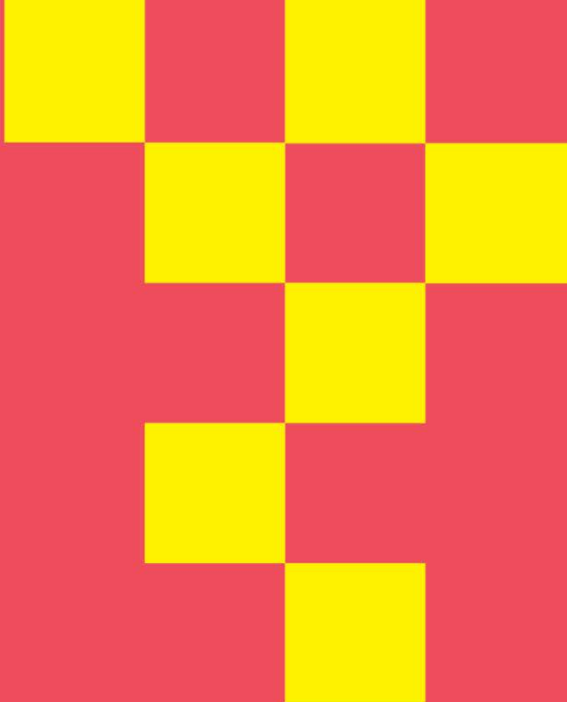


Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen 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 alkupe-
räinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.



SUOMEN
HIUS
YRITTÄJÄT





Kollektivavtal för hårbranschen 1.6.2015–30.4.2017
Servicefacket PAM rf och Suomen Hiusyrittäjät ry

Tryck: Libris, 2015

Kollektivavtal för
HÅRBRANSCHEN
1.6.2015–30.4.2017

Innehåll

I AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE OCH GILTIGHETSTID	10
1 § Avtalets omfattning	10
2 § Giltighetstid	10
II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	10
3 § Heltidsanställd	10
4 § Deltidsanställd	10
5 § Arbetsavtal	11
6 § Visstidsavtal	11
7 § Läroavtal	11
8 § Prövotid	12
9 § Arbetsledning	12
10 § Förbud mot konkurrerande yrkesverksamhet	12
III UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH PERMITTERING	14
11 § Grunder för uppsägning av arbetsavtal	14
12 § Grunder för hävande av arbetsavtal	14
13 § Turordningen vid reducereing av arbetskraft	14
14 § Ombildning till deltidsanställning	14
15 § Verkställande av uppsägning, ombildning till deltidsanställning eller hävning	14
16 § Uppsägningstider	15
17 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid	16
18 § Förtida hävande av visstidsarbetsavtal	17
19 § Särskilda uppsägningssituationer	17
20 § Återanställning av arbetstagare	18
21 § Permittering	18
IV LÖN	21
22 § Löneformer	21
23 § Lönens storlek	21
24 § Provisionslön	25
25 § Arbetstidstillägg	28
26 § Lönstillägg	28
27 § Lönebetalning	29
28 § Arbetsgivarens kvittningsrätt	29
29 § Medeltimförtjänst (MTF), divisorer för månadslönen och lön för del av månad	29
V ARBETSTID	31
30 § Arbetstid	31
31 § Årsledighetssystem	34

32 § Lediga dagar och veckoslutsledighet	37
33 § Mertids- och övertidsarbete.....	38
VI FRÅNVARO	41
34 § Sjukdom.....	41
35 § Läkareundersökningar	45
36 § Familjeledigheter	46
37 § Frånvaro av familjeskäl.....	48
38 § Avlönad frånvaro	49
VII SEMESTER.....	50
39 § Intjänning av semester.....	50
40 § Beviljande av semester	50
41 § Semesterpenning	52
VIII ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....	54
42 § Arbetskläder och arbetsredskap	54
43 § Yrkesutbildning och tillhörande kostnader	54
44 § Grupplivförsäkring.....	55
45 § Kunduppgifternas konfidentialitet.....	55
46 § Jämlik behandling.....	55
47 § Organisering.....	55
48 § Skötsel av förtroendeuppgifter	56
49 § Arbetarskydd och företagshälsovård.....	56
50 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	57
51 § Uppbörd av medlemsavgift.....	58
52 § Lokala avtal.....	58
53 § Ersättning för resekostnader	59
BILAGA 1: Laghänvisningar	62
BILAGA 2: Anmälningstider för familjeledigheter	69
BILAGA 3: Arbetsavtalsblankett och ifyllningsanvisningar	70
BILAGA 4: Dyrortsklassificering av kommunerna.....	75
BILAGA 5: Lönetabell för arbetstagare inom hårbranschen 1.6.2015-31.1.2016	76
BILAGA 6: Lönetabell för arbetstagare inom hårbranschen 1.2.2016-31.10.2016	78
BILAGA 7: Förtroendemannaavtal.....	80
BILAGA 8: Samarbetsavtal.....	89
BILAGA 9: Utbildningsavtal.....	98
BILAGA 10: Bestämmelser som tillämpas gällande semesterlön, semesterpremie och semesterersättning som intjänats före 31.3.2015	100

I AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE OCH GILTIGHETSTID

1 § Avtalets omfattning

Detta avtal reglerar arbets- och lönevillkoren för herrfrisörer, damfrisörer samt frisörer som arbetar i Suomen Hiusryttäjä ry:s medlemsföretag.

Detta avtal reglerar även arbetsvillkoren för elever samt arbets- och lönevillkoren för tredjeårsstuderande.

2 § Giltighetstid

Avtalet gäller 1.6.2015–30.4.2017.

Avtalet gäller ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen minst en månad före avtalsperiodens utgång.

Förändringsförslag måste lämnas skriftligen i samband med uppsägningen.

II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

3 § Heltidsanställd

Den avtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden för en heltidsanställd är 35 timmar eller mer.

4 § Deltidsanställd

Den avtalsenliga genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden för en deltidanställd är mindre än 35 timmar.

Den genomsnittliga minsta veckoarbetstiden avtalas i den deltidanställdas arbetsavtal. Detta gäller dock inte deltidanställd som kallas in till arbete vid behov. En arbetstagare som inte har någon avtalsenlig genomsnittlig minsta arbetstid har rätt att neka till de arbetstimmar som erbjuds.

Av grundade skäl kan den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden tillfälligt vara längre än avtalat. Ett sådant skäl kan vara familjeledighets-, sjukledighets-, semester- eller annat vikariat. Om arbetstagarens arbetstid av annan anledning överstiger den avtalade, ska arbetstiden avtalas i enlighet med de verkliga förhållandena. Minimiarbetstiden för en deltidanställd fastställs på nytt utgående från det verkliga antalet arbetstimmar under de senaste 12 månaderna, om någondera

parten yrkar på det. Man kan kräva att arbetstiden fastställs på nytt endast i de fall då deltid arbetet utförs på arbetsgivarens initiativ.

Om det erbjuds mertidsarbete, bör det i första hand erbjudas till deltidsanställda inom företaget.

Detta avtals 20 § utesluter inte denna skyldighet.

5 § Arbetsavtal

Arbetsavtalet upprättas skriftligen utgående från en arbetsavtalsmall som godkänts gemensamt av Suomen Hiusyrittäjät och Servicefacket (PAM) (bilaga 3).

Förändringar i arbetsavtalet görs skriftligen.

Ett arbetsavtal gäller tills vidare (fast anställningsförhållande), om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid.

6 § Visstidsavtal

Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås på grund av arbetets art, vikariat, praktik eller annan jämförbar omständighet eller om arbetsgivaren har någon annan grundad anledning att ingå ett arbetsavtal för viss tid. En sådan anledning kan anknyta till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras. Om det saknas grundad anledning att ingå ett visstidsarbetsavtal, anses arbetsavtalet gälla tills vidare. Grunden för att avtalet gäller för viss tid ska nämnas i det skriftliga arbetsavtalet.

Ett visstidsavtal upphör att gälla när den avtalade tiden löper ut. I ett arbetsavtal för viss tid kan också avtalas om uppsägning av avtalet i förtid. Därvid ska även avtalas om uppsägningstid, som inte får vara längre för arbetstagaren eller kortare för arbetsgivaren än uppsägningstiden i ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Ett visstidsarbetsavtal kan också avtalas för bl.a. tiden för ett vikariat eller annan särskild situation. Om arbetsgivaren får kännedom om sådant som påverkar tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande måste arbetsgivaren genast underrätta arbetstagaren.

Förtida upphörande av visstidsarbetsavtal, se 18 §

7 § Läroavtal

Ett läroavtal som ingåtts mellan arbetsgivare, studerande och läroavtalsmyndighet är samtidigt ett visstidsarbetsavtal.

Anställningsförhållandet upphör att gälla samtidigt med läroavtalet, om ingen avtalats särskilt om att det ska fortsätta gälla.

Arbetsgivaren och den studerande ska meddela sin villighet att ingå ett nytt arbetsavtal senast en månad innan läroavtalet upphör att gälla. Om läroavtalet föregåtts av ett avtal som gäller tills vidare, fortsätter anställningsförhållandet efter läroavtalets upphörande.

8 § Prövotid

Om prövotid tillämpas i början av ett anställningsförhållande ska detta avtalas i arbetsavtalet. Prövotiden är högst fyra månader.

Även för ett anställningsförhållande för viss tid som är kortare än åtta månader kan man avtala om en prövotid på högst hälften av anställningsförhållandets varaktighet.

Prövotid tillämpas inte, om arbetstagare återkommer i samma arbetstagares tjänst inom en kort tid. Det är dock möjligt att avtala om prövotid av särskilda skäl.

Under prövotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten utan uppsägningstid. Anställningsförhållandet avslutas då efter den arbetsdag då hävandet meddelades. Arbetsavtalet får inte hävas på sådana diskriminerande eller annars ovidkommande grunder som avses i 2 kap. 2 § mom. i arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren häver arbetsavtalet under prövotiden måste arbetstagaren meddelas om hävandets verkliga grund.

9 § Arbetsledning

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet.

En arbetstagare som anställts för ett bestämt arbete är skyldig att vid behov utföra även annat arbete inom sitt yrkesområde. Till arbete inom yrkesområdet räknas bl.a. produktförsäljning, tidsbokning och kundmottagning, ombesörjande av butikens städning och ordning, lagersortering samt deltagande i dekoration och inventering.

10 § Förbud mot konkurrerande yrkesverksamhet

En heltidsanställd eller på eget initiativ deltidsanställd eller elev har inte rätt att utföra yrkesarbete inom branschen utanför sin arbetstid utan arbetsgivarens till-

stånd. Vid bedömningen av om en arbetstagare utövar verksamhet som strider mot det här förbudet, tillämpas det som föreskrivs om konkurrerande verksamhet i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

III UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE OCH PERMITTERING

11 § Grunder för uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivaren får endast av vägande sakskalet säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Uppsägning av anställningsförhållandet av skäl som beror på arbetstagaren regleras i 7 kap.2 § mom. i arbetsavtalslagen.

Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska och produktionsorsaker regleras i 7 kap.3 § mom. i arbetsavtalslagen.

12 § Grunder för hävande av arbetsavtal

Arbetsgivarens och arbetstagarens rätt att häva ett arbetsavtal regleras i 8 kap. i arbetsavtalslagen.

13 § Turordningen vid reducering av arbetskraft

Vid reducering av arbetskraft av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska regeln i mån av möjlighet vara att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet sägs upp, får en deltidstjänst eller permitteras sist, samt att man utöver detta även fäster uppmärksamhet vid anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

14 § Ombildning till deltidсанställning

Arbetsgivaren kan ombilda ett anställningsförhållande till deltid eller minska antalet veckoarbetstimmar, om det i enlighet med 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen finns grund för att säga upp anställningsförhållandet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Ombildning till deltid ska meddelas med iakttagande av samma uppsägningstid som vid hävning av anställningsförhållande. Arbetstiden förändras sedan uppsägningstiden löpt ut.

15 § Verkställande av uppsägning, ombildning till deltidсанställning eller hävning

Vid hävning av arbetsavtal tillämpas bestämmelserna i 9 kap. i arbetsavtalslagen.

Arbetsavtalet ska avslutas eller förändras till deltid skriftligen eller på annat bevisligt sätt.

På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren utan dröjsmål skriftligen meddela arbetstagaren

- grunden för uppsägningen eller förändringen av arbetstiden och
- datum då anställningsförhållandet upphör eller arbetstiden förändras.

16 § Uppsägningstider

Uppsägningstidens längd fastställs enligt den tid som arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos samma arbetsgivare.

Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, vård- eller familjeledighet, alterneringsledighet eller studieledighet.

Anställningsförhållandet avbryts inte av värnplikt eller civiltjänst, men tjänstgöringstiden räknas inte till anställningsförhållandets längd.

För permittering gäller särskilda uppsägningstider, se 21 §.

Arbetsgivarens uppsägningstid är:

Anställningsförhållandets längd	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst 4 år	1 månad
Över 4 år men högst 8 år	2 månader
Över 8 år men högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Arbetstagarens uppsägningstid är:

När anställning har pågått	Uppsägningstid
Högst 5 år	14 dagar
Över 5 år	1 månad

Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter uppsägningdagen.

EXEMPEL:

Uppsägningstid 14 dagar

Anställningen sades upp måndagen den 13 januari. Uppsägningstiden börjar löpa tisdagen den 14 januari. Anställningsförhållandets sista dag är måndagen den 27 januari.

Uppsägningstid i månader

När uppsägningstiden räknas i månader, upphör anställningsförhållandet på den dag i månaden som har samma nummer som uppsägningsdagen. Om motsvarande dag inte finns i den månad då uppsägningstiden skulle ha löpt ut, upphör anställningsförhållandet på månadens sista dag.

Anställningen sades upp den 1 mars. Uppsägningstiden börja löpa den 2 mars. Anställningsförhållandets sista dag är den 1 april.

Anställningen sades upp den 30 januari. Anställningsförhållandets sista dag är den 28 februari.

17 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska i ersättning till arbetstagarerna betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

EXEMPEL:

Arbetsgivaren sade upp en arbetstagarare den 1 juli med fyra månaders uppsägningstid. Arbetsgivaren avslutade arbetstagararens anställningsförhållande den 31 augusti då företagets verksamhet upphörde. Arbetsgivaren måste betala lön för uppsägningstiden och den semesterersättning som intjänats fram till den 1 november.

En arbetstagarare som inte iakttar uppsägningstiden ska som engångsersättning till arbetsgivaren betala lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

EXEMPEL:

Arbetstagararen sade upp ett tills vidare gällande arbetsavtal och lämnade arbetet omedelbart utan att iaktta uppsägningstiden på en månad. Arbetstagararens månadslön var 1 583 euro.

Arbetstagaren är skyldig att som ersättning till arbetsgivaren betala en summa som motsvarar lönen för den uppsägningstid som inte iaktogs, dvs. 1 583 euro. Arbetsgivaren har rätt att kvitta högst 1/3 av nettolönen från den sista lönen. (Se kvittningsrätt 28 §)

Arbetstagaren har en lönefordran hos arbetsgivaren på 1 583 euro samt 1 266 euro i semesterersättning, sammanlagt 2 849 euro. Förskottsinnehållningen på slutlönen är 826 euro.

Mot nettoslutlönen (2 849 €-826 €) 2023 € får arbetsgivaren kvitta sin egen ersättningsfordran på 1/3, dvs. 674 €. Arbetsgivaren har fortfarande 909 € (1583 €-674 €) i ersättningsfordran på arbetstagaren.

18 § Förtida hävande av visstidsarbetsavtal

En arbetsgivare som häver ett visstidsarbetsavtal i förtid utan hävningsgrund i arbetsavtalslagen ska ersätta arbetstagaren för den skada som åsamkats.

