagare som återvänder från graviditets- och föräldraledighet eller från vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller till därmed jämförbart arbete.

28 § Vård av sjukt barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till tillfällig vårdledighet finns i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Lön för tillfällig vårdledighet

Då ett barn som är under 10 år och bor i arbetstagarens eget hem eller annans hem plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern eller till barnets vårdnadshavare som bor permanent i gemensamt hushåll med modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättningen betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det som föreskrivs ovan tillämpas både på ensam omvårdnad och delad omvårdnad.

Ersättning för samma insjuknande betalas ut endast till den andra av de vårdnadsskyldiga.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

Svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 1315/89 har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över barnets sjukdom

En förutsättning för att ersättningen betalas är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro företes samma intyg som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Om man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning över frånvaro som orsakas av ett barns sjukdom.

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets moder, fader eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets moder eller fader. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar eller att den vårdnadsskyldiga är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan någondera av de vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet.

Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Om övriga förutsättningar i avtalet föreligger, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken tillämpas bland annat bestämmelser om karenstid i kollektivavtal.

4. Återfall av samma sjukdom

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar betalas lön för sjuktid enligt kollektivavtalet utan karens även för vården av barnet.

Som återfall av samma sjukdom avses enligt avtalet inte sådana fall där två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 kalenderdags mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5. Frånvarons längd

Med den i avtalet avsedda korta, tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximala frånvaro med lön.

Om frånvaron varar längre än avtalat betalas ingen ersättning. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6. Ensamförälder

I avtalet avses med ensamförälder även en person som utan särskilt hemskilnadsbeslut eller skilsmässobeslut eller beslut om upplösning av ett registrerat partnerskap permanent har flyttat i sär från sin maka eller make eller registrerade partner samt en person vars make eller maka eller registrerade partner är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7. Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt barn som plötsligt insjuknat tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

8. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter över fyra dagar.

I dessa situationer bestäms arbetstagarens rätt till ledighet för vård av sjukt barn enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl) och 4 kap. 7 a § (frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående).

29 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av lagstadgade eller av arbetstagaren förordnade hälsokontroller med anknytning till arbetet eller av resor med anknytning till dessa.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänsten i följande fall:

Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall, varvid det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning, eller i övriga sjukdoms- eller olycksfall om man inte inom en rimlig tid utanför arbetstiden kan få en mottagningstid för läkarundersökning.

Laboratorie- och röntgenundersökningar i anknytning till läkarundersökningen som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs också en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom samt läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet. Likaså likställs med dessa en vårdåtgärd till följd av en cancersjukdom eller en akut tandsjukdom.

Arbetstagaren ska på förhand underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök. Om detta inte är möjligt ska anmälan göras omedelbart då det är möjligt. Arbetstagaren ska i ovannämnda fall och med dem likställda fall förete en utredning över läkarundersökningen, vänte- och restiderna och även över att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Ifall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för förlorad arbetsförtjänst med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Ovan avsedd förlorad arbetsförtjänst fastställs i enlighet med bestämmelserna om beräkning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. Angående lagstadgade hälsokontroller betalas ersättning för resekostnaderna i enlighet med principerna om reseersättningar i kollektivavtalet.

30 § Arbetarskydd

1. Det allmänna avtalet om arbetarskyddscentralen mellan TT och FFC inklusive arbetsordningar iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Vid sidan av detta iakttar arbetsgivaren vid arbetarskyddet och förebyggandet av olycksfall och yrkessjukdomar bestämmelserna i lagen samt arbetarskyddsmyndigheternas anvisningar.
3. När kemikalier tas i bruk i arbetet ska arbetsgivaren ta reda på i vilken mån de är farliga och vidta skyddsåtgärder samt se till att arbetstagarna informeras om hur kemikalierna används tryggt. Speciellt ska man instruera om säkerhetsdatablad och förpackningspåskrifter.
4. I den introduktion och handledning som avses i arbetarskyddslagen inkluderas behövliga miljövårdsfrågor med anknytning till företaget och arbetsuppgifterna.
5. Förbunden rekommenderar att man på en arbetsplats där man inte med stöd av lagen behöver tillsätta en arbetarskyddskommission och där man inte lokalt har kommit överens om en annan samarbetsform beträffande arbetarskyddet ska hålla ett samarbetsmöte om arbetarskyddet som arbetsgivaren sammankallar minst en gång per sex månader.

I samarbetsmötet om arbetarskyddet behandlas miljöfrågorna på arbetsplatsen, bedöms förhållandena och upprätthållandet av arbetsförmågan samt uppställs utvecklingsmål.

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna på mötet. Om en fullmäktig inte har valts, representeras arbetstagarna av huvudförtroendemannen eller en annan av dem utsedd person.

31 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig att teckna en grupplivförsäkring, och vid tillämpningen av försäkringen iakttas TT:s och FFC:s anvisningar.

32 § Semester

Semesterns längd

1. Arbetstagaren får semester eller motsvarande ledighet enligt semesterlagen. Arbetstagaren har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt att för detta semesterkvalifikationsår få 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet som undertecknats mellan centralorganisationerna.

Semester ges under semesterperioden, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

I kontinuerligt skiftarbete kan semestern eller en del av den placeras inom de ledighetsperioder som ingår i utjämnings schemat för arbetstiden, om inte annat avtalas lokalt.

2. Om det i arbetstagarens semester, som infaller under semesterperioden mellan 2.5–30.9, utöver söndagar ingår andra dagar som enligt lag inte godkänns som semesterdagar, förkortas den under 9 § 2 punkt i kollektivavtalet avsedda arbetstiden på motsvarande sätt.
3. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester ingen lön för den tid avbrottet fortgår. Inte heller dem som är berättigade till semester får lön för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.
4. Om arbetena avbryts för semestern och en arbetstagare som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd vill arbeta under denna tid, strävar man efter att såvitt möjligt ordna arbete för honom eller henne.

5. Lokalt kan avtalas om att hela semesterlönen, eller en del av den, betalas på en normal lönebetalningsdag.
6. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

Med arbetad tid likställda dagar

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Semesterpremie

7. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid anmäld eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön enligt detta kollektivavtal.
8. Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av de ovannämnda förutsättningarna för utbetalning av semesterpremie.
9. Semesterpremie betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller direkt efter att semestern upphört under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.
10. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller enligt en ändring som av en motiverad anledning senare gjorts i anmälan.
11. Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålders- eller invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha utträttat sin värnplikt återgår till

arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

12. Om arbetstagarens tidsbestämda anställningsförhållande eller hans tillsvidare giltiga anställningsförhållande under semesterperioden (2.5 – 30.9.) betalas till honom eller henne semesterpremie för en avbruten eller helt outtagen sommarsemester som arbetstagaren tjänat in före utgången av föregående semesterkvalifikationsår.
13. Semesterpremien betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag då han eller hon återvänder till arbetet betalas. Om semestern är uppdelad betalas motsvarande del av semesterpremien då de enskilda delarna av semestern upphört.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den på ovan nämnt sätt avtalade tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien eller en del av den ersätts med motsvarande ledighet, som ska tas ut före utgången av semesterkvalifikationsåret.

14. Arbetsgivaren kan också betala semesterpremien vid två tidpunkter för lönebetalning, av vilka den ena infaller under sommarsemesterperioden och den andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren meddelar tidpunkten för utbetalning av semesterpremie under sommarsemesterperioden senast före slutet av april. Under vintersemesterperioden betalas semesterpremie i samband med den första lönebetalningen i februari.

Arbetstagaren kan också, efter att ha fått reda på tidpunkten för sommarsemestern, med anledning av placeringen av sommarsemestern meddela att semesterpremien ska betalas vid en annan tidpunkt. Då betalas semesterpremien på en lönebetalningsdag.

Detta påverkar inte förutsättningarna för att få semesterpremie.

33 § Matsalar och klädsåk

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet ska finnas ändamålsenliga matsalar och låsbara klädsåk som arbetsgivaren håller rena och varma. Likaså bereds på varje arbetsplats behövlig tvättutrustning.
2. Arbetstagarna ska ha tillgång till friskt vatten.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige

Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Befrielsen för och ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige är fr.o.m. **1.4.2020** följande:

Antalet arbetstagare	Befrielse per vecka i timmar	Ersättning i euro per månad
-20	1,5	79
21-30	6	79
31-40	7	79
41-60	8	103
61-80	11	103
81-100	12	113
101-140	15	134
141-180	18	143
181-220	20	143
221-260	27	155
261-320	28	155
321-420	32	178
421-	helt befriad	179

Befrielsen för och ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

Antalet arbetstagare	Befrielse per vecka i timmar	Ersättning i euro per månad
-20	1,5	82
21-30	6	82
31-40	7	82
41-60	8	106
61-80	11	106
81-100	12	117
101-140	15	138
141-180	18	148
181-220	20	148
221-260	27	160
261-320	28	160
321-420	32	184
421-	helt befriad	185

Vid fastställandet av längden på den fritid som beviljas huvudförtroendemannen konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före huvudförtroendemannavalet samt vid en motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Arbetstagare i anställningsförhållande på viss tid, som pågår högst tre månader, räknas inte med i antalet arbetstagare. Denna längd på befrielsen som härvid fastställs iakttas fram till nästa granskning.

Grundlönen för en huvudförtroendeman på heltid ska minst följa löneutvecklingen för den yrkesgrupp till vilken han eller hon hörde när han eller hon blev vald till huvudförtroendeman.

Huvudförtroendemannens löneutveckling som avses i denna paragraf och behov av befrielse justeras minst en gång per år på ett sätt avtalas lokalt.

35 § Fackavdelningens möten

Industrifacket rf:s registrerade underförening och avdelning, arbetsrumskollektiv eller motsvarande på föreningens arbetsplatser har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid samt enligt särskild överenskommelse under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i detta avtal.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.
- c) Den organisation, som reserverat mötesutrymmen och arrangörerna ansvarar för mötets gång och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för vederbörande centralorganisationer.
- e) Industrifacket rf:s tjänsteman har rätt, efter att först ha kommit överens om detta med arbetsgivaren, besöka en arbetsplats som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde och göra sig förtrogen med förhållandena där.

36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt därtill (uppbördsavtal), medlemsavgifterna till Industrifacket rf från arbetstagarens lön per löneperiod och redovisar dem på ett av Industrifacket rf uppgivet bankkonto. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Medlemmen meddelar Industrifacket om uppbörd av medlemsavgift som ska upphöra under anställningsförhållandet eller om en oavlönad period under anställningsförhållandet.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör anmäler arbetstagaren om att uppbördsavtalet upphör till Industrifacket rf. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.

37 § Anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från Industrifacket rf och dess lokala avdelning får inom fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelandena får inte stå i strid mot detta kollektivavtal och inte heller kränka arbetsgivaren eller hans eller hennes representant.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

38 § Personliga anställningsfrågor

Arbetstagaren ska reda ut frågor som gäller anställningen med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte heller på så sätt kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra ärendet till huvudförtroendemannen för behandling.