En visstidsanställd arbetstagare som avbryter sitt arbete i förtid utan hävningsgrund i arbetsavtalslagen eller särskild uppsägningsgrund ska ersätta arbetsgivaren för den skada som åsamkats. Ersättningen är högst två veckors lön, eller motsvarande summa om den försummade tiden är kortare.

Om man avtalat om uppsägningsmöjlighet för arbetsavtal för viss tid tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalets 17 §.

Arbetsgivarens kvittningsrätt 28 §.

19 § Särskilda uppsägningssituationer

I särskilda uppsägningssituationer tillämpas arbetsavtalslagens bestämmelser. För permittering gäller särskilda uppsägningstider, se 21 §.

Överlåtelse av rörelse

Vid överlåtelse av rörelse övergår de rättigheter och skyldigheter som arbetsgivaren har med anledning av de anställningsförhållanden som gäller vid tiden för överlåtelsen på rörelsens nya ägare eller innehavare.

Överlåtaren och förvärvaren ansvarar dock solidariskt för en arbetstagares lönefordran eller fordran av annat slag som härrör från anställningsförhållandet, om den har förfallit till betalning före överlåtelsen.

Förvärvaren av en rörelse får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal enbart på grund av rörelsens överlåtelse.

Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen av arbetsgivaren eller förvärvaren av rörelsen senast en månad före underrättelsen, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen, oavsett den uppsägningstid som annars skulle gälla. Om arbetstagaren har underrättats om överlåtelsen senare, får han eller hon säga upp sitt arbetsavtal så att det upphör på dagen för överlåtelsen eller senare, dock senast inom en månad från underrättelsen.

Uppsägningsskydd för förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig fastställs i samband med överlåtelsen enligt 7 kap.10 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens konkurs, arbetsgivarens död eller saneringsförfarande

Om arbetsgivaren försätts i konkurs är uppsägningstiden 14 dagar för vardera parten. Lönen för den tid konkursen pågår betalas ur konkursboet.

Om arbetsgivaren avlider är uppsägningstiden för både dödsboets delägare och arbetstagarna 14 dagar. Uppsägningrätten skall utnyttjas inom tre månader från det arbetsgivaren avlidit.

Förkortade uppsägningstider i samband med saneringsförfarande regleras i 7 kap.7 § i arbetsavtalslagen.

20 § Återanställning av arbetstagare

Arbetsgivaren har enligt 6 kap.6 § i arbetsavtalslagen skyldighet att återanställa arbetstagare med beaktande av 4 § 4 stycket i detta avtal.

Arbete ska erbjudas inom 9 månader från anställningsförhållandets upphörande till en arbetstagare som sagts upp av ekonomiska eller produktionsorsaker eller i samband med saneringsförfarande. Skyldigheten gäller även rörelsens förvärvare om överlåtaren sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphört före överlåtelsen.

21 § Permittering

Med permittering avses att arbetets utförande avbryts utan att arbetsavtalet hävs. Vid permittering tillämpas bestämmelserna i arbetsavtalslagens 5 kap. till den del annat inte avtalats i detta kollektivavtal. Permitteringen kan genomföras så att arbetet avbryts helt eller genom att arbetstiden tillfälligt förkortas (förkortad arbetsvecka). Om att varaktigt omvandla ett anställningsförhållande till deltid, se §

14.

Grunder för permittering

Permitteringsgrunderna bestäms enligt 5 kap.2 § i arbetsavtalslagen.

Arbetstagaren kan permitteras tills vidare om arbetsgivaren har grund för uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker enligt 7 kap.3 § i arbetsavtalslagen.

Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete tillfälligt har minskat kan arbetstagaren permitteras för viss tid i högst 90 dagar.

Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

En arbetsgivare som får kännedom om permitteringsbehovet ska för arbetstagaren presentera en förhandsutredning över permitteringsgrunderna, sättet på vilket permitteringen ska genomföras samt dess begynnelsepunkt och längd. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om den presenterade utredningen.

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall skriftligen meddela arbetstagaren om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Av permitteringsmeddelandet ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt samt dess längd eller uppskattade längd.

Annat arbete under permittering

Arbetstagaren får utföra annat yrkesarbete inom branschen eller annat arbete under permitteringen. Arbetstagaren har enligt 5 kap.6 § i arbetsavtalslagen rätt att säga upp ett sådant arbetsavtal med fem dagars uppsägningstid.

Återupptagande av arbetet efter permittering

En arbetstagare som permitterats tills vidare kan kallas tillbaka till arbete med minst sju dagars varsel.

Permittering och anställningsförhållandets upphörande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid. Arbetstagare som vet när permitteringen tar slut har inte denna

rätt under de sju sista permitteringsdagarna.

När permitteringen pågått minst 200 dagar i följd har en arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal rätt att genast få lön motsvarande den uppsägningstid som arbetsgivaren tillämpar.

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare under pågående permittering har arbetstagaren rätt att få lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får dra av 14 dagars lön från lönen för varseltiden för permitteringen från uppsägningstidens lön, om uppsägningstiden är minst en månad.

Vid permittering tillämpas turordning vid reducering av arbetskraft enligt detta avtals 13 §.

IV LÖN

22 § Löneformer

Arbetstagarens lön fastställs antingen som fast tabellön eller som provisionsbaserad lön.

Fast tabellön betalas som månadslön till heltidsanställd. Timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med 160. En deltidsanställds lön betalas som timlön.

Lönetablellerna ges i bilaga till detta avtal.

Den andra löneformen är provisionslön, som bygger på det uppnådda resultatet, det vill säga hur mycket arbetstagarens arbetsinsats bidragit till företagets kassa-intäkter.

23 § Lönens storlek

Lönebeloppet påverkas av:

- utbildning
- arbetsår
- arbetsuppgifter
- arbetstid
- ansvar
- tillägg
- kommunernas dyrortsklassificering
- provisionens storlek vid provisionslön

Yrkesexamina som påverkar lönen

Grundexamen och motsvarande examina:

- **Grundexamen inom hårbranschen**

Grundläggande yrkesexamen inom hårbranschen kan erläggas som en grundläggande yrkesexamen enligt läroplanens grunder.

Efter godkänd genomgång av en läroplanenlig utbildning får man ett tvådelat yrkesprovsbetyg.

En grundexamen kan även avläggas som fristående examen, som berättigar till ett examensbevis från Hårbranschens examenskommission.

Examensbenämningen för den som avlagt grundexamen eller motsvarande tidigare examen eller fristående examen är frisör.

- **Pivot Point-examen**

Examen som avlagts enligt Pivot Point-systemet i Finland eller annorstädes.

- **Gemensam europeisk yrkesexamen**

Examen på B-nivå i det gemensamma europeiska examenssystemet.

Specialexamina:

- Specialyrkesexamen för herrfrisörmästare
- Specialyrkesexamen för damfrisörmästare
- Herrfrisörmästare jämställs med en examen i det nya examenssystemet
- Damfrisörmästare jämställs med en examen i det nya examenssystemet
- Specialfrisörexamen, som berättigar till de högsta lönegrupperna, om personen utför sådant arbete som motsvarar utbildningen, dvs. an knyter till ledning av rörelse och chefsuppgifter.
- Frisörmästarexamen

Påbyggnadsexamen

Estenom (YH) avgränsad till påbyggnadsexamen till hårbranschens grund- eller yrkesexamen.

Lönen för en estenom avtalas separat för varje företag mellan arbetsgivare och arbetstagare med hänsyn till arbetsuppgifterna och hur krävande arbetet är.

Studerandelön

Lönen för en tredjeårsstuderande är 70 procent av lönen för lönegrupp 1. Lön betalas inte för den studerandes skoltid.

Begynnelselön

Till den som avlagt grundexamen eller motsvarande examen kan i första anställningsförhållandet betalas begynnelselön under högst sex månader. Detta ska avtalas i arbetsavtalet. Efter begynnelselönen betalas lön enligt lönegrupp 1 tills ett år förflutit sedan anställningsförhållandet inleddes, varvid arbetstagaren övergår till lönegrupp 2.

EXEMPEL 1

Arbetstagaren har avlagt grundexamen för frisörer den 31 maj 2015. Han eller hon inleder sitt första anställningsförhållande i en frisörsalong den 1 juni 2015. I arbetsavtalet har avtalats att begynnelselön betalas i sex månader.

Den 1 december 2015 överförs arbetstagaren till lönegrupp 1 och den 1 juni 2016 till lönegrupp 2.

EXEMPEL 2

Arbetstagaren har avlagt grundexamen för frisörer den 31 maj 2015. Han eller hon inleder sitt första anställningsförhållande i en frisörsalong den 1 juni 2015. Arbetsavtalet är för viss tid och fortgår till den 31 augusti 2015. I arbetsavtalet har avtalats om begynnelselön. Arbetstagaren inleder ett nytt, fast anställningsförhållande den 1 oktober 2015.

Arbetstagaren får begynnelselön för perioden 1 juni – 31 augusti 2015. I anställningsförhållandet som inleds den 1 oktober 2015 får arbetstagaren genast lön enligt lönegrupp 1. Arbetstagaren överförs till lönegrupp 2 den 1 juli 2016.

Arbetsår

Till arbetsår räknas arbete som herr- eller damfrisör eller som frisör under samma eller olika arbetsgivare samt som egen företagare.

Som tid jämförbar med arbetstid räknas moderskaps-, faderskaps-, särskild moderskaps- och föräldraledighet samt sjukledighet om högst 4 månader per kalenderår.

Vårdledighet, värnplikt- eller civiltjänsttid tas inte med i beräkningen av arbetsår.

Intjänande av arbetsår för deltidsanställd

Om arbetstiden är 20 timmar i veckan eller mer intjänas arbetsåren på samma vis som för en heltidsanställd.

Arbetsåren för deltidsanställda som arbetar mindre än 20 timmar per vecka intjänas enligt följande:

Genomsnittlig veckoarbetstid	Antal arbetsår som räknas för ett anställningsförhållande på deltid
10-19 timmar högst 9 timmar	Två tredjedelar (2/3) Hälften (1/2)

EXEMPEL PÅ HUR ARBETSÅR INTJÄNAS FÖR EN DELTIDSANSTÄLLD

Arbetstagarens anställningsförhållande har inletts den 1 juni 2015 efter avlagd grundexamen och anställningsförhållandet fortgår tills vidare. Arbetstagaren har under hela anställningsförhållandet arbetat 8 timmar i veckan.

Fastställande av lön:

Under tiden 1 juni 2015 – 30 november 2015 kan begynnelselönen betalas till arbetstagaren.

Den 1 december 2015 överförs arbetstagaren till lönegrupp 1.

När anställningsförhållandet har varat i ett år och sex månader har arbetstagaren tjänat in det första arbetsåret. Arbetstagaren överförs till lönegrupp 2 den 1 december 2016.

Överflyttning av arbetstagare till nästa lönegrupp

En ny lönegrupp blir gällande från början av den månad då antalet arbetsår uppfylls mellan den första och 15:e dagen.

En ny lönegrupp blir gällande från början av nästföljande månad om antalet arbetsår uppfylls mellan den 16:e och 31:a dagen i månaden.

24 § Provisionslön

Provisionslönen har ingen fast grunddel, utan provisionen börjar räknas från den första prestationen som registreras i kassan.

Användningen av provisionslön förutsätter arbetstagarens godkännande. Detta måste avtalas skriftligen i ett formulär som ligger som bilaga till arbetsavtalet.

Lönebildning och provisionens storlek

Arbetstagarens lön bestäms till en avtalad procentandel av försäljningen exklusive mervärdesskatt.

Provisionen uppgår till minst 30 procent av arbetstagarens tjänsteförsäljning exklusive mervärdesskatt.

Provisionens andel av försäljningen av material och förnödenheter exklusive mervärdesskatt ska avtalas separat hos varje företag.

Minimiinkomst och garantilön vid provisionslön

Månatlig minimiinkomst

En månatlig minimiinkomst betalas till arbetstagaren om provisionen för månaden blir mindre än minimiinkomsten.

Den månatliga minimiinkomstens belopp höjs samtidigt med tabellönerna.

Garantilön

Arbetstagaren garanteras en garantilön enligt lönegrupp 1 för en sexmånadersperiod. Beräkningsperioderna är 1.1–30.6 och 1.7–31.12. När anställningsförhållandet börjar eller upphör mitt under en period räknas garantilönen för denna tid.

De betalade lönerna för beräkningsperioden jämförs med lönen enligt lönegrupp 1. Om de betalade lönerna är lägre än garantilönen för den aktuella perioden betalas skillnaden till arbetstagaren i samband med följande löneutbetalning.

Minimiinkomst och garantilön vid provisionslön 1.10.2015–31.1.2016

Minimiinkomst			
	HS-regionen	I	II

Minimiinkomst	1 650 (10,31)	1 589 (9,93)	1 522 (9,51)
Garantilön			
Garantilön enligt lönegrupp 1	1 750 (10,94)	1 654 (10,34)	1 608 (10,05)

Minimiinkomst och garantilön vid provislön 1.2.2016–31.10.2016

Minimiinkomst			
	HS- regionen	I	II
Minimiinkomst	1 666 (10,41)	1 605 (10,03)	1 538 (9,61)
Garantilön			
Garantilön enligt lönegrupp 1	1 766 (11,04)	1 670 (10,44)	1 624 (10,15)

EXEMPEL:

Arbetstagare A arbetar i huvudstadsregionen för provislön.

I januari förtjänar A 1 000 € i provision. Minimiinkomsten är 1 666 €. Denna summa betalas till arbetstagaren i januari.

Garantilönen bestäms enligt lönegrupp 1. Garantilön under beräkningsperioden: $6 \times 1766 \text{ €} = 10\,596$

A. Arbetstagare A har under beräkningsperioden (1.1–30.6) förtjänat 8 950 € i provision under tiden 1 februari – 30 juni. I januari fick A 1 666 € i lön. Under beräkningsperioden har A fått sammanlagt 10 616 € i lön. Det utbetalda lönebeloppet överskrider garantilönen.

B. A har under beräkningsperioden (1.1–30.6) förtjänat 8 000 € i provision under tiden 1 februari – 30 juni. I januari fick A 1 666 € i lön. Under beräkningsperioden har A fått sammanlagt 9 666 € i lön. Provisionslönen och minimiinkomsten underskrider garantilönen. Skillnaden om 930 € utbetalas till A.



25 § Arbetstidstillägg

Kvällstillägg betalas för arbete efter klockan 18.00.

Lördags- och helgaftonstillägg betalas för arbete efter klockan 15.00.

Helgaftonstillägg betalas för följande dagar: Trettondagsafton, skärtorsdag, dagen före Kristi himmelfärdsdag, allhelgonafton samt nyårsafton.

På julafton betalas helgaftonstillägg för arbete som utförs mellan 7.00 och 12.00.

Arbetstidstillägg betalas även till arbetstagare med provisionslön.

För arbete på sön- och helgdag betalas i enlighet med arbetstidslagen dubbel lön. Därutöver betalas andra ersättningar enligt lagen och kollektivavtalet.

Söndagsersättningen för arbetstagare med provisionslön räknas utifrån lönen för lönegrupp 1.

Kvälls-, lördags- och helgaftonstillägg

	Kvällstillägg	Lördags- och helgaftons- tillägg
1.6.2015 - 31.1.2016	2,66 €/h	3,88 €/h
1.2.2016 - 31.10.2016	2,67 €/h	3,90 €/h

26 § Lönetillägg

Språktillägg

För att tillägget ska betalas förutsätts att arbetstagaren nästan dagligen i normal kundservice behöver använda sig av ett språk utöver sitt modersmål (finska eller svenska). Om språkkunskaperna bara används under en del av året (till exempel turistsäsongen), betalas språktillägg endast för denna tid.

Språktilläggets storlek är minst 5 procent av tabellönen/språk.

Ansvarig föreståndare

Ersättningen till rörelsens ansvariga föreståndare och uppgiftens längd avtalas skriftligen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I det skriftliga avtalet fastställs uppgiftens art och omfattning, utifrån vilka man avtalar om en ersättning för det enskilda företaget.

27 § Lönebetalning

Till hel- och deltidsanställda betalas lön minst en gång i månaden till ett konto i ett penninginstitut som arbetstagaren anger.

I samband med lönebetalning ska en lönespecifikation lämnas, där grundlönen, betalade tillägg, provisioner och övertidsersättningar framgår.

28 § Arbetsgivarens kvittningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att kvitta en klar och ostridig fordran på arbetstagarens lön. Kvittningsrätten är i regel högst 1/3 av nettolönen. Dessutom beaktas de bestämmelser i 4 kap.48 § och 49 § i utsökningsbalken som eventuellt minskar kvittningsrätten.

29 § Medeltimförtjänst (MTF), divisorer för månadslönen och lön för del av månad

Medeltimförtjänst

MTF fås genom att den lön som betalats till arbetstagaren under beräkningsperioden på sex månader, med undantag för förhöjning för nödarbete och övertid som betalas utöver grundlönen, divideras med motsvarande antal arbetstimmar. Beräkningsperioderna är 1.1–30.6 och 1.7–31.12.

I anställningsförhållanden som fortgått i under sex månader beräknas MTF genom att lönen som enligt ovan betalats under anställningsförhållandet divideras med antalet arbetade timmar.

MTF används vid betalning av

- lön för sjuktid
- semesterlön

EXEMPEL: 1.

Arbetsstagarens anställningsförhållande har varit i kraft sedan den 1 mars 2013. Arbetstagaren får betald sjukledighet fr.o.m. den 3 mars 2014. Medeltimförtjäns-ten beräknas genom att den lön och de lönetillägg som betalats för arbete som genomförts under tiden 1.7.2013-31.12.2013 divideras med antalet arbetstimmar under samma period. I beräkningen beaktas inte lön för frånvarotid eller frånva-rotimmar.

EXEMPEL 2.

Arbetstagarens anställningsförhållande har varit i kraft sedan den 1 september 2013. Arbetstagaren får betald sjukledighet fr.o.m. den 3 mars 2014. Medeltimförtjänsten beräknas genom att den lön och de lönetillägg som betalats för arbete som genomförts under tiden 1.9.2013- 31.12.2013 divideras med antalet arbetstimmar under samma period. I beräkningen beaktas inte lön för frånvarotid eller frånvarotimmar.

För en arbetstagare med månadslön dras lönen för frånvarotid av enligt antalet frånvarotimmar och timlönen för sjuktid betalas enligt MTF. Utöver detta betalas inga arbetstidstillägg för sjuktiden.

Divisorer för månadslönen och lön för del av månad

Arbetstagare med månadslön

Timlönen beräknas genom att dividera månadslönen jämte naturaförmåner och andra lönetillägg enligt 26 § i kollektivavtalet med 160.

Timlönen för arbetstagare med provisionslön räknas utifrån lönen för lönegrupp 1.

Dagslönen beräknas genom att dividera månadslönen jämte naturaförmåner och andra lönetillägg enligt 26 § i kollektivavtalet med 21.

Lön för del av månad beräknas genom att:

- multiplicera dagslönen med antalet dagar som berättigar till lön, om det är högst 12 dagar
- subtrahera lönen för de arbetsdagar som arbetstagaren varit frånvarande från månadslönen, om antalet dagar som berättigar till lön är minst 13.

Dagar som berättigar till lön är bl.a. arbetsdagar, semester och sjukdagar som infaller på arbetsdagar.

EXEMPEL 1

Arbetstagaren har i september varit i arbete den 1–12 september, sammanlagt 8 arbetsdagar. Arbetstagaren har haft oavlönad ledighet den 13–30 september. Lön betalas för 8 arbetsdagar så att månadslönen delas med 21 och multipliceras med 8.

EXEMPEL 2

Arbetstagaren har i september varit i arbete den 1–19 september, sammanlagt 14 arbetsdagar. Arbetstagaren har haft oavlönad ledighet den 20–30 september, dvs. 7 dagar utan lön. Lön betalas för 14 arbetsdagar enligt följande: månadslönen delas med 21 och multipliceras med 7. Lönen för de lediga dagarna dras av från månadslönen.

Deltidsanställda

Timlönen beräknas genom att dividera motsvarande lön för en heltidsanställd med 160.

Lönen för en deltidanställd beräknas genom att multiplicera timlönen med antalet timmar som berättigar till lön.

V ARBETSTID

30 § Arbetstid

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstid som tillämpas i branschen är högst 8 timmar per dygn och 37,5 timmar per vecka.

Deltidsanställda se 4 §.

Den ordinarie arbetstiden kan ordnas enligt följande:

Genomsnittlig veckoarbetstid och utjämningschema för arbetstiden

Veckoarbetstiden kan variera vid användning av utjämningschema för arbetstiden. Arbetstiden utjämnas då till högst 37,5 timmar i veckan under utjämningsperioden.

Förutsättningar:

- Arbetsgivaren upprättar på förhand ett utjämningschema för arbetstiden, under vilket veckoarbetstiden utjämnas till högst 37,5 timmar
- Utjämningsperioden får vara högst 26 veckor.
- Den ordinarie arbetstiden får inte vara över nio timmar per dygn eller 48 timmar per vecka
- En period på tre veckor får ha högst sex arbetsdagar på över åtta timmar.

- Utjämnings-schemat ska lämnas ut till arbetstagarna och hållas tillgängligt för dem.

EXEMPEL

4 veckors utjämningschema

- i medeltal 37,5 tim./vecka
- högst 9 tim./dygn och 48 tim./vecka
- högst sex dagar med över åtta timmar på tre veckor

	Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö	Totalt
vecka 1	9	8	8	8	8	7	-	48
vecka 2	8	7	-	-	8	7	-	30
vecka 3	7	7	7	7,5	8	-	-	36,5
vecka 4	-	7	7	7	7,5	7	-	35,5

150 tim.

150 tim:4=

37,5 tim

Arbetsskiftsförteckning

Arbetsgivaren ska upprätta och lämna ut en arbetsskiftsförteckning till arbetstagarerna senast två veckor i förväg. Arbetsskiftsförteckningen ska hållas tillgänglig för arbetstagarerna.

I arbetsskiftsförteckningen antecknas arbetsdagar och lediga dagar, tider när arbetet börjar och slutar samt matrast. Arbetsskiftsförteckningen kan ändras enbart genom gemensam överenskommelse.

En arbetstagarens sjukdom eller annan frånvaro orsakar inga förändringar i arbetsskiftsförteckningen.

Bundenhet till arbetet

Den tid då arbetstagaren är bunden till arbetet räknas från arbetstidens början till dess slut.

Bundenheten till arbetet (arbetsdagens längd) får vara högst en timme längre än arbetstiden.

Fördelning av arbetstid

Arbetstagarens ordinarie arbetstid kan fördelas inom ramen för rörelsens öppettider.

Arbetstiden kan avtalas så att den börjar 15 minuter innan rörelsen öppnas och slutar senast två timmar efter stängningsdags.

Arbete på söndagar eller kyrkliga helgdagar förutsätter arbetstagarens samtycke i arbetsavtalet eller på annat sätt.

Vilopaus

Vid en regelbunden arbetstid på över sex timmar har arbetstagaren rätt till minst en timmes vilotid, under vilken hon eller han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Vilotiden kan förkortas med högst 30 minuter genom lokalt avtal vid ett enskilt företag.

Vilotiden får inte placeras i början eller slutet av arbetsdagen.

Under arbetet får arbetstagaren minst en kaffepaus om arbetstagarens arbetstid är fyra till sex timmar, och två kaffepauser utöver vilopausen om arbetstagaren har över sex timmars arbetstid.

Då arbetsgivaren ger mat- och kaffepauser ska han se till att arbetstagaren också kan hålla dem i praktiken.

31 § Årsledighetssystem

Intjänande av ledighet

Ledigheten intjänas kalenderårsvis enligt tiden i arbete från årets början eller från och med en senare tidpunkt då anställningen inleds enligt följande:

Antal lediga dagar (å 7,5 timmar)	förtjänsttröskel per 7,5 timmar ledighet i timmar
1	217
2	434
3	651
4	868
5	1085
6	1302
7	1519
8	1736

Tid som är likställd med arbetstid

Som likställd med arbetstid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag eller detta kollektivavtal är skyldig att betala lön till arbetstagaren.

Som likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete enligt 38 § i det här kollektivavtalet. Dessutom räknas som ordinarie arbetstimmar utbildningstid som även delvis finansierats av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet.

Beviljande av ledighet

De lediga dagar som intjänats enligt det ovan nämnda ges som hela dagar före utgången av april under det år som följer på det år då de intjänats. En ledig dag motsvarar 7,5 timmars ledighet. Lediga dagar ges i en eller flera omgångar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, ifall arbetsgivaren och arbetstagaren inte särskilt kommer överens om att ledigheten ges på ett annat sätt.

Protokollsanteckning:

Årsledighet kan ges under en vecka då företaget håller stängt på grund av söckenhelg. Parternas gemensamma ståndpunkt är att man med hänsyn till arbetstagarnas arbetarskydd i mån av möjlighet bör förlägga årsledigheten så att den hålls i anslutning till en annan ledighet. Parterna rekommenderar att man avtalar lokalt om sättet att bevilja ledighet (52 § i kollektivavtalet).

Den ordinarie arbetstiden under den vecka i vilken ledigheten ingår förkortas med antalet timmar i förkortningen.

Man kan på förhand avtala om beviljande av högst fem lediga dagar, dvs. 37,5 timmar.

En deltidsanställd kan avtala om att ledigheten betalas som penningersättning. Ersättningen ska betalas senast före utgången av april under det år som följer på det år då ledigheten intjänades.

Meddelande om tidpunkten för ledigheten

Tidpunkten för en ledighet om minst tre dagar ska meddelas en arbetstagare två veckor innan ledigheten ges. Enskilda lediga dagar meddelas i arbetsskiftsförteckningen.

Frånvaro på grund av en arbetstagares sjukdom ger inte upphov till ändringar i arbetsskiftsförteckningen.

Ersättning för inkomstbortfall

För tiden för förkortningen betalas arbetstagaren lön enligt gällande medeltimförtjänst. Om anställningsförhållandet upphör innan den intjänade ledigheten har genomförts, betalas ersättning för detta i samband med slutlönen utgående från antalet intjänade lediga dagar enligt den då gällande medeltimförtjänsten. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts ledighet på förhand får arbetsgivaren innehålla motsvarande summa från arbetstagarens slutlön.

Ledighet som likställs med arbetstid

När semesterns längd fastställs anses såsom likställda med arbetade dagar också de dagar under vilka arbetstagaren varit borta från arbetet på grund av att han eller hon hållit ledigheter enligt denna paragraf.

32 § Lediga dagar och veckoslutsledighet

Lediga dagar

Arbetstagaren har utöver den lediga dag per vecka som avses i 31 § i arbetstidslagen ytterligare en ledig dag.

Arbetsveckan har i genomsnitt fem dagar.

Protokollsanteckning:

Det är parternas gemensamma ståndpunkt att det är viktigt att satsa på arbetstagarernas arbetarskydd. Därför ska lediga dagar närhelst det är möjligt ges två dagar i rad så att arbetstagaren ges tillräckligt med tid för återhämtning.

En ledig dag ges

- på olika veckodagar enligt ett rotationssystem
- på växlande veckodagar
- på en fast veckodag
- genom att kombinera flera lediga dagar under arbetstidsutjämningsperioden till en sammanhängande ledighet.

En arbetstagarare som planerar att ta ut lediga dagar ska meddela detta senast två veckor i förväg.

Systemet för lediga dagar avtalas lokalt vid det enskilda företaget. Det får vara högst 9 arbetsdagar mellan de lediga dagarna, om inte något annat avtalas.

En arbetstagare som arbetar på en söndag ska få två lediga vardagar under samma vecka.

Veckoslutsledighet

En gång per kalendermånad får arbetstagaren veckoslutsledighet från fredag klockan 21.00 till måndag klockan 07.00, om inte något annat avtalas, dock så att arbetstagaren får minst 12 lediga veckoslut per år. Som ersättning för veckoslutsledighet som inte tas ut betalas timlön förhöjd med 50 procent till den del veckoslutsledigheten inte tas ut.

Tillämpningsanvisning:

Som veckoslutsledighet kan räknas högst ett veckoslut under sommarsemestern och ett veckoslut under vintersemestern.

Ledighet på helgafton

Av en fast anställds lediga dagar ska två dagar ges på följande helgaftonar:

- påsklördag
- midsommarafton
- julafton
- nyårsafton

Under anställningsförhållandets första år ges två lediga helgaftonar, om anställningsförhållandet påbörjats före påskveckan.

En helgafton som infaller under semestern räknas som ledighet på helgafton.

Bestämmelserna för givande av lediga helgaftonar tillämpas inte i företag med ett system med fasta lediga dagar.

Lediga helgaftonar kan ersättas genom att betala 100 procent förhöjd lön för utfört arbete (regelbundet arbete) på helgafton.

Bestämmelserna om lediga helgaftonar gäller de deltidsanställda som arbetar i genomsnitt minst tre dagar i veckan, om växlande eller roterande lediga dagar tillämpas i det aktuella anställningsförhållandet.

33 § Mertids- och overtidsarbete

Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som utförs utöver avtalad arbetstid sammanlagt högst åtta timmar per dygn eller 40 timmar per vecka.

Övertidsarbete

Övertid per dygn är arbete som överstiger åtta timmar per dygn. Övertid per vecka är arbete som överstiger 40 timmar per vecka.

Vid användning av ett utjämningschema har den ordinarie arbetstiden antecknats i schemat på förhand. Övertid är arbete som utförs utöver den inskrivna arbetstiden i utjämningsschema för arbetstid och arbetsskiftförteckningen, och som inte är mertidsarbete.

Utförande av mertids- och övertidsarbete

Mertids- och övertidsarbete utförs på arbetsgivarens initiativ och förutsätter arbetstagarans samtycke.

Övertid får utföras 138 timmar under en tidsperiod på fyra månader, dock högst 250 timmar per kalenderår. Om ytterligare övertidsarbete utöver maximimängden kan avtalas enligt 19 § i arbetsavtalslagen.

Ersättning för mertids- och övertidsarbete

För mertidsarbete utöver den avtalade arbetstiden betalas enkel timlön. Om arbetstiden överstiger 37,5 timmar i veckan, betalas lönen förhöjd med 50 procent.

För veckoövertid betalas lönen förhöjd med 50 procent.

För dagligt övertidsarbete betalas för de två första timmarna lönen förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent.

Ersättning av mertids- eller övertidsarbete på ledig dag

En heltidsanställd som arbetar under veckovila enligt 32 § betalas lön förhöjd med 50 procent.

EXEMPEL 1:

Heltidsanställd

Arbetstagararen arbetar mer än 37,5 timmar under den aktuella veckan. Arbetstiden har inte överskridit 8 timmar per dygn eller 40 timmar per vecka.

Förteckning över arbetstimmar	Må 8	Ti 8	On 8	To 8	Fr 5,5	Lö Ledig	Totalt =37,5
Utfört	8	8	8	8	8	Ledig	=40 tim.
Mertidsarbete 50 %					2,5 tim.		2,5 tim.

Deltidsanställd

Under den aktuella veckan utför arbetstagaren mer arbete än den avtalade arbetstiden och mer än 37,5 timmar i veckan. Arbetstiden har inte överskridit 8 timmar per dygn eller 40 timmer per vecka.