39 § Lokala avtal

Om frågor som separat nämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare.

Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla.

Protokollsanteckning 1:

När det är fråga om ett ärende som gäller hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp, avtalas om det med förtroendemannen.

Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

Svårigheter med dialogen

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarens representanter på arbetsplatsen skapar förutsättningar för såväl lokala avtal som förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och en god arbetsmiljö.

Som en del av att främja ingåendet av lokala avtal ger förbunden stöd till avtalsparterna på arbetsplatserna vid svårigheter med dialogen. Om det uppstår problem kan en eller båda parterna kontakta förbunden och be om hjälp. På vilka sätt samarbetet sedan utvecklas, övervägs därefter utifrån varje arbetsplats behov. I eventuella problem ingriper man dock utan dröjsmål.

Resultat med lokala avtal

För att företagen ska lyckas med att ingå lokala avtal, krävs en gemensam förståelse av ändringsbehovet, tillit och mod att komma överens.

Om det redan har gjorts försök på arbetsplatsen att avtala om viktiga frågor gällande förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa, men man inte har lyckats med detta, kan förhandlingsparterna tillsammans eller var för sig be om stöd av företrädare för båda förbunden för de lokala förhandlingarna för att överenskommelser ska kunna uppnås. Målet är att företagen får hjälp med svårigheter i avtalsförfarandet så tidigt som möjligt. Man ingriper i eventuella svårigheter utan dröjsmål.

Förbunden kan också bistå förhandlingsparterna genom att belysa andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder för att komma till rätta med ändringsbehovet. Förbunden lägger sig inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Lösningar kan uppnås till exempel genom att

- avveckla hinder för lokala avtal och fördomar kring detta,
- kartlägga behov och möjligheter för lokala avtal,
- säkerställa att avtalsparterna har tidsenlig information om avtalets bakgrund och mål.

40 § Medling i meningsskiljaktigheter

Förhandlingsskyldighet

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förhandlingarna ska inledas snarast möjligt och senast inom två veckor efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.
2. Om en fråga som nämns i punkt 1 ovan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det uppgöras en promemoria om ärendet som båda parterna undertecknar och i vilken meningsskiljaktigheten och båda parternas ståndpunkt med detaljerade motiveringar har utretts. De lokala parterna ska vardera få ett exemplar av promemorian.
3. En meningsskiljaktighet som man inte har kunnat lösa i förhandlingarna mellan förbunden kan föras till arbetsdomstolen för behandling.

VIII SPECIELLA BESTÄMMELSER

41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan

Arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller bestående organ som dessa inrättat (sektorsdirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenskspråkiga sektionen, sektionen för arbetsmiljön och jämlikhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och sektionen för kultur och fritid) har rätt att få befrielse från arbete för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten.

Arbetstagaren ska anmäla sitt behov av befrielse utan dröjsmål och förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte. Utredningen kan vara till exempel en officiell möteskallelse, av vilken det framgår vilket organs möte det handlar om samt mötestid och plats.

42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den ordinarie arbetstiden per år anvisa arbetstagaren att delta i tilläggs-, fort-, utrustnings- eller säkerhetsutbildning som är viktig för utövandet av arbetet eller att delta i utvecklingstillfällen som ordnas på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats i syfte att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten, dock högst 8 timmar i kalenderåret.

Den här tiden är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den arbetstid per år som har avtalats i kollektivavtalet. För den tid som utbildningen och utvecklingstillfällena varar betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden inklusive eventuella arbetstids- och miljö tillägg.

Utbildningen eller utvecklingstillfällena kan genomföras på så vis att arbetsskiftet förlängs med den tid som utbildningen eller utvecklingstillfället varar, dock med högst två timmar per dag. Utbildningen eller utvecklingstillfället kan också genomföras under en hel dag. Utbildningen eller utvecklingstillfället kan inte ordnas under en söckenhelg.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om den utbildning eller det tillfälle som nämns ovan arrangeras utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 23 § om ersättning av resekostnader.

43 § Rationalisering

1. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Beträffande arbets- och tidsstudier iakttas de grunder som man avtalat om i det allmänna avtalet mellan förbunden.

44 § Företagets interna informationsverksamhet

Angående företagets interna informationsverksamhet iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Företaget ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft, dvs. kommanderingsmän, till att bara gälla utjämningen av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som man på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskickligheten, förutsätter specialverktyg eller av andra motsvarande skäl inte kan låta företagets egna arbetstagare utföra. Uthyrning av arbetskraft ska anses osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning. Om anlitande av hyrd arbetskraft kan det avtalas annat lokalt. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

46 § Organisationsbestämmelser

1. Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda apparater som lämpar sig för passerkontrollen eller övriga apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust.
2. En arbetstagare som vill utebli från arbetet bör meddela chefen om detta. Chefens beviljar befrielsen ifall arbetsuppgifterna tillåter denna. Om anmälan om insjuknande som ska lämnas till arbetsgivaren stadgas i 26 §.

3. När en arbetstagare avlägsnar sig från arbetsplatsen och det föreligger en grundad anledning därtill, kan arbetstagaren kontrolleras. När kontrollen genomförs får i arbetstagarens integritetsskydd ingripas endast i den omfattning som en ändamålsenlig kontroll förutsätter.
4. Det är strängt förbjudet att inneha och förtära alkoholhaltiga drycker inom fabriksområdet.

47 § Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal gäller 3.2.2023–31.12.2024, om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 14 februari 2023

KEMIINDUSTRIN RF INDUSTRIFACKET RF

Kemiindustrin rf
Industrifacket rf

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV
KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM DEN KEMISKA
BASINDUSTRIN FÖR TIDEN 3.2.2023–31.12.2024**

Tid 14.2.2023

Plats Södra kajen 10

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Eveliina Kontio
Jaana Neuvonen
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Industrifacket rf
Toni Laiho
Pasi Havio
Petri Ahokas

Det konstaterades att förbunden har 03.2.2022 uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för arbetstagare inom den kemiska basindustrin. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

1. Avtalsperiod

Detta avtal ersätter de kollektivavtal som parterna ingått för tiden 18.1.2022–31.12.2023. Avtalet gäller 3.2.2023–31.12.2024, om inte annat avtalas.

2. Löneförhöjningar

2.1. Engångsbelopp år 2023

Engångsbeloppet uppgår till 400 euro och det betalas i samband med löneutbetalningen i mars 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.12.2022 och är i kraft när engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För en deltidsanställ arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Engångsbeloppet betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av engångsbeloppet.

Engångsbeloppet beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.2. Förseningsersättning år 2023

Förseningsersättningen är en ersättning för att löneförhöjningen försenats med fem månader.

Förseningsersättningen uppgår till 400 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i juni 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Förseningsersättningen betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.3.2023 och är i kraft när förseningsersättningen betalas. Förseningsersättningen betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förseningsersättningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Förseningsersättningen betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av förseningsersättningen.

Förseningsersättningen beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.3. Den allmänna förhöjningens storlek och tidpunkt

År 2023

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,2 procent.

År 2024

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 3,3 procent.

2.4. Den företagsspecifika löneförhöjningens storlek och tidpunkt

År 2024

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,2 procent, vars fördelning bestäms av arbetsgivaren.

Den lokala potten beräknas utifrån det sammanlagda beloppet av de personliga lönerna för arbetstagare i ett anställningsförhållande i februari 2024, som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde. Lönerna för arbetstagare som är borta från arbetet en hel månad räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Beräkning av den lokala potten

Som löner används tids-, ackords- och premiearbetslöner utan separata tillägg, till exempel tjänstetids-, skift-, miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

Företaget har i februari tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönerna (15,05 + 14,93 + 16,16) uppgår sammanlagt till 46,14 euro/timme. Den lokala potten är därmed $46,14 \text{ euro/timme} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euro/timme}$. För höjning av arbetstagarnas timlöner används sammanlagt 0,09 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.5. Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt helt och hållet eller delvis genom överenskommelse med huvudförtroendemannen avstå från löneförhöjningarna för 2023, engångsbeloppet, förseningsersättningen och/eller löneförhöjningen för 2024.

Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna kan man lokalt komma överens om att för en bestämd tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen.

2.6. Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om att den allmänna förhöjningen för 2023 betalas i form av ett engångsbelopp. Engångsbeloppets storlek beräknas enligt följande:

- arbetstagare med timlön $2,2 \% \times \text{den individuella timlönen} \times 169 \times 12 \text{ månader}$
- arbetstagare med månadslön $2,2 \% \times \text{den individuella månadslönen} \times 169 \times 12 \text{ månader}$

Ett avtal får ingås under tiden 1.9–15.9.2023. Ett engångsbelopp som avtalats på detta sätt betalas i samband med lönebetalningen i september 2023.

2.7. Företaget ingår ett permanent avtal om löneutbetalning en gång i månaden

Om ett avtal om att permanent övergå till löneutbetalning en gång i månaden ingås före 31.8.2023, betalas i samband med löneförhöjningen i september 2023 ett engångsbelopp på 300 euro.

Om avtalet ingår under tiden 1.9.2023–31.3.2024, betalas i samband med löneförhöjningen i april 2024 ett engångsbelopp på 300 euro till arbetstagaren.

Avtalet ingås skriftligen. Övergången till bestående löneutbetalning en gång i månaden kan även ske efter 31.3.2024.

Detta gäller inte de företag där lönerna redan nu betalas en gång i månaden.

2.8. Uppgifter som ska ges förtroendemannen 2024

Efter genomförda löneförhöjningar ska arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, med hela personalgruppen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala

antalet arbetstagare, antalet arbetstagare som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen samt den summa som använts för förhöjning av arbetstagarnas löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna. Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

2.9. Praxis vid ändring av tidpunkten för lönejusteringar

2.9.1. Avtal om tidpunkten för lönejusteringar

Ändring av tidpunkterna för de lönejusteringar som överenskommits i underteckningsprotokollet.

Ifall tidpunkten för förhöjningen ändras ska ett avtal ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 15.8.2023 för **år 2023** och senast 15.3.2024 för **år 2024**. Om det inte finns en huvudförtroendeman på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att ändra tidpunkten för lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Ersättningen utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

2.9.2 Iakttagande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att beakta löneförhöjningarna utifrån kollektivavtalet då de genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar en förhöjning som bygger på kollektivavtalet.