Förteckning över arbetstimmar	Må 8	Ti 6	On 6	To Ledig	Fr 8	Lö 6	Totalt =34 tim.
Utfört	8	8	8	Ledig	8	8	=40 tim.
Mertidsarbete med normal lön		2	1,5				=3,5 tim.
Mertidsarbete 50 %			0,5			2	=2,5 tim.

EXEMPEL 2:

Företaget använder ett två veckors utjämningschema för arbetstiden.

Vecka 1

Förteckning över arbetstimmar	Må 8	Ti Ledig	On 9	To 8	Fr 9	Lö 5	Totalt =39 tim.
Utfört	8	Ledig	9	8	9	6	=40 tim.
Mertidsarbete 50 %						1	=1 tim.

Vecka 2

Förteckning över arbetstimmar	Må 7	Ti 8	On Ledig	To 7	Fr 9	Lö 5	Totalt =36 tim.
Utfört	9	8	Ledig	10	9	5	=41 tim.
Mertidsarbete 50 %	1			1			=2 tim.
Övertidsarbete 50 %	1			2			=3 tim.

Sammanfattning av vecka 1 och 2: Sammanlagt 81 timmar arbete, varav 3 timmar mertidsarbete med lön förhöjd med 50 procent och 3 timmar dygnsövertid med lön förhöjd med 50 procent.

VI FRÅNVARO

34 § Sjukdom

Förutsättningar för lönebetalning

Lön för sjuktid betalas om

- arbetstagaren är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall.
- arbetstagaren inte uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet vållat arbetsoförmågan.

Anmälningsplikt och läkarintyg

Arbetstagaren ska utan dröjsmål anmäla frånvaro och om möjligt dess längd.

Arbetstagaren ska förete läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Arbetsgivaren svarar för kostnaderna om det krävs att en särskild läkare används.

En yrkesperson inom hälso- och sjukvården kan inom ramen för sina egna befogenheter ge ett intyg över behovet av sjukledighet för högst tre dagar åt gången

- under en epidemi eller när tillgången på läkartjänster är otillräcklig. Detta förutsätter att en myndighetsinstans konstaterat en epidemi eller otillräcklig tillgång till läkartjänster eller
- att det är fråga om en epidemiartad sjukdom och att arbetstagaren trots begäran inte har fått mottagningstid hos läkare inom den offentliga hälso- och sjukvården och lämnat en utredning om detta till arbetsgivaren.

Endast samma yrkesperson inom hälso- och sjukvården kan förnya intyget.

Lön för sjuktid

Lön för sjuktid betalas enligt medeltimförtjänst för arbetsdagar i arbetstidsschemat (29 §).

Anställningsförhållandets längd vid sjukdomstillfället	Lön för sjukdomstiden
Minst en månad	Karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, dvs. dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar.
Minst 3 månader men mindre än 3 år	4 veckor
Minst 3 år men mindre än 5 år	5 veckor
Minst 5 år men mindre än 10 år	6 veckor
Minst 10 år	8 veckor

Alternativa löneutbetalningssätt:

- Arbetsgivaren betalar lön för sjuktiden direkt till arbetstagaren och inhämtar sjukförsäkringsersättning till sig själv.
- För arbetsdagar som ingår i sjukförsäkringslagens karenstid betalas full lön. För arbetsdagar efter karensen betalas skillnaden mellan daglönen och sjukförsäkringslagens dagpenning. Betalningen förutsätter en utredning om dagpenningens storlek.

Samma löneutbetalningsmetod ska tillämpas för alla företags arbetstagare.

Om sjukförsäkringslagens dagpenning av skäl som beror på försummelse hos arbetstagaren inte betalas eller betalas till ett lägre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet i motsvarande grad.

Om dagpenning inte betalas av skäl som beror på försummelse hos arbetsgivaren, eller betalas till ett lägre belopp än normalt eller betalas för sent, har arbetstagaren rätt till lön för den tid som berättigar till förmånen. Arbetstagaren ska ge arbetsgivaren tillfälle att korrigera sin försummelse innan löneutbetalning krävs.

Lönen för sjukdomstid minskas med den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt lagen betalats till arbetstagaren för samma arbetsförmåga och tidsperiod. Om lönen redan har betalats kan arbetsgivaren för egen del lyfta högst den summa av ersättningarna som motsvarar den betalade lönen eller kräva tillbaka den av arbetstagaren.

Deltidsanställd

Deltidsanställda betalas lön för sjuktid för arbetstimmar enligt arbetsskiftförteckningen. Om ingen arbetsskiftförteckning upprättats betalas lön enligt en av

talad genomsnittlig veckoarbetstid.

Provisionslön

Lön för sjuktid för arbetstagare med provisionslön beräknas enligt medeltimförtjänsten.

Upprepning av sjukdom

Då en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar från att det att han eller hon återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid på följande vis:

- frånvaroperioderna räknas samman och lönen betalas som om det var fråga om en sjukperiod;
- för nya sjukdomsperioder betalas dock lön för sjukförsäkringslagens karenstid, även om lön för sjuktid annars inte längre skulle betalas.

EXEMPEL

Arbetstagarens anställningsförhållande har varat i ett år. Vid sjukdom får arbetstagaren enligt anställningsförhållandets längd lön för högst 4 veckor, dvs. för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod om 28 kalenderdagar.

Arbetstagaren blir sjuk den 1 april och är sjukledig den 1–13 april (13 kalenderdagar). Lön betalas för de arbetsdagar som ingår i en period om 13 kalenderdagar.

Den andra sjukdomsperioden i samma sjukdom infaller den 21 april – 16 maj, dvs. 26 kalenderdagar. Lön betalas för arbetsdagarna under perioden 21 april – 5 maj, dvs. under de (28–13) 15 kalenderdagar som återstår.

Arbetstagaren blir igen sjukledig för samma sjukdom den 30 maj. För den här perioden betalas lön endast för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen.

Om samma sjukdom upprepas efter mer än 30 dagar från det att arbetstagaren återvänt till arbetet betalas sjuklön som om det var frågan om en ny sjukdom.

Karantän

Då en arbetstagare uteblir från arbetet med stöd av lagen om smittsamma sjukdomar betalas lön som för sjukdomstid.

Våld i arbetet

Om arbetstagaren till följd av fysiskt våld som riktats mot honom eller henne i arbetet blir oförmögen att utföra sitt arbete, betalas lön under oavbruten sjukfrånvaro på grund av arbetsoförmåga i tre månader oberoende av anställningsförhållandets längd.

Då arbetsgivaren har betalat lön har han rätt att av arbetstagaren uppbära den del av dagpenningen eller ersättningen för förlorad inkomst som gäller lönebetalningsperioden och som arbetstagaren har fått till följd av händelsen, dock högst ett belopp som motsvarar den lön som arbetsgivaren betalat.

Kosmetisk skada

För frånvaro till följd av kosmetiska skador betalas ingen lön för sjuktid, om de inte orsakats av sjukdom eller olycksfall.

35 § Läkareundersökningar

Förutsättningar för lönebetalning

Man bör sträva till att ombesörja läkarkontroller och undersökningar utom arbetstid. Om detta inte är möjligt har arbetstagararen rätt att genomgå kontroller och undersökningar på betald arbetstid enligt följande:

- Nödvändig läkarkontroll för konstaterande av sjukdom och därtill hörande av läkare föreskriven laboratorie- eller röntgenundersökning.
- vård av plötslig tandsjukdom som orsakar arbetsförmåga, om sjukdomen kräver vård samma dag. Förutsättningen är att tandläkaren ger ett intyg om arbetsförmågan och det brådskande vårdbehovet.
- kontroll i samband med betalning av moderskapspenning
- graviditetsrelaterade medicinska undersökningar före förlossningen
- inkomstbortfall ersätts för tid av arbetsförmåga på grund av behandlingsåtgärd som förutsätts till följd av cancersjukdom. Härvid iaktas bestämmelserna om lön för sjuktid.

Arbetstagararen ska utan dröjsmål meddela om frånvaro i enlighet med denna paragraf så att frånvaron i mån av möjlighet kan beaktas då arbetsskiftförteckningen görs upp.

Lagstadgade kontroller och undersökningar

För en ny arbetstagarare ordnar arbetsgivaren en lagenlig anställningsundersökning som sker på betald arbetstid.

Arbetstagararen kan gå på kontroller inom den lagstadgade företagshälsovårdens verksamhetsplan samt på andra lagstadgade kontroller på betald arbetstid.

Arbetsgivaren betalar arbetstagararens nödvändiga resekostnader för dessa kontroller eller undersökningar samt dagpenning om de utförs på annan ort.

Screeningundersökningar

Screeningundersökningar för att kartlägga hälsa och välfärd samt förebygga hälsoproblem (Statsrådets förordning om screening 1339/2006, mammografi och papa) och andra kommunspecifika screeningundersökningar kan genomgå på betald arbetstid om det inte finns möjlighet att genomgå undersökningarna utom arbetstid. Undersökningarna ska ombesörjas så att man undviker onödiga arbetstidsföruster.

36 § Familjeledigheter

Familjeledigheter är:

- Moderskapsledighet, vars längd är 105 vardagar. Ledigheten inleds 30–50 dagar före beräknad förlossningstidpunkt.
- Föräldraledighet, vars längd är 158 vardagar. Efter moderskapsledigheten kan ledigheten tas ut av endera föräldern.
- Faderskapsledighet, vars längd är sammanlagt 18 vardagar. Faderskapsledighet kan tas ut under moderskaps- och föräldraledighet.
- Särskild moderskapsledighet och adoptionsledighet enligt sjukförsäkringslagen.
- Vårdledighet, som kan tas ut efter föräldraledigheten högst fram till dess barnet fyller tre år. Vårdledighet kan tas ut i en till två perioder på minst en månad. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om annat antal perioder eller om annan längd på perioderna.

Närmare bestämmelser om familjeledighet finns i arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Anmälningstider

Arbetstagaren ska anmäla familjeledighet till arbetsgivaren skriftligen senast två månader före ledighetens början.

Se bilagan om anmälningstider.

Ändring av anmäld familjeledighet

Arbetstagaren kan ändra på sin tidigare anmälda tidpunkt för familjeledighet endast av sådan grundad anledning som avses i arbetsavtalslagen och med en månads anmälningstid.

En arbetstagarare får tidigarelägga en moderskapsledighet om det är nödvändigt på grund av barnets födelse eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd. Av motsvarande skäl kan man ändra tidpunkten för planerad faderskapsledighet i samband med förlossning. Ändringen ska anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet

Arbetstagaren har rätt till lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet

enligt följande bestämmelser:

1. Till moderskapsledig arbetstagare betalas som moderskaps- och adoptionsledighetslön skillnaden mellan arbetstagarens grundlön och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen under en tremånadersperiod, om

- anställningsförhållandet har pågått oavbrutet i minst 12 månader före moderskapsledighetens början och
- arbetstagaren återvänder till arbetet

För deltidanställda beräknas grundlönen enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden för de nio månader som föregått ledigheten. Om den genomsnittliga veckoarbetstiden understiger vad som avtalats i arbetsavtalet, beräknas grundlönen enligt den avtalade veckoarbetstiden i arbetsavtalet.

2. Löneutbetalning förutsätter att arbetstagaren presenterar en tillförlitlig utredning över den moderskapspenning som betalas till henne.

3. Om moderskapspenning av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller betalas till ett lägre belopp än arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med den moderskapspenning eller del därav, som inte betalats ut på grund av skäl som beror på arbetstagaren.

4. Lönen betalas till arbetstagaren på företagets vanliga lönebetalningsdagar efter moderskapsledighetens början.

5. Om en arbetstagare som fått lön för moderskapsledighet inte återvänder till arbetet, kan den betalade lönen återkrävas.

6. På samma sätt som ovan betalas också lön till arbetstagare för en faderskapsledighet på högst sex vardagar.

Återkomst till arbetet

En arbetstagare som återkommer från familjeledighet har rätt att återgå till sitt tidigare eller ett jämförbart arbete.

Förmåner knutna till anställningsförhållandet längd

Med undantag av familjeledigheter är vårdledigheter tid som är jämförbar med arbetstid när man beräknar storleken av förmåner som är knutna till anställningsförhållandets längd.

Partiell vårdledighet

Arbetstagare kan få partiell vårdledighet för vård av eget barn eller barn i samma hushåll fram till utgången av andra läsåret för ett barn i grundskolan.

Förutsättningen är att arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare under minst sex av de senaste 12 månaderna.

Arbetstagaren skall göra skriftlig framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar.

Närmare bestämmelser finns i 4 kap.4 § i arbetsavtalslagen.

37 § Frånvaro av familjeskäl

Sjukdom hos barn under 10 år

När barn under 10 år insjuknar plötsligt har vårdnadshavaren rätt att utebli från arbetet för att ordna vård eller vårda barnet.

Lön betalas för högst två arbetsdagar, om

- frånvaron är nödvändig för att ombesörja vård åt eller vårda barnet
- arbetstagaren utan dröjsmål anmält frånvaron och om möjligt dess längd
- en av arbetsgivaren godkänd utredning över barnets sjukdom presenterats; läkarintyg företes på begäran.

För en familj med två vårdnadshavare betalas lön om

- den andra vårdnadshavaren på grund av förvärvsarbete, arbetstid eller oskäligt långt avstånd inte har möjlighet att vårda barnet, eller
- den andra vårdnadshavaren fullgör sin värnplikt eller civiltjänst eller reservövning eller frivillig värnplikt.
- och en utredning lämnats över den andra vårdnadshavarens hinder att vårda barnet, som på begäran ska lämnas skriftligen.

Med barnets vårdnadshavare jämställs även föräldrar i annat hushåll, fosterföräldrar, makar i registrerat partnerskap samt person som vårdar barnet och som utan att ingå äktenskap fortlöpande bor tillsammans med barnets far eller mor i ett gemensamt hushåll i äktenskapsliknade omständigheter.

Utöver avlönad frånvaro har arbetstagaren vid behov rätt till åtminstone två dagars oavlönad frånvaro.

Svårt sjukt barn

En arbetstagare som är berättigad till specialvårdspenning enligt sjukförsäkringslagen på grund av svår sjukdom hos barn under 16 år har rätt till oavlönad frånvaro för vård eller rehabilitering av barn. Frånvaron ska anmälas till arbetsgivaren i så god tid som möjligt.

Tillfällig oavlönad frånvaro

En arbetstagare har rätt till tillfällig oavlönad frånvaro om det är nödvändigt på grund av en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj. Frånvaron och anledningen till den ska anmälas så snart som möjligt. På begäran ska arbetstagaren lämna en utredning om orsaken till frånvaron.

38 § Avlönad frånvaro

En arbetstagare får en avlönad ledig dag om någon av följande högtidsdagar infaller på hans eller hennes arbetsdag:

- eget bröllop
- egen 50- och 60-årsdag
- registrering av partnerskap

En arbetstagare får en avlönad ledig dag om en nära anhörigs död eller begravning infaller på hans eller hennes arbetsdag. Man ska också bemöda sig om att ordna tillfällig oavlönad ledighet för arbetstagaren för de arrangemang som föranleds av dödsfallet och begravningen. En utredning av behovet av sådan ledighet ska på begäran lämnas till arbetsgivaren. Med nära anhörig avses främst föräldrar, mor- eller farföräldrar och svärföräldrar, barn, maka/make samt bröder och systar.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela om frånvaro av ovannämnda skäl så att frånvaron i mån av möjlighet kan beaktas då arbetsskiftsförteckningen görs upp.

Arbetstagare som ska fullgöra värnplikt eller frivillig militärtjänst får avlönad ledighet för uppbådstillfället och tillhörande läkarundersökningar.

Till arbetstagare som deltar i reservövningar betalas skillnaden mellan lön och reservistlön för övningsdagarna.

VII SEMESTER

39 § Intjäning av semester

Semesterförmånerna beräknas enligt semesterlagen och kollektivavtalet.

Semester intjänas under kvalifikationsåret, som löper från april till mars året därpå. Semestern tas ut under sommaren efter intjänandet (egentlig semester) och en eventuell vintersemester under nästföljande vinter. Vintersemester har arbetstagare som tjänat in över 24 dagar semester.

Kvalifikationsår = 1.4-31.3	
Egentlig semestersäsong = 2.5-30.9	Vintersemestersäsong = 1.10-30.4

Semesterns längd

Semester intjänas antingen enligt 14-dagars- eller 35-timmarsregeln. Semester intjänas enligt 35-timmarsregeln i anställningsförhållanden där arbetstagaren enligt sitt arbetsavtal arbetar mindre än 14 dagar per månad.

Full kvalifikationsmånad är en kalendermånad

- under vilken arbetstagaren har arbetat minst 14 dagar
- under vilken arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar

Dagar som är jämförbara med arbetstid fastställs enligt 7 § i semesterlagen. Frånvaro av familjeskäl (37 §) och avlönad frånvaro (38 §) minskar inte semesterförmånerna, bortsett från frånvaro som berättigar till specialvårdspenning för vård av svårt sjukt barn.

Antal semesterdagar som intjänas för ett helt kvalifikationsår om anställningsförhållandet den 31.3 varit:

- mindre än ett år 2 dagar
- minst ett år 2,5 dagar

Halva semesterdagar avrundas uppåt till en hel semesterdag.

40 § Beviljande av semester

Arbetsgivaren bestämmer utgående från semesterlagen tidpunkten för semestern.

Semesterns tidpunkt ska i regel anmälas senast en månad innan semestern börjar. I undantagsfall får tidpunkten för semestern meddelas senare, dock senast två veckor innan semestern börjar.

Innan tidpunkten för semestern bestäms ska arbetstagaren ges tillfälle att framföra sina önskemål om tidpunkten.

Arbetstagarnas semestrar ska i mån av möjlighet ordnas enligt ett rättvist roterande schema.

Sommar- och vintersemestern bör inte vara direkt på varandra följande.

Om arbetstagaren under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall, bör semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på egen begäran rätt att flytta fram semestern eller en del av den, om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen.

Arbetstagaren ska utöver sin begäran lämna en tillförlitlig redogörelse över arbetsoförmågan enligt 34 § i kollektivavtalet.

Dagar som räknas som semesterdagar

Som semesterdagar räknas alla vardagar. Helgdagar, påskafton, första maj, midsommarafton, självständighetsdag och julafton räknas inte som semesterdagar.

Semester och ledig dag

Semester får inte börja på en ledig dag utan arbetstagarens samtycke.

En semester på minst sex dagar kan dock börja på en måndag, även om det är en av arbetstagarens lediga dagar.

En semester på en till tre dagar får inte innehålla någon ledig dag utan arbetstagarens samtycke.

När semestern börjar på en annan dag än måndag tillämpas en på förhand upprättad plan för användning av lediga dagar.

När en minst sex dagar lång semester slutar på en annan dag än lördag får arbetstagaren en ledig dag utöver semesterdagarna.

Om en minst sex dagar lång semester slutar på en lördag ska efterföljande söndag vara en ledig dag. Denna lediga dag minskar inte antalet lediga dagar som intjänats eller kommer att tjänas in.

EXEMPEL

Arbetstagaren har 6 dagar semester. Semestern inleds på torsdag och slutar på onsdag. Arbetstagaren har också rätt till en ledig dag under den vecka då semestern slutar. I detta fall är lördagen ledig.

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
Arbete	Arbete	Arbete	Semester	Semester	Semester	–
Semester	Semester	Semester	Arbete	Arbete	Ledig	–

41 § Semesterpenning

Träder i kraft från början av det semesterkvalifikationsår som inleds den 1 april 2015.

För de semesterlöner och semesterpremier samt för den semesterersättning som intjänats före den 31 mars 2015 tillämpas paragraferna 41-42 i kollektivavtalet som trädde i kraft den 1 november 2013. Dessa bestämmelser finns i bilaga 10.

Med semesterpenning avses den helhet som utgörs av semesterlönen, semesterersättningen (bortsett från vid anställningsförhållandets slut, se särskild bestämmelse) och den tidigare semesterpremier.

Av semesterkvalifikationsårets inkomst nedan utgör semesterpenningen:

- 15 procent om anställningen per den 31 mars varat mindre än ett år
- 19 procent om anställningen per den 31 mars varat minst ett år.

Semesterkvalifikationsårets (1.4–31.3) inkomst består av:

- betald lön och ersättningar för inkomstbortfall, exklusive semesterpenning (och semesterlön samt semesterersättning för semester som intjänats före den 31 mars 2015) och förhöjningsdelen för nödarbete och övertidsarbete
- kalkylerad lön
 - för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
 - för sjuktid sammanlagt för högst 75 arbetsdagar under kvalifikationsåret (i perioden om de 75 arbetsdagarna ingår sjukfrånvaro med lön)
 - › för sjuktid sammanlagt för högst 105 kalenderdagar då semester intjänas enligt 35-timmarsintjäningsregeln (i perioden om de 105 kalenderdagarna ingår sjukfrånvaro med lön)
 - för studieledighet under högst 30 arbetsdagar under ett semesterkvalifi-

kationsår

- › för studieledighet sammanlagt för högst 42 kalenderdagar då semester intjänas enligt 35-timmarsregeln
- för permitteringstid, högst 30 arbetsdagar per permittering
 - › för permitteringstid sammanlagt för högst 42 kalenderdagar då semester intjänas enligt 35-timmarsregeln

Den kalkylerade lönen fastställs enligt den gällande löneformen och lönen vid början av frånvaron enligt följande:

- för en arbetstagare med månadslön enligt månadslönen
- för en arbetstagare med provisionslön enligt garantilönen
- för en timavlönad deltidsanställd arbetstagare enligt timlönen och den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden.

I den kalkylerade lönen beaktas löneförhöjningar som har genomförts under frånvarotiden.

I enlighet med bestämmelserna ovan justeras den kalkylerade inkomsten under semesterkvalifikationsåret för månadsavlönade heltidsanställda med koefficienten 0,9.

EXEMPEL:

Semesterkvalifikationsårets (1.4.-31.3.) inkomst $18.758,25 \times 0,9 = 16.882,43$
Semesterpenning $19\% \times 16.882,43 = 3207,66$

Av semesterpenningen betalas ett belopp motsvarande sommarsemesterandelen innan sommarsemestern börjar och ett belopp motsvarande vintersemesterandelen innan vintersemestern börjar. Tidpunkten för utbetalningen av semesterpenningen under semesterperioden kan avtalas lokalt på annat sätt. Avtalet ska ingås skriftligt.

Om anställningsförhållandet upphör av orsak som beror på arbetstagaren före eller under semestern, betalas till arbetstagaren i samband med slutlönen som semesterpenning

- 10 procent av semesterkvalifikationsårets inkomst om anställningen per den 31 mars varat mindre än ett år och
- 12,5 procent av semesterkvalifikationsårets inkomst om anställningen per den 31 mars varat i minst ett år.

Ovan nämnda inkomst under semesterkvalifikationsåret justeras för månadsavlönade heltidsanställda med koefficienten 0,9.

Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte vara en orsak som beror på arbetstagaren.

Till en arbetstagare som kallas till arbete vid behov betalas semesterpenningen alltid i samband med lönebetalningen, om inte annat avtalas lokalt.

Fullgörande av värnplikt

Av semesterpenningen betalas 2/3 när arbetstagaren inleder fullgörandet av sin militärtjänst eller civiltjänst. Den resterande delen (1/3) av semesterpenningen betalas när arbetstagaren återvänder till arbetet.

Pensionering

Semesterpenningen betalas när arbetstagaren går i ålderspension, sjukpension eller förtida ålderspension.

VIII ÖVRIGA BESTÄMMELSER

42 § Arbetskläder och arbetsredskap

Arbetsgivaren förser arbetstagarna med säkra arbetsredskap som är ämnade för yrkesbruk, lämpliga arbetskläder och för frisörarbetet ändamålsenlig skyddsutrustning, samt sköter utrustningen. Arbetstagaren är skyldig att använda de arbetsredskap, de arbetskläder och den skyddsutrustning som arbetsgivaren bekostar.

Arbetstagaren ska själv sörja för att arbetsskorna är lämpliga och säkra att använda i arbetet.

Om arbetstagaren vill använda en annan typ av sax än den vanliga, kan man avtala om att arbetstagaren själv införskaffar och betalar saxen för eget bruk och i egen ägo. Avtalet upprättas skriftligt.

43 § Yrkesutbildning och tillhörande kostnader

Med hänsyn till branschen fäster Suomen Hiusyrittäjät ry ja Servicefacket (PAM) vikt vid kontinuerlig utveckling av personalens yrkeskompetens. En kundorienterad och motiverad professionell mognad och utveckling ökar respekten för branschen och därmed även dess lönsamhet.

Den grundläggande yrkesfärdighet som krävs av arbetstagaren avtalas skriftligen

vid arbetsavtalets upprättande. Härvid fastställs arbetstagarens kompetensnivå och eventuella brister i den, och man avtalar om kompletterande utbildning och fördelningen av kostnaderna.

Arbetsgivaren ordnar in mån av möjlighet kompletterande utbildning åt arbetstagare som återvänder till yrket.

Om arbetsgivaren förutsätter deltagande i kompletterande yrkesutbildning eller utbildning som höjer det tekniska kunnandet eller servicekunnandet eller fortsättnings- eller kompletteringskurs ska arbetsgivaren betala lön för kursperioden samt kostnaderna för kursen inklusive resekostnader. Om kurstillfället ordnas utom arbetstid har arbetstagaren rätt till ledighet i motsvarande omfattning.

Om deltagande i frivillig yrkesutbildning, tillhörande kostnader och lönevillkoren under utbildningstiden ska avtalas på förhand.

44 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren ska bekosta arbetstagarens grupplivförsäkring i enlighet med arbetsmarknadens regler. Försäkringspremien debiteras i samband med den lagstadgade olycksfallsförsäkringen.

45 § Kunduppgifternas konfidentialitet

Uppgifterna om företagets kunder och kundregistret är konfidentiella. Uppgifterna får inte lämnas till utomstående eller användas till/för annat än företagets egna behov. Användningen av personregister är reglerad i personuppgiftslagen.

46 § Jämlik behandling

Arbetsgivaren ska behandla arbetstagarna jämlikt. Arbetsgivaren får inte utan grund särbehandla arbetstagare på sådana grunder som nämns i 2 kap.2 § i arbetsavtalslagen.

47 § Organisering

Suomen Hiusyrittäjät ry och Servicefacket (PAM) strävar ömsesidigt efter ökad representation för organisationerna.

Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

Att informera om facklig organisering är tillåtet på arbetsplatserna vid tidpunkter då inga kunder är närvarande.

48 § Skötsel av förtroendeuppgifter

Förtroendemannaavtalet, Samarbetsavtalet och Utbildningsavtalet finns som bilagor till detta avtal.

Arbetstagaren har rätt till ledighet för att delta i Servicefacket PAM:s förbunds- möte samt möten i Servicefackets fullmäktige, styrelse, utskott och kommittéer. Arbetstagaren måste utan dröjsmål meddela om att han eller hon har blivit vald till något av dessa organ samt om deltagande i möte så fort mötets tidtabell är känd.

49 § Arbetarskydd och företagshälsovård

Avtalsparterna betonar betydelsen av samarbete i skapandet av en säker arbets- miljö.

Arbetsgivaren är skyldig att vidta nödvändiga åtgärder för att sörja för arbetsta- garens säkerhet och hälsa i arbetet.

Då anställningsförhållandet inleds ska arbetsgivaren förutom arbetshandledning även ge handledning i trygga och sunda arbetsmetoder, innehållet i arbetsplatsens företagshälsovård, arbetsplatsens rutiner vid sjukfrånvaro samt arbetarskyddsor- ganisationen.

Arbetsgivaren sörjer för att det finns för frisörarbetet ändamålsenlig skyddsut- rustning för arbetet.

På arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet ska det finnas ett ändamålsenligt utrustat utrymme för förvaring och ombyte av kläder samt matplats och toalett.

Arbetstagaren är skyldig att följa arbetarskyddsdirektiven.

Tillgång till företagshälsovård ska ordnas i den omfattning som arbetet, arbetsar- rangemangen, personalen, arbetsförhållandena och förändringar i dessa kräver, så som föreskrivs i bestämmelserna i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren ska på sin bekostnad ordna företagshälsovård enligt lagen om före- tagshälsovård för att förhindra och avvärja hälsorisker och –olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa.

Risk för våld.

1. Bedömning

Arbetsgivaren ska enligt arbetarskyddslagen göra en bedömning av riskerna i servicearbetsuppgifter. I bedömningen ska man också beakta risken för våld på arbetsplatsen. Bedömningen ska uppdateras minst en gång per kalenderår.

I bedömningen beaktas bl.a.:

- ensamarbete, i synnerhet kvälls- och nattetid
- fall av våldsbrott som har riktats mot arbetsplatsen och som skett i närheten av arbetsplatsen
- hantering av pengar eller värdefull egendom

Utgående från riskbedömningen ska arbetsgivaren ordna arbetet och arbetsförhållandena så att risken för våld kan avvärijas eller minskas.

2. Förebyggande och eftervård

Vid upprättande av ett arbetsavtal utreds i vilken mån eventuellt ensamarbete ingår i arbetstagarens arbete och vilka säkerhetsrisker det medför.

Risken för våld ska förebyggas genom att bl.a.:

- utarbeta anvisningar om rutiner för hantering av våldsamma situationer
- ge arbetstagaren tillräcklig handledning eller utbildning i de säkerhets- och larmsystem som används
- planera arbetsställena så att de är trygga
- beakta de risker för våld som konstaterats i bedömningen när arbetskraften dimensioneras
- och när arbetsskiftena och arbetstiden planeras
- säkerställa kontakten med polisen och en vaktfirma

Arbetet och arbetsmiljön ska arrangeras så att man kan förhindra hot om våld eller minska det också vid ensamarbete.

Arbetsgivaren utreder möjligheterna till eftervård och arrangemangen kring den.

50 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Förhandlingsordning

Förhandlingar inom företaget

Vid meningsskiljaktigheter kring anställningsförhållandet ska arbetsgivaren och arbetstagaren först förhandla om ärendet sinsemellan. Arbetstagaren har rätt att ta hjälp av en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, om det inte finns någon förtroendeman i företaget.

Organisationsförhandlingar

Om man inte når någon överenskommelse inom företaget, kan en part i tvisten hänskjuta frågan till Servicefacket PAM rf och Suomen Hiusyrittäjät ry för behandling. Om företaget inte är medlem i Suomen Hiusyrittäjät ry, behandlas tvisten av Servicefacket PAM rf och företaget.

Tillämpningsanvisning:

Man eftersträvar att inkludera parterna i tvisten och deras representant i förhandlingarna. Förhandlingarna förs enligt praxis i arbetsmarknadsparternas verksamhetsorganisationer.

Arbetsplatsbesök

En tjänsteman vid Servicefacket PAM rf kan, efter överenskommelse med företagets ledning, besöka arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal.

Förhandlingar om eventuella meningsskiljaktigheter under ett arbetsplatsbesök på en arbetsplats där arbetsgivaren är medlem i Suomen Hiusyrittäjät ry får ske endast om en representant för den berörda arbetsgivarorganisationen deltar i förhandlingarna.