2.10. Lönetabeller

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Den kemiska basindustrin fr.o.m. 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	timlön cent/h			månadslön €/mån.	
	TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
Svårighetsklass1	1247	1266	1328	2019	2100
Svårighetsklass2	1350	1370	1438	2188	2276
Svårighetsklass3	1460	1482	1555	2366	2461
Svårighetsklass4	1583	1607	1686	2565	2668
Svårighetsklass5	1714	1740	1825	2777	2888

Den kemiska basindustrin fr.o.m. 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	timlön cent/h			månadslön €/mån.	
	TAM15- TAM27	TAM35- TAM36	TAM37	TAM15- TAM27	TAM35- TAM37
Svårighetsklass1	1288	1307	1372	2086	2169
Svårighetsklass2	1395	1416	1486	2260	2350
Svårighetsklass3	1508	1531	1606	2444	2542
Svårighetsklass4	1635	1660	1741	2650	2756
Svårighetsklass5	1771	1798	1886	2869	2984

Förhöjning av lönetabeller i lönesystem i enskilda företag

Lönerna enligt svårighetsklass enligt enskilda företags lönesystem höjs på det sätt som avtalats i lönesystemet. Om inget annat har avtalats höjs de företagsspecifika lönetabellerna från **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,2 procent och från **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 3,3 procent.

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/h	€/mån.
15 år	918	1551
16 år	933	1576
17 år	941	1594

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner unga arbetstagare	förcent/h	€/mån.
15 år	948	1602
16 år	964	1628
17 år	972	1647

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren 2023–2025. Avtalet ingår som bilaga i kollektivavtalet.

2.11. Tjänstetidstillägg

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.1.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

år	cent/h	€/mån.
5–9	19	32
10–14	25	42
15–19	33	55
20–24	43	72
25–	54	92

2.12. Skifttillägg

Tilläggen fr.o.m. 1.1.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

- tillägg för kvällsarbete **123** cent/timme
- tillägg för nattarbete **230** cent/timme

2.13. Ersättning till huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige

Befrielsen för och ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

Antalet arbetstagare	Befrielse per vecka i timmar	Ersättning i euro per månad
-20	1,5	82
21-30	6	82
31-40	7	82
41-60	8	106
61-80	11	106
81-100	12	117
101-140	15	138
141-180	18	148
181-220	20	148
221-260	27	160
261-320	28	160
321-420	32	184
421-	helt befriad	185

2.14. Förhöjning av medeltimförtjänst

Medeltimförtjänsten **för 2023** höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

Medeltimförtjänsten **för 2024** höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

2.15. Användning av individuell arbetstidsformsspecifik lönedel vid löneförhöjningar

Individuella arbetstidsformsspecifika lönedelar som bildats i samband med lönejusteringarna 2018 höjs inte med de kollektivavtalsenliga höjningarna.

2.16. Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning inklusive exempel och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

3. Textändringar

3.1. 5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, Introduktion och handledning i arbetet

Två nya stycken läggs till i slutet av 5 §:

Som ny arbetstagare betraktas också en person inom huset som övergår till en helt ny arbetstagaruppgift och som inte har någon tidigare erfarenhet av arbetsuppgiften i fråga. En sådan arbetstagare som förflyttas inom huset kräver vanligtvis inte lika omfattande introduktion tidsmässigt och kvantitativt.

Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.

En ny protokollsanteckning läggs till och protokollsanteckningarnas numrering ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1:

Det bör utarbetas en så tydlig handledningsplan att det inte senare kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge handledningen pågår.

Protokollsanteckning 2:

Introduktionen och handledningen av sommarvikarier och olika praktikanter ingår i arbetstagarnas normala arbetsuppgifter och för introduktionen och handledningen av dessa personer betalas ingen separat ersättning.

3.2. 11 § Övertidsarbete, Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

Till förteckningen i punkt 11 läggs till "ett barns sjukdom")

11. Ifall arbetstagare på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ersättning för ledighet per vecka, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i det allmänna avtalets punkt 7.1 eller 7.2, eller reservövning inte haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämningschema så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie veckoarbetstid och han eller hon arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämningschemat, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

3.3 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

Stycket ändras så att det lyder enligt följande:

12. Man kan avtala om att den grunddel eller förhöjningsdel av lön eller båda som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom 14 veckor efter att övertidsarbetet utfördes. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

3.4 14 § A. Lön enligt arbete, Normtimlöner för unga arbetstagare

Till förteckningen i protokollsanteckning 2 läggs till "gymnasier":

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik kan 75 % av lönen i löneklass 1 TAM15-TAM27 utbetalas i följande fall

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen eller en examensdel,
- för tiden för en sommarpraktik för studerande vid gymnasier, yrkesläroanstalter eller högskolor.

Om personen har utfört praktik vid samma företag under tidigare år kan denne under andra året betalas 80 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27, under tredje året 90 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27.

3.5 22 § Ersättning för storhelg

En ny protokollsanteckning 2 läggs till och protokollsanteckningarnas numrering ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs på aftnarna före de nämnda helgerna, betalas som ersättning för arbete på aftnen före storhelg till arbetstagare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 procent av medeltimförtjänsten för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 procent av medeltimförtjänsten. Ersättningen innehåller inte eventuella söndags- eller övertidsförhöjningar

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på aftnar före helg en förhöjning som uppgår till 20 procent av medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid i enlighet med utjämnings-schemat för arbetstiden. För tid i övertidsarbete betalas ingen ersättning. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

Protokollsanteckning 2:

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

3.6 28 § Vård av sjukt barn

Protokollsanteckning 7 läggs till. I slutet av punkten Båda föräldrarna i skiftarbete läggs ett nytt stycke till:

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

3.7 32 § Semester

En ny punkt 6 läggs till i 32 § Semester och numreringen ändras på motsvarande sätt:

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

3.8 32 § Semester, Semesterpremie

En ny punkt 13 läggs till i 32 § Semester, Semesterpremie:

13. Arbetsgivaren kan också betala semesterpremien vid två tidpunkter för lönebetalning, av vilka den ena infaller under sommarsemesterperioden och den andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren meddelar tidpunkten för utbetalning av semesterpremie under sommarsemesterperioden senast före slutet av april. Under vintersemesterperioden betalas semesterpremie i samband med den första lönebetalningen i februari.

Arbetstagaren kan också, efter att ha fått reda på tidpunkten för sommarsemesterperioden, med anledning av placeringen av sommarsemesterperioden meddela att semesterpremien ska betalas vid en annan tidpunkt. Då betalas semesterpremien på en lönebetalningsdag.

Detta påverkar inte förutsättningarna för att få semesterpremie.

3.9 Bilaga 3, Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

Följande möjligheter att ingå lokala avtal läggs till

- Löneförhöjningar 2023 och 2024
 - Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det
 - Ändring av tidpunkten för löneförhöjningarna
 - Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs
 - Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
- 5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, Introduktion och handledning i arbetet: Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.
- 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet: Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor.
- 22 § Storhelg ersättning: Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgafton i dagarbete får bytas mot ledighet.
- Underteckningsprotokoll 2023–2025: Arbetstidsförsök till slutet av 2025

3.10 Bilaga 6, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

I bilagan ändras åren 2023–2025 och engångslönen som betalas 2024 och 2025 ändras till 375 euro. År 2023 är lönen 365 euro.

3.11 Bilaga 7, Anvisning för distans- och hybridarbete

Anvisningen för distans- och hybridarbete läggs till som en ny bilaga 7.

ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans- eller hybridmöten.

I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagets anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN RF INDUSTRIFACKET RF

4. Underteckningsprotokollsanteckningar

4.1 Kontinuerlig förhandling

Målet med kontinuerlig förhandling är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, under avtalsperioden bereda ändringar i kollektivavtalen och upprätta gemensamma tillämpningsinstruktioner i situationer som upplevs som besvärliga på arbetsplatserna.

Parterna förverkligar principen för kontinuerlig förhandling under avtalsperioden sålunda att de under avtalsperioden förhandlar och letar efter lösningar på olika särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som aktualiseras på förslag av en av parterna.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid en separat avtalad tidpunkt.

4.1.1 En gemensam strategi för utveckling av samarbetet och kollektivavtalet

För en målinriktad utveckling av samarbetet och kollektivavtalen utarbetas en gemensam strategi som färdigställs senast 31.5.2023, varefter strategin omsätts i kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som utgångspunkt används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras:

- Arbetsmarknadsverksamheten är proaktiv, innovativ och progressiv.
- Kundernas behov kan tillgodoses och förändringar bemötas smidigt och snabbt tillsammans både på förbunds nivå och i företagen.
- Man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för företagets framgång.
- Kemiindustrins attraktionskraft främjas tillsammans, särskilt bland ungdomar.
- Arbetsfreden är tryggad under avtalsperioderna.
- Alla åtgärder syftar till att säkerställa att företagen inom kemiindustrin som bedriver verksamhet i Finland är konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

4.1.2 Arbetstidsförsök

Förbunden fortsätter det tidsbundna försök som inleddes 18.1.2022 till 31.12.2025. Under projektet följs de arbetsplatsspecifika försöken med nya typer av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom ett lokalt avtal kan man i dessa försök avvika från bestämmelserna i kapitel 2 i kollektivavtalet under högst den tid som kollektivavtalet gäller. Parterna ska dock i samtliga fall följa arbetstidslagens tvingande lagstiftning (definition av arbetstid, definitioner av mertidsarbete och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under ett kalenderår).

Om man genom ett lokalt avtal avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet ska avtalet lämnas till förbundens arbetstidsarbetsgrupp för kännedom. Förbunden lägger sig inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens representant och personalens representant eller personalen tillsammans kan när som helst under avtalsperioden anmäla sin arbetsplats till försöket. Anmälan sker med en blankett på adressen www.yhteistakemiaa.fi

Förbundens arbetsgrupp ger de förhandlingsparter som går med i försöket en inledande utbildning som de tvingande arbetstidsbestämmelserna.

Arbetsgruppen utarbetar en mellanrapport 31.10.2023 och en andra rapport 31.10.2025 om resultaten av projektet och framför utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet.

4.1.3 Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga

Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga är tänkt att öka antalet utbildnings- och praktikperioder som unga studerande i åldern 16–20 år genomför i kemiindustrins medlemsföretag. Modellen pilottestas vid läroanstalter och företag fram till 2025.

Syftet med modellen är att öka branschens attraktionskraft bland unga yrkesmänniskor, tillgodose behovet av arbetskraft och det kompetensbehov som utvecklingen mot kolneutrala verksamhetssätt i branschen driver på.

På arbetsplatser som inför läroavtalsmodellen för unga görs en gemensam genomgång av rutinerna för introduktion av en läroavtalsstuderande.

Arbetsgruppen som består av representanter för förbunden, pilotföretag och läroanstalter följer hur läroavtalsmodellen för unga fungerar och gör nödvändiga ändringar i modellen.

4.1.4 Utbildning i introduktion och arbetshandledning

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf producerar tillsammans för arbetsplatser en webbaserad utbildningshelhet för arbetsplatsens chefer och arbetshandledare om tillräcklig introduktion och handledning i arbetet enligt 14 § i arbetarskyddslagen. Utbildningshelheten inbegriper utarbetande av en handledningsplan, handledning i arbetet samt säkerställande av den handledda personens kompetens och bedömning.