Arbetsdomstol

Om frågan förblir olöst i förbundsförhandlingarna kan den lämnas till arbetsdomstolen eller en annan rättslig institution för avgörande.

51 § Uppbörd av medlemsavgift

Arbetsgivaren kan på arbetstagarens begäran innehålla medlemsavgifterna till Servicefacket PAM rf och betala in dem på fackförbundets bankkonto.

52 § Lokala avtal

Genom lokala avtal kan man inom företaget eller rörelsen eller i en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avvika från bestämmelserna i kollektivavtalet i de fall då en bestämmelse i kollektivavtalet ger möjlighet till detta.

I ett lokalt avtal:

- är avtalsparterna arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetstagarerna eller en förtroendeman, om inte annat avtalats i kollektivavtalet
- ska avtalet ingås skriftligt
- kan avtalet gälla tills vidare eller för viss tid
- är uppsägningstiden i ett avtal som gäller tills vidare 3 månader
- kan ett visstidsavtal som varar i längre än 9 månader

- sägas upp med 3 månaders uppsägningstid

Efter att avtalet upphört ska bestämmelserna i kollektivavtalet iakttas.

Om ett avtalat arrangemang är bundet till en viss tidsperiod pågår arrangemanget i alla fall fram till slutet av denna period.

53 § Ersättning för resekostnader

Med arbetsresa avses en resa som löntagaren tillfälligt företar till en särskild arbetsplats utanför den egentliga arbetsplatsen.

Med egentlig arbetsplats avses en genom arbetsavtal överenskommen eller etablerad arbetsplats.

Arbetsresor inbegriper inte löntagarens resor mellan bostaden och den egentliga arbetsplatsen.

Resekostnaderna kan ersättas antingen:

- enligt statens resereglemente
- enligt skattestyrelsens beslut
- enligt företagets resereglemente.

Företagets resereglemente

I företagets resereglemente bestäms ersättningarna enligt statens resereglemente och betalningsgrunderna (tidsgränserna) enligt skattestyrelsens beslut.

Dagpenning

När skattestyrelsens beslut eller företagets resereglemente följs betalas inte dagtraktamente:

- när arbetstagaren deltar i företagets interna utbildning och då arbetsgivaren betalar kostnaderna.

Måltidsersättning

Måltidsersättning betalas:

- när arbetsresan räcker minst 6 timmar och
- arbetstagaren inte har möjlighet att inta vanlig eller motsvarande arbetsplatsmåltid eller äta hemma.

Måltidsersättning betalas inte:

- när arbetstagaren får fullt eller partiellt dagtraktamente eller
- arbetstagaren arbetar i en annan enhet av företaget på samma ort. Måltidsersättning betalas inte heller om arbetstagaren arbetar i en annan enhet av företaget på samma ort.

sättningen bestäms enligt statens resereglemente.

Gällande ersättningsnivåer och betalningsgrunder (www.skatt.fi)

Bilagor

BILAGA 1: Laghänvisningar	62
BILAGA 2: Anmälningstider för familjeledigheter	69
BILAGA 3: Arbetsavtalsblankett och ifyllningsanvisningar	70
BILAGA 4: Dyrortsklassificering av kommunerna	75
BILAGA 5: Lönetabell för arbetstagare inom hårbranschen 1.6.2015-31.1.2016	76
BILAGA 6: Lönetabell för arbetstagare inom hårbranschen 1.2.2016-31.10.2016	78
BILAGA 7: Förtroendemannaavtal	80
BILAGA 8: Samarbetsavtal	89
BILAGA 9: Utbildningsavtal.....	98
BILAGA 10: Bestämmelser som tillämpas gällande semesterlön, semesterpremie och semesterersättning som intjänats före 31.3.2015	100

BILAGA 1

LAGHÄNVISNINGAR

Paragraferna som nämns i kollektivavtalet är antecknade i den ordning som de förekommer i texten. Före varje avsnitt nämns den paragraf och rubrik i kollektivavtalet där lagparagrafen nämns.

KOLLEKTIVAVTAL 4 § DELTIDSANSTÄLLD Arbetsavtalslagen 2:5 §

5 § Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidсанställda arbete
Om arbetsgivaren behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för sådana arbetstagare som redan arbetar på deltid, skall arbetsgivaren erbjuda de deltidсанställda dessa arbeten oberoende av 6 kap. 6 §
Om mottagandet av ett arbete som avses i 1 mom. förutsätter sådan utbildning som arbetsgivaren med hänsyn till arbetstagarens lämplighet rimligen kan ordna, skall arbetstagaren ges sådan utbildning.

KOLLEKTIVAVTAL 8 § PRÖVOTID KOLLEKTIVAVTAL 46 § JÄMLIK BEHANDLING

Arbetsavtalslagen 2: 2 §

2 § Diskrimineringsförbud och opartiskt bemötande
Arbetsgivaren får inte utan godtagbar skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).
Bestämmelser om vad som avses med diskriminering samt om förbud mot represalier och om bevisbördan vid behandlingen av diskrimineringsärenden finns i lagen om likabehandling (21/2004).

I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl. Arbetsgivaren skall även i övrigt bemöta arbetstagarna opartiskt, om det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning inte finns anledning att avvika från detta.

Arbetsgivaren skall iaktta det 1 mom. föreskrivna diskrimineringsförbudet även när arbetstagare anställs.

KOLLEKTIVAVTAL 10 § FÖRBUD MOT KONKURRERANDE YRKESVERKSAMHET Arbetsavtalslagen 3: 3 §

Konkurrerande verksamhet
En arbetstagare får inte åt någon annan utföra sådant arbete eller utöva sådan verksamhet som, med hänsyn till arbetets natur och arbetstagarens ställning, såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetstagaren inte förberedande av konkurrerande verksamhet vidta sådana åtgärder som med beaktande av 1 mom. inte kan anses vara godtagbara.

En arbetsgivare som anställer en person och känner till att han eller hon enligt 1 mom. är förhindrad att börja arbeta, ansvarar jämte arbetstagaren för skada som orsakas den tidigare arbetsgivaren.

KOLLEKTIVAVTAL 11 § GRUNDER FÖR UPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

Arbetsavtalslagen 7: 2 §

2 § Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning kan åtminstone inte anses:

- 1) arbetstagarens sjukdom, handikapp eller olycksfall, om inte hans eller hennes arbetsförmåga på grund därav har minskat väsentligt och för så lång tid att det inte rimligen kan förutsättas att arbetstagarens fortsätter avtalsförhållandet,
- 2) arbetstagarens deltagande i en stridsåtgärd som avses i lagen om kollektivavtal eller som vidtagits av en arbetstagarförening,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller arbetstagarens deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet,
- 4) anlitande av rättsskyddsmedel som står till buds för arbetstagararen.

En arbetstagare som har åsidosatt eller brutit mot sina förpliktelser som följer av anställningsförhållandet får dock inte sägas upp förrän han eller hon varnats och därigenom beretts möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren skall efter att ha hört arbetstagaren på det sätt som avses i 9 kap. 2 § före uppsägningen reda ut om det är möjligt att undvika uppsägning genom att arbetstagaren placeras i annat arbete. Om grunden för uppsägningen är en så allvarlig överträdelse i anslutning till anställningsförhållandet att det rimligen inte kan förutsättas att arbetstagarens fortsätter avtalsförhållandet, behöver 3 och 4 mom. inte iaktas.

KOLLEKTIVAVTAL 11 § GRUNDER FÖR UPSÄGNING AV ARBETSAVTAL KOLLEKTIVAVTAL 14 § OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING

Arbetsavtalslagen 7: 3 §

3 § Uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt. Arbetsavtalet får dock inte sägas upp, om arbetstagaren kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter på det sätt som anges i 4 §.

Grund för uppsägning anses åtminstone inte föreligga, om

- 1) arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknade uppgifter trots att det är förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om

2) omorganiseringen av arbetsuppgifterna inte har orsakat någon verklig minskning av arbetet.

KOLLEKTIVAVTAL 12 § GRUNDER FÖR HÄVANDE AV ARBETSAVTAL

*Arbetsavtalslagen 8 kap.
Hävning av arbetsavtal*

1 § Hävningsgrund

Arbetsgivaren får endast av synnerligen vägande skäl häva ett arbetsavtal så att det upphör genast oberoende av den uppsägningstid som skall iaktas eller av avtalstiden. Som sådana skäl kan betraktas ett så allvarligt brott mot eller åsidosättande av arbetstagarens förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

Arbetstagaren får på motsvarande sätt häva arbetsavtalet så att det upphör genast, om arbetsgivaren så allvarligt bryter mot eller åsidosätter sina förpliktelser som följer av arbetsavtalet eller av lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet att det inte skäligen kan förutsättas att arbetstagaren fortsätter avtalsförhållandet ens för den tid uppsägningstiden varar.

2 § När hävningsrätten förfaller

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att den hävningsgrund som avses i 1 mom. föreligger.

Om hävningen hindras av en giltig orsak, får hävning verkställas inom 14 dagar från det hindret upphörde.

3 § Rätt att anse arbetsavtalet hävt

Om arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet minst sju dagar utan att under denna tid till arbetsgivaren ha anmält giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetsgivaren rätt att anse arbetsavtalet hävt räknat från början av frånvaron. Om arbetsgivaren är frånvarande från arbetsplatsen minst sju dagar utan att under denna tid till arbetstagaren anmäla giltigt skäl till sin frånvaro, har arbetstagaren rätt att anse arbetsavtalet hävt.

Om det på grund av ett godtagbart hinder inte varit möjligt att anmäla frånvaron till den andra avtalsparten, återgår hävningen av arbetsavtalet.

KOLLEKTIVAVTAL 14 § OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING

Arbetsavtalslagen 7:3 §, se kollektivavtal 11 § ovan.

KOLLEKTIVAVTAL 15 § VERKSTÄLLANDE AV UPSÄGNING, OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING ELLER HÄVNING

Arbetsavtalslagen 9 kap.

9 kap: Förfarandet vid upphävande av arbetsavtal

1 § Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren skall verkställa uppsägning av arbetsavtalet inom skälig tid efter att ha fått kännedom om en sådan i 7 kap. 2 § avsedd grund för uppsägning som har samband med arbetstagarens person.

2 § Hörande av arbetstagare och arbetsgivare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 2 § eller häver ett arbetsavtal på en grund som avses i 1 kap. 4 § eller av en orsak som avses i 8 kap. 1 §, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Innan arbetstagaren häver ett arbetsavtal av en orsak som avses

i 8 kap. 1 §, skall arbetstagaren ge arbetsgivaren tillfälle att bli hörd om grunden för att arbetsavtalet hävs.

3 § Arbetsgivarens upplysningsplikt

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal med stöd av 7 kap. 3 eller 7 §, skall arbetsgivaren i så god tid som möjligt informera den arbetstagare som blir uppsagd om grunderna för uppsägningen och om alternativen samt om den arbetskrafts-service som arbetskraftsbyrån erbjuder. Om arbetsavtalet sägs upp med stöd av 7 kap. 8 §, skall konkurs- eller dödsboet så snart som möjligt informera arbetstagarna om grunden för uppsägningen. I lagen om offentlig arbetskrafts-service finns bestämmelser om arbetskraftsmyndigheternas uppgift att kartlägga behövliga arbetskraftstjänster i samarbete med arbetsgivaren och personalens företrädare.

Om uppsägningen gäller flera arbetstagare, kan informationen lämnas till arbetstagarnas representant eller, om ingen sådan har valts, till arbetstagarna gemensamt.

Om arbetsgivaren enligt en bestämmelse i lag, ett avtal eller någon annan för honom bindande föreskrift är skyldig att förhandla om grunden för uppsägningen med arbetstagarna eller med deras representanter, har arbetsgivaren inte en sådan upplysningsplikt som avses i 1 och 2 mom.

3 a § Arbetsgivarens meddelande till arbetskraftsbyrån

En arbetsgivare som av sådana ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker som avses i 7 kap. 3, 4, 7 eller 8 § säger upp en arbetstagare som före uppsägningstidens utgång skulle ha en arbetshistoria på sammanlagt minst tre år hos samma arbetsgivare eller olika arbetsgivare, är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetskraftsbyrån om uppsägningen. Samma skyldighet har en arbetsgivare till vilken arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör har stått i anställningsförhållanden för viss tid utan avbrott i minst tre år eller i anställningsförhållanden för viss tid i sammanlagt minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Arbetsgivaren skall, med arbetstagarens samtycke, till meddelandet enligt 1 mom. foga tillgängliga uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.

3 b § Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan

Arbetsgivaren är i de fall som avses i 3 a § skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan enligt lagen om offentlig arbetskrafts-service samt till tillägg för sysselsättningsplan enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa.

4 § Meddelande om upphävande av arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. År detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

År arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämnning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

5 § Meddelande till arbetstagaren om grunderna för upphävandet

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävnings-

grunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

KOLLEKTIVAVTAL 19 § SÄRSKILDA UPSÄGNINGSSITUATIONER / ÖVERLÅTELSE AV RÖRELSE

Arbetsavtalslagen 7:10 §

10 § Uppsägningsskydd för förtroendemän och förtroendeombud
På de grunder som avses i 2 § i detta kapitel får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke.

På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemann eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

KOLLEKTIVAVTAL 19 § SÄRSKILDA UPSÄGNINGSSITUATIONER / ARBETSGIVARENS SANERINGSFÖRFARANDE

Arbetsavtalslagen 7: 7 §

7 § Uppsägning i anslutning till saneringsförfarande
Är arbetsgivaren föremål för ett förfarande som avses i lagen om företagssanering (47/1993) får arbetsgivaren, om inte något annat följer av 4 §, säga upp arbetsavtalet oberoende av avtalstiden med iakttagande av två månaders uppsägningstid, om

- 1) grunden för uppsägningen är en sådan reglering eller åtgärd under tiden för saneringsförfarandet som är nödvändig för avvärjande av konkurs och på grund av vilken arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller om
- 2) grunden för uppsägningen är en åtgärd som ingår i ett fastställt saneringsprogram och som medför att arbetet upphör eller minskar på det sätt som avses i 3 §, eller en programlig reglering som har ekonomiska orsaker vilka konstaterats i ett fastställt saneringsprogram och som förutsätter att arbetskraften minskas.

För arbetstagaren är uppsägningstiden i samband med saneringsförfarande 14 dagar, om inte något annat följer av 5 kap. 7 § 1 mom.

KOLLEKTIVAVTAL 20 § ÅTERANSTÄLLNING AV ARBETSTAGARE

Arbetsavtalslagen 6: 6 §

6 § Återanställande av arbetstagare

En arbetsgivare skall erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som på grunder som anges i 7 kap. 3 eller 7 § har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom nio månader från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Med avvikelse från 1 kap. 10 § 2 mom. gäller denna skyldighet på motsvarande sätt även en sådan förvärvare av rörelse som avses i 1 kap. 10 §, om överlåtaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra före överlåtelsen.

KOLLEKTIVAVTAL 21 § PERMITTERING

Arbetsavtalslagen 5 kap. 5 kap: Permittering

1 § Definition av permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i 2 § föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permittering-
en.

En arbetstagare får med de begränsningar som följer av 6 § ta annat arbete medan permitteringen varar. Bestämmelser om utnyttjandet av bostadsförmänen under permittering finns i 13 kap. 5 §.

2 § Grunder för permittering

Arbetsgivaren får permittera en arbetstagare, om

- 1) arbetsgivaren har i 7 kap. 3 § avsedda ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, eller
- 2) arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren skäligen inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren eller sådan utbildning som motsvarar arbetsgivarens behov; arbetet eller förutsättningarna för erbjudande av arbete anses ha minskat tillfälligt som grund för permittering, om de enligt uppskattning varar högst 90 dagar.

Medan anställningsförhållandet varar får arbetsgivaren och arbetstagaren, utan hinder av vad som bestäms i 1 mom. och i 4 § i detta kapitel, avtala om permittering för viss tid i de fall då det är behövligt på grund av arbetsgivarens verksamhet eller ekonomiska situation.

Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon vore i arbete.

Arbetsgivaren får permittera en förtroendeman som valts med stöd av ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § endast på de grunder som anges i 7 kap. 10 § 2 mom.

3 § Förhandsinformation och hörande av arbetstagare

Arbetsgivaren skall på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsestidpunkten och dess längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan informationen ges en representant för arbetstagarna eller arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren fått kännedom om behovet av permittering.

Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren ge arbetstagarna eller deras representant tillfälle att bli hörda om informationen. Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

4 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren personligen meddelande om permittering senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Om meddelandet inte kan ges personligen, får det skickas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av samma tidsgräns. I meddelandet skall nämnas grunden för permitteringen, begynnelsestidpunkten och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Meddelande behöver inte ges, om arbetsgivaren inte för hela permitteringstiden är skyldig att betala lön till arbetstagaren till följd av annan frånvaro från arbetet. Meddelandet skall

delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag.

5 § Intyg om permittering

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren ge ett skriftligt intyg om permittering, av vilket framgår åtminstone orsaken till permitteringen, begynnelse- och slutpunkten och permitteringslängd eller uppskattade längd.

6 § Återupptagande av arbetet efter permittering

Om en arbetstagare är permitterad tills vidare, skall arbetsgivaren minst sju dagar innan arbetet återupptas meddela detta, om inte något annat har avtalats.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

7 § Upphörande av en permitterad arbetstagares anställningsförhållande

En arbetstagare får medan permitteringen varar säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Om arbetstagaren känner till när permitteringen kommer att upphöra, finns inte denna rätt under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden så som bestäms i 2 mom.

KOLLEKTIVAVTAL 28 § ARBETSGIVARENS KVITTNINGSRÄTT

Arbetsavtalslagen 2: 17 §

17 § Arbetsgivarens kvittningsrätt och förskott på lön

Arbetsgivaren får inte kvitta arbetstagarens lönefordran med motfordran till den del lönen enligt utsköningslagen (37/1895) och förordningen om skyddat belopp vid utmätning av lön (1031/1989) är undantagen från utmätning.

Om förskott på lön har betalats som säkerhet för ett avtal eller annars, kan förskottet dras av från lönen. Förskott på lön hänförs i första hand till det skyddade belopp som avses i 1 mom.

Utmätningens balken 4:47-48 §

47 § Uppskattning av lön

Om gäldenären i ett företag som tillhör en utomstående i uppbar avsikt att undvika utmätning arbetar utan lön eller mot en ersättning som är klart mindre än vad som på orten allmänt betalas för sådant arbete, får utmätningens man fastställa det skäliga beloppet av gäldenärens arbetslön. Utmätningen verkställs på detta belopp såsom på lön. Lönen får uppskattas, om det är sannolikt att sökandens fordran inte annars kan indrivras hos gäldenären inom skälig tid.

Vad som bestäms i 1 mom. gäller också ett företag som tillhör enbart gäldenären, om det är uppenbart att syftet med förfarandet är att undvika utmätning. Lönen får dock inte uppskattas, om vinstutdelning eller någon annan motsvarande förmån kan utmätas till ett belopp som motsvarar skälig lön. Innan lönen uppskattas skall utmätningens man höra gäldenären och arbetsgivaren samt vid behov sökanden.

Belopp som skall utmätas av lön

48 § Skyddat belopp

Vid utmätning av lön som betalas ut vid regelbundet återkommande tillfällen är gäldenärens skyddade belopp för gäldenärens egen del 19,90 euro och för make samt för egna och makens barn som han eller hon försörjer 7,15 euro per dag fram till nästa löneutbetalningsdag. Det skyddade beloppet beräknas för 30 dagar per månad.

Med make avses i 1 mom. äkta make och den som bor med gäldenären under äktenskapsliknande förhållanden. Gäldenären anses försörja en person vars inkomst inte överstiger det skyddade beloppet för gäldenären själv, och ett sådant barn, oberoende av om även den andra maken bidrar till försörjningen av barnet. Underhållsbidrag som gäldenären betalar kan beaktas på det sätt som bestäms i 51-53 §.

Det skyddade beloppet justeras årligen genom förordning av justitieministeriet enligt vad som bestäms i lagen om folkpensionsindex (456/2001).

KOLLEKTIVAVTAL 32 § LEDIGA DAGAR OCH VECKOVLUSLEDIGHET Arbetsstidslagen 31 §

31 § Ledighet per vecka

Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Undantag från denna paragraf kan göras om den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn samt i arbete som gäller skötsel av husdjur och i bråskande sättnings- och skördearbete inom jordbruket.

KOLLEKTIVAVTAL 36 § FAMILJELEDIGHETER / PARTIELL VÄRDLEDIGHET

Arbetsavtalslagen 4: 4 §

4 § Partiell värddedighet

En arbetstagare som har varit anställd hos samma arbetsgivare sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell värddedighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 25 § 2 mom. i lagen om grundläggande utbildning (628/1998), får partiell värddedighet tas ut till utgången av barnets tredje läsåret. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell värddedighet till dess barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell värddedighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Arbetstagaren skall göra framställning om partiell värddedighet till arbetsgivaren senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om partiell värddedighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet, endast om ledigheten åsamkar arbetsplatsens produktions- eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter, som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren skall för arbetstagaren lägga fram en utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Om arbetstagaren har rätt till partiell värddedighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, skall han eller

hon ges en period partiell värdeledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt arbetstagarens framställning. Partiell värdeledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden skall vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, skall den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

KOLLEKTIVAVTAL 39 § INTJÄNING AV SEMESTER/DAGAR SOM JÄMSTÄLLS MED ARBETSDAGAR

Semesterlagen 6 - 8 §

6 § Full kvalifikationsmånad

Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 14 arbetade dagar eller dagar som enligt 7 § 1 eller 2 mom. är likställda med arbetade dagar.

Om arbetstagaren enligt avtal är i arbete så få dagar att han eller hon inte kan räkna sig till godo en enda kvalifikationsmånad som innefattar 14 arbetade dagar, eller om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetade dagar, anses som en full kvalifikationsmånad en kalendermånad för vilken arbetstagaren kan räkna sig till godo minst 35 arbetade timmar eller timmar som enligt 7 § är likställda med arbetade timmar.

7 § Tid som är likställd med arbetad tid

Likställd med arbetad tid anses sådan frånvarotid för vilken arbetsgivaren enligt lag är skyldig att betala lön till arbetstagaren. Likställd med arbetad tid anses också den tid under vilken arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sådan ledighet för utjämnande av arbetstiden genom vilken arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid utjämnas så att den motsvarar den i lag angivna maximiarbetstiden. Av de lediga dagar som under en och samma kalendermånad ges för utjämnande av veckoarbetstiden anses som dagar likställda med arbetade dagar emellertid endast de lediga dagar som överstiger fyra dagar, om inte ledigheten ges som en sammanhängande ledighet som överstiger sex vardagar.

Likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete på grund av

1) moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig värdeledighet enligt 4 kap. 6 § eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (55/2001),

2) sjukdom eller olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om sjukdomen eller olycksfallet gett upphov till arbetsoförmåga som fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,

3) medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringen utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,

4) bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,

5) studieleddighet enligt lagen om studieleddighet (273/1979), dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieleddigheten återgår till arbetet,

6) deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att endast 30 arbetsdagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar,

7) permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder,

8) sådan förkortning av arbetsveckorna som motsvarar permittering eller något annat därmed jämförbart arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader i sänder; om ett sådant arbetstidsarrangemang utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, inleds en ny sex månaders period efter utgången av kvalifikationsåret,

9) repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller sådan kompletterande tjänstgöring som avses i 37 § i civiltjänstlagen, eller

10) skötseln av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag.

Vid tillämpningen av 2 mom. betraktas i de fall som avses i 2 och 3 punkten en period på högst 105 kalenderdagar och i de fall som avses i 5 och 7 punkten en period på 42 kalenderdagar som tid som är likställd med arbetad tid för en sådan arbetstid som avses i 6 § 2 mom. Vid beräkningen av frånvarotiden anses frånvaron ha börjat den första dagen för frånvaro från arbetet och upphört den dag frånvarogrunden upphört att gälla, om det på förhand har avtalats eller beslutats om denna dag, och i annat fall den frånvarodag som föregick återgången till arbetet. Som likställda med arbetade timmar betraktas då de timmar under vilka arbetstagaren enligt avtal utan frånvaron skulle ha varit i arbete.

8 § Arbetstagarens rätt till ledighet

En arbetstagar som enligt avtal arbetar färre än 14 dagar eller 35 timmar varje kalendermånad är under anställningsförhållandets fortgång, när han eller hon så önskar, berättigad till ledighet under två vardagar för varje kalendermånad under vilken han eller hon har varit anställd. I 16 och 19 § bestäms om den semesterersättning som skall betalas för ledigheten.

En arbetstagar som på det sätt som avses i 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen har arbetat för samma arbetsgivare på basis av flera arbetsavtal som efter varandra har ingåtts för viss tid är, när arbetstagaren så önskar, berättigad till ledighet under en tid som motsvarar den semester som fastställs med stöd av 5–7 §, till den del semester inte har tagits ut.

Arbetstagar skall före semesterperiodens början meddela sin önskan att ta ut ledighet. När ledighet ges iaktas i tillämpliga delar bestämmelserna i 20–26 § om hur semester ges.

KOLLEKTIVAVTAL 46 § JÄMLIK BEHANDLING

Arbetsavtalslagen 2 kap 2 §: se punkten om kollektivavtal 8 § ovan.

Samarbetsavtal

KOLLEKTIVAVTAL 50 § ARBETARSKYDD

Arbetsarkyddslagen

8 § Arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt

Arbetsgivaren är skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarernas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta syfte skall arbetsgivaren beakta omständigheter som hänför sig till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar.

Som faktorer som begränsar omsorgspliktens omfattning beaktas situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, och enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med alla befogade försiktighetsåtgärder.

Arbetsgivaren skall planera, välja, dimensionera och genomföra de åtgärder som behövs för att förbättra arbetsförhållandena. Härvid skall i mån av möjlighet följande principer iakttas:

- 1) uppkomsten av risker och olägenheter förhindras,
- 2) risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt,
- 3) gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individinriktade skyddsåtgärder, och
- 4) teknisk utveckling och utvecklingen av andra tillgängliga metoder beaktas.

Arbetsgivaren skall förtgående ge akt på arbetsmiljön, arbetsklimatet och säkerheten hos arbetsställen. Arbetsgivaren skall också ge akt på de vidtagna åtgärdernas inverkan på säkerheten och hälsan i arbetet.

Arbetsgivaren skall se till att åtgärder som gäller säkerhet och hälsa beaktas i nödvändig utsträckning i verksamheten inom alla delar av arbetsgivarens organisation.

9§ Verksamhetsprogram för arbetarskyddet

Arbetsgivaren skall för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön (verksamhetsprogram för arbetarskyddet). De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet skall beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de skall behandlas tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för dem.

10 § Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Arbetsgivaren skall med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, när de inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Härvid skall bland annat beaktas

- 1) risken för olycksfall och annan förlust av hälsan med särskild uppmärksamhet på de risker och olägenheter enligt 5 kap. som förekommer i arbetet eller på arbetsplatsen,
- 2) olycksfall, yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar samt risksituationer som förekommit,
- 3) arbetstagarens ålder, kön, yrkesskicklighet och andra personliga förutsättningar,
- 4) belastningen i arbetet, och
- 5) eventuell fara för den reproduktiva hälsan.

Om arbetsgivaren inte har tillräcklig sakkunskap för den verksamhet som avses i 1 mom., skall han anlita utomstående sakkunniga. Arbetsgivaren skall försäkra sig om att den sakkunnige har tillräcklig kompetens och andra förutsättningar för att utföra uppdraget på ett korrekt sätt. Bestämmelser om anlitande av sakkunniga och yrkesutbildade personer inom företagshälsovården samt om arbetsplatsutredning finns i lagen om företagshälsovård (1383/2001).

Arbetsgivaren skall inneha den utredning och bedömning som avses i 1 mom. Utredningen och bedömningen skall ses över när förhållandena ändras väsentligt och även i övrigt uppdateras.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om när utredningen och bedömningen skall upprättas i skriftlig eller någon annan verifierbar form, om innehållet och om sakens behandling på en arbetsplats. Härvid skall beaktas arbetsgivarens bransch, verksamhetens art och de olägenheter och risker som sammanhänger därmed samt arbetsplatsens

storlek.

Samarbete

17 § Samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivaren och arbetstagarna skall tillsammans upprätthålla och förbättra säkerheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren skall i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren skall också se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem.

Arbetstagarna skall för sin del samarbeta med arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare för att målen enligt denna lag skall nås. Arbetstagarna har rätt att lägga fram förslag om säkerheten och hälsan på arbetsplatsen och om andra frågor som avses i 2 mom. för arbetsgivaren och att få respons på förslagen.

18 § Arbetstagarens allmänna skyldigheter

Arbetstagarna skall iaktta de föreskrifter och anvisningar som arbetsgivaren meddelar i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagarna skall även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt osorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerheten och hälsa.

Varje arbetstagare skall även i sitt arbete i enlighet med sin erfarenhet, den undervisning och handledning som arbetsgivaren gett samt sin yrkesskicklighet med till buds stående medel sörja för såväl sin egen som övriga arbetstagares säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren skall på arbetsplatsen undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa.

Lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 5:29-30 §

29 § Arbetarskyddsfullmäktigt och ersättare

På en arbetsplats där regelbundet minst tio arbetstagare arbetar skall arbetstagarna bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktigt och två ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen till sina företrädare i det samarbete som avses i detta kapitel samt för kontakterna till arbetarskyddsmyndigheterna. Även på andra arbetsplatser kan arbetstagarna bland sig utse en fullmäktigt och ersättare enligt ovan. Arbetstagare i tjänstemannaställning på en arbetsplats har rätt att bland sig utse en arbetarskyddsfullmäktigt och två ersättare till företrädare för sig.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtalsförhållande, tjänsteförhållande eller något annat offentligrättsligt anställningsförhållande upphör eller om han eller hon lämnar uppdraget som arbetarskyddsfullmäktigt under mandatperioden träder en ersättare i hans eller hennes ställe för den återstående mandatperioden. Den ersättare som träder i arbetarskyddsfullmäktigens ställe har samma ställning som arbetarskyddsfullmäktigen.

Kan arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör. Ersättaren har då samma rätt som arbetarskyddsfullmäktigen att få de uppgifter och använda den tid som skötseln av ifrågavarande uppdrag kräver och till ersättning för inkomstbortfall samt rätt att avbryta farligt arbete i enlighet med 36 §.

Medan arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad skall hans eller hennes uppgifter skötas av den ersättare som vid valet av ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen har fått flest röster, om inte något annat överenskomms i enlighet med 23 §.

30 § *Val av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare* Arbetarskyddsfullmäktig och ersättare skall i ett av arbetstagarna anordnat val väljas för en mandatperiod på två kalenderår, om inte något annat avtalas om mandatperioden i enlighet med 23 §. Genom ett avtal enligt 23 § 1 mom. kan det avtalas om en mandatperiod som är längre än två år. Av grundad anledning får det också i arbetarskyddscommissionen eller i ett motsvarande samarbetsförfarande avtalas att mandatperioden omfattar fyra kalenderår. Om plats och tid för valet skall avtalas på förhand med arbetsgivaren. Valet skall ordnas så att alla arbetstagare på arbetsplatsen kan delta i det och så att det inte i onödan stör verksamheten på arbetsplatsen.