Syftet är att utbildningen ordnas som en gemensam utbildning av förbunden.

Parterna anlitar experter på pedagogik och webbstudier i planeringen och genomförandet av utbildningshelheten. Utbildningshelheten planeras i en arbetsgrupp som förbunden tillsatt före mars 2023 och genomförs före maj 2023.

Ett företag kan i stället för förbundens gemensamma utbildning utnyttja en egen utbildning eller till exempel en utbildningshelhet som ordnas av utbildningsanstalter.

4.1.5 Utveckling av lönesystemen

Det bildas arbetsgrupper bestående av experter från förbunden och företag, som har till uppgift att under två avtalsperioder ta fram ramlönesystem för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, den kemiska basindustrin och olje-, naturgas- och petrokemiska industrin. Ramlönesystemen styr branscherna att förnya och använda yrkeskunskaper och att arbeta flexibelt och smidigt i enlighet med kraven i verksamhetsmiljön och organisationernas utveckling.

Ramlönesystemet är enkelt att använda och ger även möjlighet att använda och utveckla företagsspecifika lönesystem. Ramlönesystemet ger företaget utrymme att fullfölja sin egen lönepolitik som stödjer styrningen och ledningen av verksamheten samt måluppfyllelsen.

4.1.6 Arbetsgrupp för beräkning av semesterlönen för arbetstagare med månadslön

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden utreder specialfrågor med anknytning till utbetalningen av semesterlön till arbetstagare med månadslön.

4.1.7 Uppmuntran till kvinnor att börja arbeta i kemi- och platsbranschen

I avtalsbranscherna inom kemiindustrin är arbetstagarnas könsfördelning sådan att 80 procent är män och 20 procent är kvinnor.

Parterna startar under avtalsperioden ett gemensamt projekt som syftar till att uppmuntra ungdomar och särskilt kvinnor att börja arbeta inom kemi- och plastbranschen och därmed balansera könsfördelningen. Ett annat syfte med projektet är att öka medvetenheten om de företag som är medlemmar i kemiindustrin och plastindustrin samt påverka ungdomars, kvinnors och yrkesbytares föreställningar om processarbete.

Förbundens arbetsgrupp utarbetar en gemensam handlingsplan och åtgärder för att konkret främja ärendet. Som åtgärder i handlingsplanen beaktas följande:

- En riktad marknadsföringskampanj till ungdomar.
- Beredning av material till studiehandledare. Materialet lyfter fram kemiindustrin som bransch och de möjligheter processarbete medför. Studiehandledarna utnyttjar materialet för att uppmuntra och hjälpa ungdomar att söka sig till kemibranschen.
- Det lyfts fram bra historier om personer som arbetar inom kemibranschen och med processarbete för personer som byter yrke.
- Utvecklingen av könsfördelningen inom kemibranschen mäts.

4.2. Lokala avtalsförfaranden som helhet

4.2.1 Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal avsedda för förhandlingsparterna i företagen. Målet är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och lägga grunden för avtal på arbetsplatsnivån i branschen.

4.2.2 Gemensamma utbildningar

Avtalsparterna ordnar i början av 2024 möten med företagens förhandlingsparter där man behandlar möjligheterna att ingå lokala avtal och presenterar god avtalspraxis från företag i branschen. Syftet med mötena är att uppmuntra parterna att prova på att ingå lokala avtal.

4.2.3 Kurs om lokala avtal för arbetsgivarnas representanter och förtroendemän i Murikka hösten 2023

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans utbildning för avtalsparterna om möjligheterna att ingå lokala avtal. Syftet med utbildningen är att stötta samarbetet mellan parterna.

4.2.4 Verktyg för planering av arbetstiderna

Avtalsparterna fortsätter under 2023 att utveckla ett arbetstidsverktyg som underlättar de lokala avtalsförfarandena framför allt i arbetstidsfrågor.

4.2.5 Mätning av samarbetsnivån

Avtalsparterna fortsätter att dela ut information om mätning av samarbetsnivån till arbetsplatserna och erbjuder möjlighet att gå igenom resultaten från nivåmätningen i anslutning till sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att kartlägga styrkorna och utvecklingsmålen i samarbetet. Mätningen kan göras bland arbetsgivarnas och arbetstagarnas representanter eller en större grupp. Teman i samarbetsnivåmätaren är verksamhetsmiljö, tillit, kompetens och arbetshälsa.

4.2.6 Tävlingen Tarinat ja narinat (ris och ros)

Avtalsparterna ordnar en tävling för arbetsplatser inom den kemiska branschen i syfte att samla bra och dåliga exempel på lokala avtalsförfaranden. Deltagande i tävlingen sker

- genom att arbetsplatsen delar med sig av goda exempel på arbetsplatsens förhållingskultur i samband med ingående av lokala avtal
- genom att arbetsplatsen delar med sig av dåliga exempel som berör hinder eller fördröjande faktorer orsakade av kollektivavtalet, kulturen eller historien när det gäller att utveckla de lokala avtalen.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen deltar tillsammans i tävlingen. Berättelserna kommer att användas för att utveckla lokala avtalsförfaranden i branschen. De bästa berättelserna belönas i början av 2024 tillsammans med Fackförbundet Pro. Bra och dåliga exempel kan publiceras till exempel på förbundens webbplatser.

4.2.7 Uppföljning av ingåendet av lokala avtal i den kemiska industrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter hur väl de lokala avtalsförfarandena fungerar varje halvår med en kort enkätundersökning. Undersökningen fokuserar på lokala avtalsförhandlingar som syftar till att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, särskilt i arbetstidsfrågor, och framsteg inom dessa områden. Förbunden behandlar eventuella missförhållanden och vilka åtgärder de kräver av facken i fortgående förhandlingar.

4.3. Förbättring av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. En arbetstagare som mår bra är också produktiv.

4.3.1 Kemiindustrins dragnings- och hållkraft

Förbunden startar tillsammans för branschen ett program som syftar till att hålla arbetskraft i alla åldrar i skick. Programmet genomförs före 31.12.2024. Syftet med programmet är att förbättra orken att arbeta och förlänga karriärerna för arbetstagare i olika åldrar.

Omfattande utredning och spridning av information inom Kemiindustrin

Förbunden samlar god praxis för och konkreta exempel på hur arbetsplatserna främjar orken i arbetet hos arbetstagare i olika åldrar. Verksamhetsmodeller som konstaterats vara bra på arbetsplatser i branschen kartläggs genom en omfattande enkät som förbunden genomför gemensamt.

Förbunden informerar också tillsammans med expertorganisationer om olika rehabiliteringsprogram och program som främjar arbetshälsan, till exempel KIILA och Arbetsliv i rörelse.

Pilotprojekt

Till programmet söks intresserade pilotföretag för vilka det skapas en grund för att nätverka och utbyta tankar. För programmet söks också extern finansiering med hjälp av vilken projektets syfte stöds och pilotföretagen vid behov kan få experthjälp. I programmet utreds möjligheten att främja sysselsättningen av personer som redan gått i pension genom att kartlägga hinder och behov av förtydligande av anvisningar och kollektivavtalstexterna.

Utnyttjande av resultat

Projektet följs bland annat genom förändringar i pensionsåldern, antalet sjukfrånvaron, antalet personer som gått i sjuk- och invalidpension samt vilken eventuell inverkan projektet haft på bristen på arbetskraft.

För programmet samlas god praxis och konkreta exempel som anknyter till bland annat orken att arbeta hos personer i olika åldrar, introduktion och kompetensutveckling. Dessutom utreder man hur flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, eventuella olika incitament och arbetstagarens eget upprätthållande av arbetsförmågan kan stödja målen. God praxis samlas så att arbetsplatserna kan utnyttja den och publiceras på webbplatsen.

4.3.2 Minskning av sjukfrånvaron

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om god praxis som har lett till en minskad sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis vara ersättande arbete, tidigt ingripande, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

4.4. Rekommendation om inlärnin g på arbetsplatsen

Parterna anser det vara viktigt att utbildning på arbetsplatsen ska främja en god arbetskultur och en effektiv inlärnin g. När perioden av inlärnin g i arbetet planeras, genomförs och bedöms behövs det ett brett och mångsidigt samarbete som sker mellan representanterna för läroanstalterna och för arbetsplatsen och som tar hänsyn till målen med utbildningen.

De uppgifter som praktikanten ska utföra för att uppfylla inlärnin gsmålen avtalas i praktikavtalet i enlighet med varje läroanstalts anvisningar. Målet är att praktikanten efter praktiken ska kunna bedöma det kunnande som han eller hon får genom studierna i relation till arbetslivets krav samt kunna bedöma sitt eget kunnande i relation till dessa.

För praktikanten utnämns en arbetsplatshandledare, som kan vara förman, tjänsteman eller arbetstagare och som har det kunnande som behövs för handledningen. Arbetsplatshandledarens uppgift är att se till att målen med praktiken uppfylls samt att praktikanten får tillräcklig introduktion och handledning. Till arbetsplatshandledaren betalas en grundlön eller, om en förlust av inkomst uppstår, en ersättning för förlust av inkomst.

4.5. Planerna på arbetsplatsen

Förbunden rekommenderar att de planer som ska upprättas på arbetsplatserna slås samman i en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla en handlingsplan för arbetarskyddet, en jämställdhetsplan och en jämlikhetsplan. Sammanslagningen av planerna till en fungerande helhet gör det lättare att uppfatta helhetsbilden, minskar den administrativa bördan, bidrar till att upprätthålla planerna och till att koncentrera samtalen kring olika teman på ett sätt som tillgodoser behoven i det praktiska arbetslivet.

4.6. Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I 4 § punkterna 2–6 i kollektivavtalet definieras arbetsfred och tillsynsskyldighet samt de olika parternas roller och uppgifter för att bland annat förebygga arbetskonflikter och återställa arbetsfreden. Förbunden kommer att utvärdera det nuvarande systemets funktion och utarbeta en gemensam skriftlig policy senast 30.6.2023 för att effektivisera bestämmelsens funktion och klargöra parternas roller vid hot om arbetskonflikt eller under en arbetskonflikt.

Uppmärksamhet kommer bland annat att ägnas åt att i god tid få besked om en överhängande störning av arbetsfreden, ett gemensamt meddelande till parterna i tvisten och att hantera den skador som uppstår. I detta arbete kan förbunden höra företrädare på företagsnivå.

5. Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal gäller 03.2.2023–31.12.2024, om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera parten. Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

Helsingfors den 14 februari 2023

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Eveliina Kontio

Jaana Neuvonen

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET RF

Toni Laiho

Pasi Havio

Petri Ahokas

LÖNESYSTEMET FÖR DEN KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE

1 Lönesystemets struktur

Arbetstagarens individuella totallön består av tre element; en på uppgiftshelhetens svårighetsgrad baserad uppgiftsbetingad lönedel, en på individuellt kunnande och personlig arbetsprestation baserad individuell lönedel samt ett tjänstetidstillägg som grundar sig på hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott.

Uppgifternas svårighetsgrad

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad utförs med mätare som beskriver de krav som uppgiften ställer på utföraren; kunnande, omfattningen av och mångsidigheten i uppgiftshelheten, det ansvar och den växelverkan som ingår i skötandet av uppgiftshelheten samt miljö- och belastningsfaktorer. För varje mätare har förbunden utarbetat skalor och motsvarande poäng. Bedömningen kan ge minst 33 poäng och maximalt 145 poäng. Det system för bedömning av svårighetsgraden som används vid fastställning av arbetstagares uppgiftsbetingade lön jämte direktiv för ibruktagande och underhåll av systemet har tryckts i en separat bilaga. Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad utförs på arbetsplatserna utgående från uppgiftsbeskrivningar i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter på uppdrag av en utsedd värderingsgrupp.

Individuell lönedel

Till en arbetstagare kan på basis av hans eller hennes personliga arbetsprestation eller någon annan dylik faktor också betalas en individuell lönedel. Fastställningen av den individuella lönedelen ska ske systematiskt och de saker som bedöms ska stödja företagets verksamhetssätt och målsättningar. Arbetstagarnas engagemang i och godkännande av systemet kan realiseras ifall systemets innehåll och ibruktagande diskuteras med arbetstagarnas representant redan i planeringsskedet. För arbetstagarna och deras representanter klarläggs de grunder som används vid bedömningen av kompetens och prestation och om arbetstagaren så önskar kan han eller hon få resultaten av den bedömning som gäller honom eller henne själv. Chef-medarbetare-samtalen är ett förfarande som rekommenderas för lämnande av personlig feedback och för kartläggning av behovet av kompetensutveckling.

Tjänstetidstillägg

Tjänstetidstilläggets storlek fastställs enligt anställningsförhållandets längd i enlighet med 14 B §.

2 Lönebildning

I det nya lönesystemet bildas arbetstagarens individuella lön av en tim- eller månadslön enligt svårighetsklass och av en eventuell på personliga faktorer baserad lönedel.

Därtill utbetalas i enlighet med den kemiska basindustrins kollektivavtal skifttillägg och övriga tillägg, tjänstetidstillägg, prestationslöner samt eventuella andra resultat- och vinstpremier m.m.

3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass

Löneklasserna för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är införda i 14 § i kollektivavtalet.

Ny arbetstagare

Vid fastställningen av en ny arbetstagaras lön används som ingångslön för arbetstagaren för utbildnings- och inövningstiden en klasslön som betalas för en uppgift som ligger en klass lägre än ifrågavarande klasslön.

Denna lön betalas tills arbetstagaren behärskar arbetet på ett tillfredsställande sätt. Arbetets art och arbetstagarens personliga egenskaper inverkar på inövningstidens längd. Därför bör inövningstidens längd avgöras skilt i vart enskilt fall.

4 Företagsanpassade system

Vid användning av de företagsanpassade lönesystem bildas lönetabellerna enligt arbetstidsform så att de omfattar de löner enligt svårighetsklass som man kommit överens om i kollektivavtalet. Jämförelsen görs endast vid behov och för att säkerställa att arbetstagaren får en minimilön enligt kollektivavtalet.

Vid användning av de företagsanpassade lönesystem bör man också lokalt avtala om hur de arrangemang och övriga förhöjningar som man utöver den allmänna förhöjningen kommit överens om i samband med kollektivavtalsuppgörelserna i dessa system ska verkställas.

5 Lönesystemets underhåll och lön

Förbunden konstaterar att det finns skäl att i företagen skapa spelregler för upprätthållandet av systemet.

När uppgiften eller dess innehåll förändras bör man kontrollera vilken inverkan ändringen har på svårighetsklassificeringen. Den eventuella löneförhöjning som förändringen ger anledning till verkställs från början av följande lönebetalningsperiod.

Ifall en arbetstagare förflyttas till annan uppgift eller innehållet i hans eller hennes arbetsuppgift ändras så väsentligt att uppgiftens svårighetsklass ändras kan arbetstagarens individuella lönedel skära sig.

Uppgiftsbeskrivningarna och svårighetsklassificeringen av uppgiftshelheter ska justeras med jämna mellanrum, minst en gång om året. I samband med justeringen bereds arbetstagarnas representant/representanter eller en på arbetsplatsen eventuell tillsatt bedömningsgrupp tillfälle att föra fram sina åsikter om klassificeringen, hur systemet fungerar och eventuella problem som uppstått.

6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter

Förbunden handleder och ger råd i frågor som gäller tillämpningen av lönesystemet och ger på begäran utlåtanden med motiveringar. Vid meningsskiljaktigheter iakttas den förhandlingsordning som avses i 40 § i kollektivavtalet.

Förbunden har utarbetat ett gemensamt kursmaterial för att vägleda de lokala parterna i frågor om lönesystemets innehåll, underhåll och andra ärenden.

OMFÅNG OCH MÅNGSIDIGHET	LA1 Uppgifterna och/eller arbetena varierar inte	LA2 Uppgifterna och arbetena varierar tidvis	LA3 Uppgifterna varierar ansenligt inom samma kunskapsområde	LA4 Uppgifterna varierar inom olika kunskaps områden
KUNNANDE				
O1 IAKTTAGANDE AV GIVNA DIREKTIV Detaljerade direktiv har givits för uppgifterna. Uppgifterna utförs enligt direktiven. Inskränkta erfarenhetskrav.	14	19		
O2 TILLÄMPNING AV DIREKTIV Uppgifterna har försetts med klara direktiv, vars tillämpning förutsätter kunskaper som inhämtats genom erfarenhet.	22	27	33	
O3 FÖRMÅGA ATT VÄLJA Direktiven som gäller uppgiftens utförande är generella. I situationer där det gäller att avgöra mellan olika alternativ krävs innehav av yrkeskunskaper som inhämtats genom erfarenhet.	32	37	43	50
O4 FÖRMÅGA ATT TILLÄMPA KUNSKAP Uppdragen är till sin karaktär allmänna. Situationer som kräver självständiga avgöranden som förutsätter såväl yrkeskunskaper som - färdigheter förekommer ofta.	44	49	55	62
O5 OMDÖME, AVGÖRANDE, PLANERING Uppdragen är målinriktade. Uppgifterna kan vara helt nya. Prövningssituationer och erforderliga lösningar förutsätter lång erfarenhet inom branschen samt omfattande yrkeskunskaper.		63	69	76

Lönesystem

ANSVAR	VA1	VA2	VA3	VA4
Graden av betydelse som arbetets utförande och till arbetet hörande avgöranden har.	Ansvar för arbetets utförande och resultatet är sedvanligt. Arbetet har verkningar i huvudsak på det egna arbetsresultatet.	Ansvar för arbetets utförande och resultat är betydande. Arbetet påverkar direkt arbetsgruppens resultat.	Ansvar för arbetets utförande är betydande. Arbetet har direkta verkningar på avdelningens verksamhet.	Ansvar för arbetets utförande och resultat är stort. Arbetet har stora verkningar på enhetens eller företagets verksamhet.
	10	15	20	25

VÄXELVERKAN	VU1	VU 2	VU3	VU4
Med växelverkan mäts mängden arbetskontakter som hör till arbetet, kontakternas riktning samt arten av påverkan.	Arbetskontakterna är sedvanliga, gäller i huvudsak den närmaste arbetskretsen	Mängden kontakter inom den egna arbetsgruppen/avdelningen eller mellan företagets andra arbetsgrupper/avdelningar är större än sedvanligt	Mängden kontakter som sker på eget initiativ från den egna arbetsgruppen/avdelningen utåt eller inom företaget eller sedvanliga kontakter från företaget utåt är betydande	Mängden på eget initiativ tagna kontakter med kunder eller motsvarande intressegrupper utanför företaget är betydande.
	5	10	15	20

MILJÖFAKTORER Med miljöfaktorer avses de olägenheter som förekommer till följd av förhållandena på arbetsplatsen såsom t.ex.; buller, damm, smuts, torr inneluft, fukt, rök, gas, ånga, hetta, kyla och vibration eller faromoment såsom t.ex. speciell olycksfalls- eller strålningsrisk, risk förknippad med kemiska ämnen som används eller risk för storkatastrof.	
OS 1 Miljöolägenheter förekommer inte i betydande mån. Inga särskilda riskfaktorer.	2
OS 2 Miljöolägenheter/riskfaktorer förekommer i någon mån.	6
OS 3 I arbetet förekommer betydande miljöolägenheter på grund av vilka arbetstagaren är tvungen att under en ansevärd del av sin arbetstid skydda sig med ett eller flera skyddsredskap som i betydande utsträckning hämmar arbetets utförande. Riskfaktorerna är betydande.	12

BELASTNING Med belastning avses den totala fysiska eller psykiska belastning som är förknippad med arbetet eller olika arbetsmoment.	
K1 Arbetet medför knappast någon fysisk eller psykisk belastning.	2
K2 Arbetet medför fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet.	6
K3 Arbetet medför betydande fysisk och psykisk belastning eller bundenhet.	12

KUNNANDE

Med kunnande mäts svårighetsgraden i självständigt omdöme och den erfarenhet som arbetet kräver.

Kravet är desto större

- ju oftare det uppstår omdömessituationer
- ju mer de skiljer sig från varandra
- ju snabbare övervägandet måste göras
- ju mer myndigheternas bestämmelser och förordningar reglerar arbetsprocessen
- ju mer ospecificerade anvisningarna är
- ju mer generell respons som fås och ju långsammare responsen fås
- ju större och mer djupgående kunskaper som krävs för att fatta beslut

Omfånget och djupet i de kunskaper som behövs i avgörandesituationer beskrivs av kravet på utbildning samt också den erfarenhet som behövs i avgörandena.

OMFÅNG OCH MÅNGSIDIGHET

Med omfattning och mångsidighet mäts de till uppgiftshelheten hörande olika arbetenas, uppgifternas eller kunskapsområdenas olikhet och mängd.

ANSVAR

Med ansvarsfaktorn mäts betydelsen av de avgöranden som krävs för arbetets utförande.

Ansvaret är desto större

- ju större verkningar avgörandena har på produktionen, kvaliteten och resultaten
- ju större konsekvenserna för miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten är
- ju större de ekonomiska eller mänskliga effekterna som anknyter till uppgiften är

Ansaret och avgörandenans verkningar granskas som helhet och deras samverkan bedöms ur företagets eller enhetens synpunkt.

VÄXELVERKAN

Med växelverkan mäts mängden arbetskontakter som hänför sig till skötandet av arbetshelheten, deras riktning och arten av den påverkan som hänför sig till dem.

Kravet är desto större

- ju mångsidigare och omfångsrikare kommunikations- och kontaktnätet är (interna eller externa kunder, övriga organisationer, myndigheter, underleverantörer och motsvarande intressegrupper)
- ju självständigare kontakten är
- ju mer målinriktad växelverkan är till sin natur och
- ju mer sakkunskap växelverkan kräver

Delfaktorernas betydelse betonas också när det i uppgiftshelheten ingår att leda eller utveckla en arbetsgrupps eller ett arbetsteams verksamhet eller förmansansvar. Kravnivån ökar i takt med graden av självstyrning i verksamheten.

MILJÖFAKTORER

Med definieringen av miljöfaktorerna som ingår i arbetet avses bedömning av de i arbetsmiljön rådande sedvanliga eller återkommande miljöfaktorerna.

Med miljöfaktorer avses de olägenheter eller riskfaktorer som förekommer till följd av förhållandena på arbetsplatsen. Olägenheter är till exempel buller, damm, smuts, torr inneluft, fukt, rök, gas, ånga, hetta, kyla och vibration. Riskfaktorer är sådana som t.ex. speciell olycksfalls- eller strålningsrisk, risk förknippad med kemiska ämnen som används eller risk för storkatastrof.

Exceptionella förhållanden

Ifall det i arbetet förekommer sådana exceptionella miljöolägenheter som inte i det ovan relaterade systemet kunnat beaktas, kan till arbetstagare enligt lokalt avtal betalas ett separat specialmiljötillägg. Ifrågavarande tillägg betalas för de arbetstimmar då exceptionell miljöolägenhet förekommer.

BELASTNING

Med belastning mäts den totala fysiska eller psykiska belastning som är förknippad med arbetet eller olika arbetsmoment.

Uppgiften är desto mer krävande ju mer den belastar utföraren psykiskt eller fysiskt.

Psykisk belastning kan uppstå vid arbete under tidspress, vid fortgående avbrott eller störningar i arbetet eller enformighet eller krav på speciell koncentration.

Arbetets bundenhet kan förorsakas av speciellt korta eller långa arbetsskeden eller bundenhet till en viss plats.

Fysisk belastning kan förorsakas av ansträngning som arbetet kräver på grund av lyftande, bärande, icke-ergonomiska arbetsställningar eller fortgående rörelse eller arbete som på annat sätt är tungt.

7 Fastställande av individuell lönedel

De principer som ska iakttas vid fastställandet av den individuella lönedelen anges i 14 B § i kollektivavtalet.

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkt

Parterna strävar efter att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten på arbetsplatserna och påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

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

Grundläggande rättigheter

Organisationsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma om arbetsledningen.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans be EK och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som parterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskoms, rätt att bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

Innan en politisk stridsåtgärd eller en sympatiåtgärd vidtas ska riksförlikningsmannen och den andra avtalsparten såvitt möjligt underrättas minst fyra dagar på förhand. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på Kemiindustrin rf:s medlemsföretag med nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet eller en motsvarande verksamhetsenhet hos en av Kemiindustrin rf:s medlemsföretag.

Organisationsförändringar och dylika ändringar

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar ska samarbetsorganisationen ändras så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del som inget annat avtalats i detta avtal, iakttas samarbetslagen (1333/2021) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), vilka inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER

Utvecklingsverksamhet

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

I samband med utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På så sätt skapas möjlighet till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

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

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som tillsätts för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet som ska utvecklas.

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om bildandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning som lokalt avtalas om.

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

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

Verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan sker i samarbete med linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan, med vilka man upprätthåller de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, inkluderas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och -fullmäktiges uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförande- och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER SAMARBETSORGANISATIONER

OCH

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, den av fackavdelningen valda huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses en registrerad underförening till Industrifacket rf.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på den ifrågavarande arbetsplatsen och som arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall man på arbetsplatsen endast har valt en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal.

Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter eller tvärtom.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska man på framställan av fackavdelningen lokalt avtala om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelning man väljer förtroendeman. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingsordningen. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen i fråga och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemanna- och val på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet ska överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Gemensam syn på utvecklingsbehov

I början av huvudförtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att verka som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i allmänhet samt i frågor som gäller företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är även att för sin del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

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

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

På de lokala parternas gemensamma begäran har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till en lokal förhandling om meningsskiljaktighet.

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet. Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av en förtroendemans anställningsförhållande som avses i detta avtal ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden därtill inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra uppgifter som hör till arbetarskyddssamarbetet, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utför övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Om man inte lokalt har kommit överens om andra uppgifter, har arbetarskyddsombudet som uppgift att delta i behandlingen och genomförandet av de samskapsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för hans eller hennes verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter vicefullmäktig de uppgifter som inte kan uppskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Ombud

Lokalt avtal ingås om val av arbetarskyddsombud, antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma valprinciper som avtalas i tredje stycket i punkt 3.1 om val av förtroendeman. Dessutom ska man beakta arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform med beaktande av arbetsplatsens natur och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemannas ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. När en suppleant vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen är förhindrad att sköta sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan har lämnats in till arbetsgivaren fungerar suppleanten som huvudförtroendeman. Om arbetarskyddsfullmäktige är förhindrad att sköta sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan har lämnats in till arbetsgivaren, fungerar suppleanten som arbetarskyddsfullmäktige också i andra situationer än de som beskrivs i 3.2 i det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges suppleant sköter huvudförtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige vid behov en tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från sitt arbete.

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen i fråga, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

I fall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även vid annan tidpunkt som med tanke på arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges förlorade arbetsförtjänst för ovan nämnda tider.

Om man inte på grund av det som sagts ovan avtalar om annat, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att befrias från arbetet enligt 34 § i kollektivavtalet för att sköta sina uppgifter.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst

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

Vid beräkningen av ersättningen för förlorad arbetsförtjänst används medeltimförtjänsten enligt kollektivavtalet.

Huvudförtroendemannens månad ersättning

Om den månatliga ersättning som betalas till huvudförtroendeman har avtalats i kollektivavtalets § 34.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

Till arbetarskyddsfullmäktige betalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst på grund av att han eller hon under sin arbetstid sköter ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter samt därtill, om inte annat avtalats, varje månad den ersättning som fastställts i § 34 i kollektivavtalet.

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

Efter att en person genom val har utsetts till både huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig betalas han eller hon ersättning enligt § 34 i kollektivavtalet för båda dessa uppgifter.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

När förtroendemannanuppgiften utförs utanför arbetstiden

Om förtroendemannan, arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan tilläggsersättning.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

I sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren står förtroendemannan, arbetarskyddsfullmäktige, skyddsombudet och övriga personalrepresentanter i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar en ändamålsenlig plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige för förvaring av den utrustning som förutsätts för skötseln av uppdragen. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsutrymmen, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att för skötseln av sina uppgifter använda företagets sedvanliga kontorsmaterial och dylik utrustning.

Parterna konstaterar som sin gemensamma ståndpunkt att till sedvanliga kontorsredskap även hör den adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internetförbindelse (e-post). I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter och det behov som dessa medför samt hur mycket tid därtill behövs. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppdrag. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det ordinarie arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför hans eller hennes verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges ställning fortgår som sådan trots att rörelsen överläts, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning, ska förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige beredas möjlighet att under mandatperioden delta i yrkesutbildningen på samma sätt som den övriga personalen.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

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

Integritetsskydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som skulle motsvara hans eller hennes yrkeskunskap eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8:1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att iaktta dessa.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än arbetstagarna.

Kandidatskydd

De ovan nämnda bestämmelserna om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.

Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande enhet är 20 eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktiges del minst fyra månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom.

Ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs enligt 12:1 §, moment 1 i arbetsavtalslagen.

Förbundsbehandling

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska föra ärendet vidare till arbetarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra bakgrunden till hävningen av anställningsförhållandet.

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

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktiges ersättare under den tid som de i enlighet med detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige och inte heller annars innehar förtroendemannaställning/arbetarskyddsfullmäktigeställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden berott på en annan omständighet.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistiks- och personaluppgifter

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång per år om de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljötillägg som används i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktige underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

Arbetsboks- och arbetstidsbokföring

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetsboks- och arbetstidsbokföring som genomförs enligt arbetstidslagen (872/2019).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företags ekonomiska situation enligt 2 kap. 11 § i samarbetslagen:

1 Om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa.

2 . Två gånger per år en enhetlig redogörelse av företags ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i punkt 2 vid en gemensam sammankomst som ordnas för företags hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

Tystnadsplikt

Angående tystnadsplikten gäller det som stadgas i 40 § i samarbetslagen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Industrifacket rf och dess på arbetsplatsen verksamma avdelning eller arbetsrumskollektiv har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen på det sätt som man kommit överens om mellan avtalsparterna eller enligt vedertagen praxis på arbetsplatsen.

I föregående stycke nämnd personalsammanslutning har rätt att utanför arbetstiden, antingen före dess början, under måltidsrasten eller efter arbetstidens slut, till sina medlemmar dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden om anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet, i matsal, omklädningsrum eller på annan med arbetsgivaren överenskommen motsvarande plats utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssal eller dylik. I meddelandet ska anges vem som utfärdat det.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut en för personalen avsedd informationstidning har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till en sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke under arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och den förlorade arbetsförtjänsten under ordinarie arbetstid enligt medeltidförtjänsten. Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för såväl kurstiden som infaller under arbetstid som restiden som äger rum under denna tid.

På lönen för en person med vecko- eller månadslön görs inte avdrag för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

Om utbildningen sker utanför arbetstiden, ska man komma överens om att delta i den med arbetsgivaren i fråga. I dessa situationer ersätts direkta kostnader för utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf ska konstateras före anmälning till utbildningen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram och helpensionsavgifter vid internatkurser.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller förbunden gemensamt eller av samarbetsorganen för centralorganisationerna och förbunden eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Avtalsparterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att arrangera gemensam utbildning i allmänhet är att utbildningen ordnas på respektive arbetsplats, varvid de lokala förhållandena bäst kan beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet utgör en sådan gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskydds- ombudet kan under de förutsättningar som avses i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktige kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokalt avtalsförfarande. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna strävar efter att i samarbete vidta åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande medinflytandesystem och lokalt avtalsförfarande. Parterna följer med hur det nämnda utbildningsutbudet genomförs.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan.

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC och Industrifacket rf och som pågår en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet går an. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till varför beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning, ska han eller hon med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

7.4 Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller Industrifacket rf:s utbildningslokaler eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen mellan förbunden har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige och vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlem och arbetarskyddsombudet betala i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter en ersättning för förlorad arbetsförtjänst, till de nämnda förtroendemännen för högst en månad och till de nämnda förtroendevalda med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas likaså ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han eller hon arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning som ersättning för måltidskostnaderna i fråga om de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas. Beloppet på måltidsersättningen uppgår år 2023 till 28,25 euro. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2024 fastställs i september 2023 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2022–juli 2023.

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

7.5 Sociala förmåner

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet, medför inte upp till gränsen på en månad avdrag från semester- och pensionsförmåner eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagares handels-, anskaffnings-, entreprenad-, uthyrnings-, uppdrags- eller arbetsavtal eller dylikt avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas den verksamhet som grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

I de avtal som gäller underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft upptas ett villkor, där underleverantör eller företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch liksom arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans undantagsvis blir tvungen att minska sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han eller hon behöver arbetskraft, att anställa de arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med oförändrade löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett ackordavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft endast till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller av andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen.

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan det avtalas annat lokalt.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

SEMESTERLÖNEAVTAL

De undertecknade centralförbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på arbetstagare som avses i semesterlagens 11 §.

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1 Medeltimförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2 Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans eller hennes i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av tabellen nedan:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2

19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbunds möte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s representantmöte eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

4 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden avsedda i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

Avtalet gäller utöver de fall som uttryckligen nämns i 1 § inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8.1 § och 8.3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts utgående från 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som genomförts med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person, och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8:1.1 § i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9:1–2 § och 9:4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurbestämmelserna i kapitlen I, III och IV i avtalet iakttas emellertid även då man säger upp eller permitterar arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

2 § Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl i enlighet med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen överensstämmer med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där sådana uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person fastställs.

I 7:2.2 i arbetsavtalslagen finns separat listade sådana skäl som åtminstone inte kan anses utgöra saklig och vägande grund för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv såsom försummande av arbeten, brott mot de order som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Ovan har man velat precisera innebörden i begreppet ”saklig och vägande grund” genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att häva ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av övriga omständigheter viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de skyldigheterna som avses i arbetsavtalet eller lagen.

Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person är saklig och vägande ska man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i sin helhet. Detta innebär att man ska bedöma huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig genom att göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses även sådana orsaker som enligt arbetsavtalslagen möjliggör hävning av arbetsavtalet.

En närmare beskrivning av innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtalet finns i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkning av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, familjeledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkningen av anställningsförhållandets längd. För värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte ingå i anställningstiden.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkningen av bestämd tid finns varken särskilda bestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtal. De regler för beräkning av bestämd tid som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänför sig till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

Även om den utsatta dagen eller den sista dagen av en tidsfrist vid uppsägningen skulle infalla på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om en försummelse som den andra avtalsparten har gjort sig skyldig till. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5 § Anmälan om uppsägning

Anmälan om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan anmälan sändas per brev eller elektroniskt. En sådan anmälan anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att anmälan har skickats.

När en arbetstagare är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 § Anmälan om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne det datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

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

10 § Domstolsbehandling

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstol för behandling. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som sagt upp sin arbetstagare i strid med de uppsägningsgrunder som fastställs i 2 § i detta avtal är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättnings belopp

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

När ersättnings storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och en förlorade arbetsförtjänsten, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras den arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren enligt 12:3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren kan inte dömas till den ersättning som avses i denna paragraf utöver eller i stället för skadeståndet enligt 12:2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den del som arbetstagaren fått i ersättning för de löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Från ersättningen kan göras ett mindre avdrag än det ovan nämnda eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med tanke på ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om ett avtal ingås om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från den avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställning kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för anmälan om permittering och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

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

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bibehållande av bostadsförmånen under permitteringstid föreskrivs i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

Oförutsebara och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsebara och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en permitteringsvarseltid på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas oförutsebara omständigheter som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom sina egna åtgärder.

I dessa situationer är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

En oförutsebar och exceptionell situation är inte en sådan situation som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en förhandsutredning om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitterings- behovet. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren bereda arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte förete om arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska förete en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan lämnas personligen får den lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av den tidsfrist för anmälan som fastställs enligt styckena 1–2 i 14 § ovan.

I anmälan ska uppges grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar, permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Den anmälningsskyldighet som avses i styckena 1–2 i 14 § ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfristerna för anmälan om permittering

I de fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där arbetsgivaren ”inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet”. I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt.

Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permitteringen ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen kommer att upphöra, har tjänstemannen inte denna rättighet under de sista sju dagarna som föregår permitteringsens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden avdra lönen för 14 dagar om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av tiden för permitteringsanmälan på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

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

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete och på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får nytt arbete kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Uppskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under permitteringsvarseltiden kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt.

På denna grund kan permitteringen endast uppskjutas en gång utan att en ny permitteringsanmälan ges och högst för den tid som det arbete som uppkommit under permitteringsvarseltiden varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4 uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringsens början med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

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

Det ovan framförda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte har tagit ställning till lagbestämmelserna som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och permitteringsvarseltid i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Anmälan om återupptagande av arbetet

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om återupptagande av arbetet minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men innan han eller hon meddelats om återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada som eventuellt förorsakats arbetsgivaren till följd av detta. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstiden. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under ett sådant avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att från arbetstagaren uppbära vederlag för användningen av lägenheten tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering av skäl som inte berott på arbetstagaren ska man såvitt möjligt iaktta den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 10 §.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i 7:9 § i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten

Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Det är möjligt att avvika från återanställning i enlighet med denna paragraf och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen med ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via Arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 4 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande sex månader.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala Arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån Arbetskraft på basis av förfrågan och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang finns det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 § Påföljdssystem

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

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

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

21 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

Denna bilaga gäller endast så kallade gamla faderskapsledigheter, det vill säga situationer där barnets beräknade födelsetid var före 4.9.2022. Bilagan tillämpas oberoende av barnets beräknade födelsetid om barnet föddes och rätten till föräldradagpenning uppkom före 1.8.2022. Denna bilaga gäller inte föräldraledigheter som fastställs enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

3.5.2013

BILAGA 1 LÖN UNDER FADERSKAPSLEDIGHET

Kemiindustrin rf:s, Fackförbundet Pro rf:s och Industrifacket rf:s (tidigare TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s) gemensamma tillämpningsdirektiv om kollektivavtalets bestämmelse gällande lön för faderskapsledighet (*Arbetstagare i den kemiska basindustrin, plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, tjänstemän i kemibranschen*)

Texten i kollektivavtalet lyder följande:

"Till en arbetstagare betalas lön för ordinarie arbetstid för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid betalningen av lön för moderskapsledighet."

Faderskapsledighet

I sjukförsäkringslagen föreskrivs om en faderskapspenningperiod om högst 54 dagar. Fäder har rätt att ta ut en faderskapsledighet om högst 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, dock först efter att barnet har fötts. Med vardagar avses i detta sammanhang även lördagar. De ovan nämnda 18 vardagarna kan uppdelas på **högst fyra avsnitt**.

Förutsättningar för löneutbetalning

En faderskapsledighet med lön förutsätter att

- anställningsförhållandet har fortgått i minst sex månader innan barnet föds, och
- det är fråga om de **sex första vardagarna** (måndag–lördag, exklusive söckenhelger) **under den första faderskapsledighetsperioden**
- FPA betalar faderskapspenning under faderskapsledigheten.

Lön som betalas

Till arbetstagare betalas lön för faderskapsledighet för den **ordinarie arbetstiden med medeltimförtjänst** såsom lön för sjuktid. Till tjänstemän betalas såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. FPA betalar faderskapspenning för tiden för faderskapsledigheten (högst 18 dagar). Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för sex vardagar.

Placeringen av faderskapsledigheten och den tillämpliga arbetstidsformen inverkar för vilka sex dagar arbetsgivaren betalar lön för faderskapsledighet (se exemplen från sida 2).

Förklaringar till tecknen:

(fl) = faderskapsledighet
D = dagskift
M = morgonskift
K = kvällsskift
N = nattskift
- = ledighet

Exempel 1

Till en person som gör dagarbete och tar ut sin sex dagars faderskapsledighet mellan måndag–lördag, betalas lön för faderskapsledighet enligt lön för sjuktid mellan måndag–fredag och arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden måndag–lördag.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-

Exempel 2

En person som gör dagarbete använder sin rättighet att ta ut sin faderskapsledighet i fyra perioder; vecka 1 tar arbetstagaren ut faderskapsledighet från måndag till onsdag tre dagar och vecka 2 från måndag till onsdag tre dagar.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

De markerade dagarna är faderskapsledighet för vilka arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA och betalar till arbetstagaren lön för faderskapsledighet för samma period såsom lön för sjuktid.

Exempel 3

En person i kontinuerligt skiftarbete tar ut sin sex dagars faderskapsledighet mellan måndag–lördag. För denna period är hans arbetstid enligt arbetstidsschemat följande:

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
M (fl)	M (fl)	- (fl)	K (fl)	K (fl)	- (fl)	N

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledighet enligt medeltimförtjänsten för arbetsdagarna enligt arbetstidsschemat. Till en tjänsteman betalas såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden måndag–lördag.

Exempel 4

En person som gör dagarbete tar ut en faderskapsledighet på sex vardagar. Han antecknar faderskapsledighet för tiden 20.12 –27.12 eftersom helgdagarna inte förbrukar faderskapsledigheten. Julafton är inte heldag, utan vardag, varför den förbrukar faderskapsledigheten.

Mån 20.12.	Tis 21.12.	Ons 22.12.	Tors 23.12.	Fre 24.12.	Lör 25.12.	Sön 26.12.	Mån 27.12.
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-	-	D (fl)

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledighet enligt hans arbetsskift. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden 20.12–24.12 och 27.12.

Tilläggsuppgifter

Kemiindustrin KI rf:s arbetsmarknadsombud

Industrifacket rf

3.5.2013

BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION

- Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §).
- Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.
- Arbetstidsbank (KA 6 §).
- Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.
- Arbetsskiftsförteckning och utjämningsschema för arbetstiden (KA 6 § 9 punkten).
- I fråga om utjämningsschemat för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 29.2 § i arbetstidslagen.
- I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 30.1 § i arbetstidslagen.
- Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschemat ska förhandlas med huvudförtroendemannen.
- Lokala avtal (KA 39 §).
- Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.
- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, Förhandlingsordning).
- Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

- Lönestatistiks- och personaluppgifter (Allmänt avtal kapitel 5).
 - Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.
 - Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång per år om de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i anställningsförhållande till företaget.
 - Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.
 - Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljötillägg som används i olika löneformer.
- Information om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal kapitel 5 och 8).
 - Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna (Allmänt avtal kapitel 5, Lönestatistiks- och personaluppgifter).
 - Arbetsgivaren ska i förväg informera huvudförtroendemannen om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktige underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information. (Allmänt avtal 5 kap., Uppgifterna om utomstående arbetskraft).
 - Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen (Allmänt avtal 8.3).

- Arbetstidsbokföring (Allmänt avtal kapitel 5).
- Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (872/2019).

- Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska ställning enligt 2 kap. 11 § i samarbetslagen, det vill säga:

- om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa,
- två gånger per år en enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.
- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal 7.3)
 - Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet.
- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningsskydd 18 §)
 - Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.
- Att frångå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (Avtal om uppsägningsskydd 19 §)
 - Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

BILAGA 3 MÖJLIGHETER ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET

Tabell

Punkter i kollektivavtalet om vilka lokala avvikande avtal kan ingås

Plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin och den kemiska basindustrin

Kollektivavtalspunkt	Fråga som kan avtalas lokalt
Löneförhöjningar 2023 och 2024	• Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det • Ändring av tidpunkten för löneförhöjningarna • Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs • Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande; Introduktion och handledning i arbetet	• Avtal om uppsägningstider • Återanställning • Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.
6 § Ordinarie arbetstid	• Förlängning av arbetstiden per dygn • Arbetstidsbank • 10 timmar - avstående från tidsfristen för meddelande - tidpunkt för beviljande av ledighet • Nattarbete i andra situationer än de enligt 8 § i arbetstidslagen • Inledande och avslutande arbete - lokala avtal - betalning av ersättning som en fast månadsersättning

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

	• När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds • Tidpunkter för ändring av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden • Tidpunkt för betalning av tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete • Tidpunkt för ändring av skiftarbete • Betalning av ersättning för skiftarbete, söndags- och storhelg ersättning och dylika som en fast månadsersättning • Allokering av lön för ordinarie arbetstid till en timavlönad arbetstagaes oavlönade arbetstidsförkortningsdagar • Periodarbete
7 § Arbetstiden i dagarbete och ett och tvåskiftarbete	• Beviljande av utjämningsledighet - tidpunkt för beviljande - längd på oavlönad ledighet - ersättning i pengar - anmälningstider - sätt på vilket ledigheten ges • Organisering av ordinarie arbetstid per vecka
8 § Intermittent treskiftarbete	• Individuellt beviljande av skiftledigheter eller en del av dem
10 § Vilotider	• Måltidsrast - längd - inkluderande i arbetsdagen • Tillfällig eller permanent utjämning av dygnsvilan • Ersättning för arbete under veckoledigheten i pengar • Längd på vilopaus i övertidsarbete
11; Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet	• Byte av lön för övertidsarbete eller övertidsersättningens förhöjningsdel mot motsvarande ledighet • Som granskningsperiod för maximal arbetstid kan man i stället för ett kalenderår lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

	Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor.
13 § Jourberedskap	- Jourberedskap - tidpunkt - ersättning som betalas
18 § Löneutbetalning	Utbetalning av löner en gång i månaden
22 § Storhelg ersättning	- Tidpunkt för betalning av storhelg ersättning - Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgafon i dagarbete får bytas mot ledighet.
23 § Resekostnader och dagtraktamenten	- Betalning av måltidsersättning - Fastställande av resereglemente
24 § Arbete utomlands	- Överenskommelse om villkor för arbete utomlands - Överenskommelse om andel av dagpenningen för gratis bostad - Fastställande av resereglemente
27 § Semester	- Beviljande av semester utanför semesterperioden - Betalning av semesterlön på den vanliga lönebetalningsdagen - Betalning av semesterpenning på den vanliga lönebetalningsdagen - Betalning av semesterpenning i en eller flera rater - Ersättning av semesterpremien med motsvarande ledighet
34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	Granskning av huvudförtroendemannens löneutveckling och behov av befrielse minst en gång per år på ett sätt som avtalas lokalt
39 § Lokala avtal	- Tillvägagångssätt vid lokala avtal - parter - formen på ett lokalt avtal
45 § Anlitande av utomstående arbetskraft	Anlitande av hyrd arbetskraft
Allmänt avtal	System för uppföljning av utvecklingsverksamhet

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

	• Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges eller deras suppleanternas samtidiga deltagande på fackföreningskurser i små och medelstora företag • Sammanslagning av uppgiften som förtroendeman med uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig • Val av avdelningens förtroendeman • Val av arbetarskyddsfullmäktig • Befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktig • Storleken på månadsersättningen till arbetarskyddsfullmäktig • Utlämnande av lönestatistik och personuppgifter • Anlitande av hyrd arbetskraft
Avtal om uppsägningsskydd	• Längden på samarbetsförhandlingarna • Tider för anmälan om permittering • Sätt för genomförande av permittering • Meddelande om återupptagande av arbetet efter permittering • Betalning av lön för uppsägningstid när en permitterad arbetstagares anställningsförhållande upphör
Bilagor till kollektivavtalet	• Åtgärder för att överleva ekonomiska svårigheter
Underteckningsprotokoll 2023–2024	• Arbetstidsförsök till slutet av 2025

BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING

DELTAGANDE PÅ KURSER SOM ORDNAS AV INDUSTRIFACKET

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i antalet kurser och i personalrepresentanternas rätt att delta.

I små och medelstora företag deltar personalrepresentanterna i arbetet och i personalens representationsuppgifter, varvid deltagande på kurser kan orsaka betydliga nackdelar för företagets produktion eller verksamhet. Av de ovan nämnda anledningarna sker kursdeltagandet i små och medelstora företag ofta i ett långsammare tempo än i stora företag. Leveranssäkerheten får inte äventyras på grund av kurser. Övertidsarbete undviks alltid när detta är möjligt och man försöker lösa befrielse från arbetet med flexibla arrangemang.

Om en personalrepresentant har sökt sig till en kurs och arbetsgivaren har nekat deltagande eller om arbetsgivaren måste av produktionsrelaterade eller operativa skäl skjuta upp kursen, försöker man gemensamt hitta en ny, lämplig tidpunkt. I oklara situationer kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins experter på anställningsärenden.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige eller deras suppleanter samtidigt på fackföreningskurser, om inte annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren ska åtminstone i början av mandatperioden tillsammans med förtroendemannen behandla

- de mål som ska ställas/har ställts för arbetsplatsens förhandlingssystem och förhandlingssystemets funktionsduglighet
 - de gemensamma målen för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, ingåendet av lokala avtal, arbetsplatsen och arbetshälsan
 - utbildningar som ordnas av Industrifacket och som omfattas av arbetsgivarens understöd
 - behovet av utbildning om förtroendemannens uppgifter och de gemensamma målen samt tidsplanen och målen för denna.

Parterna rekommenderar att man för ett samtal om samma ämnen jämte utbildningsbehov med arbetarskyddsfullmäktige.

Studier

För att erbjuda mångsidigare studiemöjligheter finns i Industrifackets kursutbud även flerformsstudier. I utvecklingen av kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtalsförfaranden.

Webbstudier

Av webbstudierna kan en del vara lärarledda digitala föreläsningar som annonseras i förväg och en del studier som avläggs självständigt enligt plan. Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall även för webbstudier.

För webbstudierna utarbetas en riktgivande plan för tidsanvändningen och framstegen, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningarna kan även omfatta gemensamma webbseminarier, material för självstudier och uppgifter. Dessutom kan det finnas kompletterande material som den studerande kan använda efter eget intresse.

För att delta i webbstudier behöver den studerande en dator med tillräckliga funktioner för webbstudier som arbetsgivaren ställer till förfogande. Den studerande kan även använda sin egen dator. Om webbstudier avläggs på arbetsplatsen ska det ordnas ett arbetsrum som möjliggör deltagande i utbildningen utan störningar.

På förbundens webbplats finns en mall som arbetsgivarens och arbetstagarens representanter kan använda för att lägga upp en plan för tidsanvändningen och framstegen.

Helsingfors den 23 november 2021

Jaana Neuvonen
Kemiindustrin rf

Anni Siltanen
Kemiindustrin rf

Hannu Siltala
Industrifacket rf

Sari Perkiö
Industrifacket rf

BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen,
- används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet, till exempel:
 - lokala avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpenning och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid.

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för storhelger och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man med arbetsgivarens beslut införa en förlängd semesterperiod som gäller 1.4–31.10.

Protokollsanteckning:

Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningsskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025

KEMIINDUSTRIN KI RF

PROTOKOLL

PLASTINDUSTRIN RF

GUMMIINDUSTRIN RF

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARFÖRBUND rf

INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2023–2025

Kollektivavtal för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin, kollektivavtal för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtal för den glaskeramiska industrin, kollektivavtal för Fiskars Finland Oy Ab:s arbetstagare, kollektivavtal för sko- och läderindustrin, kollektivavtal för ädelmetallbranschen, kollektivavtal för borst- och penselbranscherna samt kollektivavtal för båtbyggnadsindustrin.

Kemiindustrin KI rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Båtindustrins arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt unga som deltar i VALMA-utbildning möjlighet att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna söks direkt från företagen inom branschen.

Av denna anledning har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt deltagare i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

2. Det två veckor eller tio dagar långa

anställningsförhållandet enligt sommarpraktikprogrammet kan förläggas till tiden mellan 1.6 - och 31.8 år 2023–2025. Man kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.

3. För genomförandet av sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas en engångslön på **365 euro** under 2023 och **375 euro** under 2024 och 2025. I lönen ingår semesterersättning för orienteringsperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vilkas anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 29 december 2022

Kemiindustrin KI rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Båtindustrins arbetsgivareförbund rf

Industrifacket rf

BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE'

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans- eller hybridmöten.

I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagets anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN KI RF

INDUSTRIFACKET RF

**ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM KEMIINDUSTRIN
2023-2025
(ÅTTA TIMMARS ARBETSDAG)**

Arbetstid i kemiindustrin 2023–2025	2023	2024	2025	I genoms nitt 2001– 2029
Arbetsveckor/år	47,14	47,29	47,14	47,18
Antalet dagar per år sammanlagt	365	366	365	365
- lördagar 1) och söndagar	105	104	104	104
- söckenhelger som förkortar arbetstiden	9	10	10	9
- semester (arbetsdagar)	25	25	25	25
- förkortning av arbetstiden	12,5	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar sammanlagt/år				
- 1- och 2-skiftsarbete	213,5	214,5	213,5	214,4
- intermittent 3-skiftsarbete	210,5	211,5	210,5	211,4
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	204,0	204,0	204,0	204
Arbetstimmar sammanlagt/år				
- 1- och 2-skiftsarbete	1708	1716	1708	1715
- intermittent 3-skiftsarbete	1684	1692	1684	1691
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	1632	1632	1632	1632
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka				
- 1- och 2-skiftsarbete	36,2	36,3	36,2	36,4
- intermittent 3skiftsarbete	35,7	35,8	35,7	35,8
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	34,6	34,6	34,6	34,6
<u>7,5 arbetstimmar per dag (dagsarbete)</u>				
Arbetsdagar sammanlagt/år	226	227	226	227
Arbetstimmar sammanlagt/år	1695	1703	1695	1702
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka	36,0	36,0	36,0	36,1

Ovan beskriven beräkning beskriver en situation där arbetstagaren har rätt till och där han eller hon också under det aktuella kalenderåret tar ut en semester på 30 vardagar.