Vid behov skall arbetsgivaren på arbetsplatsen informera om arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig. För anordnande av val skall arbetsgivaren tillhandahålla arbetstagarerna en förteckning över arbetstagarna på arbetsplatsen och vid behov en särskild förteckning över arbetstagarna i tjänste-

mannaställning samt kostnadsfritt till arbetstagarnas förfogande ställa sådana lokaler som arbetsgivaren förfogar över. Arbetsgivaren får inte förhindra eller försvåra anordnandet av val. Valförrättarna skall omedelbart skriftligen underrätta arbetsgivaren om resultatet av valet av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare.

Om det förekommer ovisshet på arbetsplatsen i fråga om förrättandet av val av arbetarskyddsfullmäktig, skall inspektören ge arbetstagarna nödvändiga anvisningar. Om det på en arbetsplats där en arbetarskyddsfullmäktig skall väljas enligt 29 § inte har förrättats något val, skall inspektören vidta åtgärder för anordnandet av val.

Genom förordning av statsrådet kan närmare bestämmelser utfärdas om tidpunkten för valet av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare, valbarhet, kandidatnominering, röstningsförfarande och andra omständigheter som gäller anordnandet av val.

BILAGA 2

Schema över moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Moderskapsledighet	Föräldraledighet	Vårdledighet
beräknad nedkomst 50-30 vard. 55-75 vard.	två perioder, minst 12 vard. 158 vard.	två perioder, minst 1 mån om inget annat avtalas
faderskapsledighet I, 6-12 vard.		barnet 3 år
faderskapsledighet II, 6 vard.		

vard. = vardagar

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren	
Moderskapsledighet, faderskapsledighet, föräldraledighet, vårdledighet och adoptionsledighet	Senast 2 mån innan ledigheten inleds
Tidigareläggning av moderskapsledighet och ändring av faderskapsledighet i samband med förlossning	Så snart som möjligt
Ändring av meddelad ledighet av grundade skäl	Senast 1 månad på förhand

BILAGA 3

SUOMEN HIUSYRITTÄJÄT RY / SERVICEFACKET (PAM) RF

ARBETSAVTAL

1. AVTALSPARTER	Arbetsgivare	Driftställe eller hemort
	Arbetstagare	Personbeteckning
	Ovan nämnda arbetstagare förbinder sig att mot ersättning arbeta för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor:	
2. ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	I början av anställningsförhållandet tillämpas en provotid på _____ månader.	
	<input type="checkbox"/> Anställningsförhållande som gäller tills vidare Anställningen varar tills vidare och inleds _____	<input type="checkbox"/> Anställningsförhållande för viss tid Anställningsförhållandet för viss tid inleds _____ och varar till _____ Grunden för arbetsavtal på viss tid: _____ eller tills den arbetsuppgift som skildras nedan har utförts. _____ och den bedöms vara till _____.
3. ARBETSTID	Anställningsförhållandet är _____ en heltidsanställning <input type="checkbox"/> en deltidanställning, då den genomsnittliga veckoarbetstiden är _____ timmar. Arbetstagaren samtycker till att utföra mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete enligt 33 § i Arbetstidslagen under de förutsättningar som anges i lag varvid för detta arbete betalas ersättning enligt lagen och kollektivavtalet.	
4. ARBETSUPPGIFTER	Arbetstagarens arbetsuppgifter (arbetets huvudsakliga natur): _____ _____	
5. LÖN	I början av anställningsförhållandet bestäms arbetstagarens lön enligt följande: _____ Avlagd examen och examensdatum: _____ Lönegrupp och antalet arbetsår: _____ Lönens storlek per månad eller per timme: _____ <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Avtal om provisionslön i särskild bilaga _____ ja _____ nej	
6. SEMESTER	Semestern fastställs i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.	
7. UPPSÄGNINGSTID	Uppsägningstiden fastställs enligt kollektivavtalet.	

Anvisningar för ifyllande av arbetsavtalsblanketten

Prövotid

Om prövotid avtalas i arbetsavtalet. Prövotiden fastställs enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. Prövotiden är i regel högst fyra månader. I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får prövotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller. För en arbetstagare som inom skälig tid återvänder till en tidigare arbetsgivare och till ett liknande arbete som tidigare tillämpas inte prövotid såvida det inte finns särskilda skäl till detta och man avtalar om det när anställningsförhållandet inleds på nytt.

Arbetsavtal som gäller tills vidare

I normala fall gäller ett anställningsförhållande tills vidare. Detta markeras i den aktuella rutan med ett kryss. Som begynnelse dag antecknas den dag då arbetstagen inleder arbetet.

Arbetsavtal för viss tid

Om anställningsförhållandet är för en viss tid antecknas arbetsavtalets sista giltighetsdag i blanketten. I sådana fall ska också grunderna till visstidsanställningen antecknas, t.ex. vikariat på grund av moderskaps- eller föräldraledighet, semestervikariat, arbetstagarens egen begäran osv.

Arbetstid

Om veckoarbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare avviker från den normala veckoarbetstiden enligt kollektivavtalet (i genomsnitt 37,5 timmar) antecknas detta i punkt 9 Övriga villkor. Den genomsnittliga veckoarbetstiden för en deltidсанställd ska avtalas och antecknas i det för ändamålet reserverade fältet med beaktande av kollektivavtalets bestämmelser för deltidсанställda.

Arbetsuppgifter

I arbetsavtalet antecknas de huvudsakliga arbetsuppgifter som avtalats med arbetstagen. Om man med arbetstagen har avtalat om arbetsuppgifter som går utanför de uppgifter som inbegrips i det reguljära yrkesbegreppet, ska detta antecknas i avtalet.

Lön

Lönen fastställs enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Därför ska avlagd examen, bestämningsgrunden för lönen och lönesumman när anställningen inleds, t.ex. lönegrupp 3, antecknas i avtalet. Om arbetstagaren har avtalat om provisionslön används bilagan gällande provisionslön för beräkning av lönen.

Övriga villkor

Här antecknas till exempel sådana avtalade villkor som avviker från minimibestämmelserna i kollektivavtalet. Sådana villkor kan gälla krav på yrkesskicklighet, lön, arbetstid eller ledighet, naturaförmåner, semester osv.

Bilaga till arbetsavtalet gällande provisionslön

Provisionen uppgår till _____ % av tjänsteförsäljningen exklusive mervärdesskatt.

Provisionen uppgår till _____ % av försäljningen av material och förnödenheter exklusive mervärdesskatt.

Minimiinkomsten per månad är _____ euro.

Garantilön betalas i samband med den lönebetalning som följer på slutet av _____ beräkningsperioden.

Garantilönen uppgår till i medeltal _____ euro per månad.

Arbetsgivaren förbinder sig till att arbetstagarens omsättning månatligen kan utredas.

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, varav det ena ges till arbetstagaren och det andra till arbetsgivaren.

Plats _____

Tid _____

Arbetsgivarens underskrift

Arbetstagarens underskrift

BILAGA 4

KOMMUNERNAS DYRORTSKLASSIFICERING

Med huvudstadsregionen avses Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda.

Till dyrortsklass I hör:

Enontekis	Muonio
Hyrynsalmi	Uleåborg
Hyvinge	Pelkosenniemi
Tavastehus	Pello
Ii	Posio
Enare	Ranua
Joensuu	Ristijärvi
Jyväskylä	Rovaniemi
Träskända	Salla
Kemi	Savukoski
Kemijärvi	Simo
Keminmaa	Sodankylä
Kervo	Tammerfors
Kyrkslätt	Tervola
Kittilä	Torneå
Kolari	Utsjoki
Kuhmo	Vasa
Kuopio	Övertorneå
Kuusamo	Alla kommuner på Åland
Väst-Åboland	

Alla övriga kommuner hör till dyrortsklass II.

Den allmänna dyrortsklassificeringen av kommunerna har fastställts av statsrådet

Löneförhöjning av de personliga lönerna:

De individuella månadslöner som gäller den 31 januari 2016 höjs på motsvarande sätt med 16 € från och med den 1 februari 2016.

BILAGA 5

LÖNETABELL FÖR ARBETSTAGARE INOM HÅRBRANSCHEN

1.6.2015–31.1.2016

(Timlöner för deltidsanställda inom parentes)

	Huvudstads- regionen	I	II
Tredjeårselev	1 225 (7,66)	1 158 (7,24)	1 126 (7,04)
Efter avlagd grundexamen			
Begynnelselön i första anställningsförhållandet, i högst 6 mån.	Huvudstads- regionen	I	II
	1 578 (9,86)	1 490 (9,31)	1 455 (9,09)
Lönegrupp 1 1 året i yrket	1 750 (10,94)	1 654 (10,34)	1 608 (10,05)
Lönegrupp 2 2 året i yrket	1 839 (11,49)	1 738 (10,86)	1 694 (10,59)
Lönegrupp 3 3 året i yrket	1 922 (12,01)	1 813 (11,33)	1 765 (11,03)
Lönegrupp 4 4 året i yrket	2 022 (12,64)	1 905 (11,91)	1 856 (11,60)
Lönegrupp 5 5 året i yrket	2 082 (13,01)	1 965 (12,28)	1 913 (11,96)
Arbetstagare med avlagd specialyrkesexamen			
Arbetstagare som avlagt specialyrkesexamen för herr- och/eller damfrisörmästare eller special- frisörexamen.			
Första året efter examina eller i nytt anställnings- förhållande	Huvudstads- regionen	I	II
	2 206 (13,79)	2 081 (13,01)	2 027 (12,67)
Minst 1 år i samma före- tag	2 274 (14,21)	2 148 (13,43)	2 091 (13,07)
Minst 2 år i samma före- tag	2 345 (14,66)	2 213 (13,83)	2 155 (13,47)

Tillämpningsanvisning: Lönen som avses under punkten för arbetstagare som avlagt specialfrisörexamen betalas endast om arbetstagaren utför sådant arbete som motsvarar utbildningen, till exempel ledning av rörelse och andra chefsuppgifter. I annat fall betalas lön enligt lönegrupp 1–5.

Lönen för första- och andraårselever avtalas enskilt för varje företag mellan arbetstagare och elev.

BILAGA 6

LÖNETABELL FÖR ARBETSTAGARE INOM HÅRBRANSCHEN 1.2.2016–31.10.2016
 (Timplöner för deltidsanställda inom parentes)

	Huvudstads- regionen	I	II
Tredjeårselev	1 236 (7,73)	1 169 (7,31)	1 137 (7,11)
Efter avlagd grundexamen			
Begynnelselön i första anställningsförhållandet, i högst 6 mån.	Huvudstads- regionen	I	II
	1 594 (9,96)	1 506 (9,41)	1 471 (9,19)
Lönegrupp 1 1 året i yrket	1 766 (11,04)	1 670 (10,44)	1 624 (10,15)
Lönegrupp 2 2 året i yrket	1 855 (11,59)	1 754 (10,96)	1 710 (10,69)
Lönegrupp 3 3 året i yrket	1 938 (12,11)	1 829 (11,43)	1 781 (11,13)
Lönegrupp 4 4 året i yrket	2 038 (12,74)	1 921 (12,01)	1 872 (11,70)
Lönegrupp 5 5 året i yrket	2 098 (13,11)	1 981 (12,38)	1 929 (12,06)
Arbetstagare med avlagd specialyrkesexamen			
Arbetstagare som avlagt specialyrkesexamen för herr- och/eller damfrisörmästare eller specialfrisörexamen.			
Första året efter examina eller i nytt anställnings- förhållande	Huvudstads- regionen	I	II
	2 222 (13,89)	2 097 (13,11)	2 043 (12,77)
Minst 1 år i samma före- tag	2 290 (14,31)	2 164 (13,53)	2 107 (13,17)
Minst 2 år i samma före- tag	2 361 (14,76)	2 229 (13,93)	2 171 (13,57)

Tillämpningsanvisning: Lönen som avses under punkten för arbetstagare som avlagt specialfrisörexamen betalas endast om arbetstagaren utför sådant arbete som motsvarar utbildningen, till exempel ledning av rörelse och andra chefsuppgifter. I annat fall betalas lönen enligt lönegrupp 1–5.

Lönen för första- och andraårselever avtalas enskilt för varje företag mellan arbetstagare och elev.

BILAGA 7

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Inledning

Syftet med förtroendemannaavtalet är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i företagets olika delområden och förebygga uppkomsten av problem.

Snabba ändringar i verksamhetsomgivningen betonar vikten av samarbete och lokala avtal. Av arbetsgivarna och förtroendemännen krävs en fördomsfri inställning till tidens utmaningar.

Vid omställningar betonas i skötseln av förtroendemannauppdraget förtroendemannens roll som samarbetspartner i företagets och personalens utvecklingsprojekt samt vid förbättrandet av företagets produktivitet och arbetshälsa.

Framtida utmaningar i hårbranschen, gemensamma utvecklingsprojekt och lokala avtal förutsätter ett tillräckligt täckande förtroendemannasystem, där förtroendemännen har tillräckliga kunskaper och kompetens att sköta sina uppgifter.

För att främja samarbetet och lokala avtal utreder arbetsgivaren och förtroendemannen praktiska behov och möjligheter och avtalar om arrangemang i fråga om:

- hur företagets interna informationssystem kan användas för förtroendemannens information,
- förtroendemännens inbördes kontakter och möten samt
- förtroendemännens möjligheter till utbildning via nätet.

1 § Avtalets tillämpningsområde

Avtalet tillämpas på företag som är medlemmar i Suomen Hiusyrittäjät ry.

2 § Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens uppgift är att:

- utveckla samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare
- delta i uppgörandet av lokala avtal
- vara aktiv part i gemensamma produktivitets- och utvecklingsprojekt
- delta i utvecklingen av personalens yrkesutbildning
- företräda de organiserade arbetstagarna inom sitt verksamhetsområde

- förmedla respons från arbetstagarna till arbetsgivaren
- övervaka att kollektivavtalen och arbetslagstiftningen följs
- delta i utredning av lokala meningsskiljaktigheter
- främja och upprätthålla arbetsfred
- fungera som informationskanal mellan fackavdelningen och de organiserade arbetstagarna på arbetsplatsen.
- agera aktivt för att främja och upprätthålla den fackliga organisationen
- förmedla arbetsgivarens information till arbetstagarna på ett gemensamt avtalat sätt.

3 § Val av förtroendeman

Allmänt

- De arbetstagare i företaget som är organiserade i Servicefacket PAM väljer en förtroendeman och en vice förtroendeman.
- Förtroendemannen är medlem i Servicefacket PAMs fackavdelning och anställd av företaget.
- Den av de organiserade arbetstagarna valda valkommittén sköter om de praktiska arrangemangen av förtroendemannavalet. Arbetsgivaren ordnar vid behov tillfälle att förrätta valet på arbetsplatsen. Valet ska då förrättas så att det inte stör kundservicen.
- Arbetsgivaren ska meddelas minst 7 dagar i förväg om val av förtroendeman förrättas på arbetsplatsen.

Förtroendemen

I ett företag kan man välja en förtroendeman.

I företaget kan man utöver förtroendemannen för företaget välja en arbetsplatsförtroendeman, om man skriftligen kommer överens om detta innan val ordnas.

Vice förtroendeman

Man kan välja en vice förtroendeman för förtroendemannen. När vice förtroendemannen fungerar som förtroendeman under mer än två veckors tid, ska arbetsgivaren skriftligt meddelas om detta. När vice förtroendemannen fungerar som förtroendeman har han samma rättigheter och skyldigheter som förtroendemannen.

Den ordinarie förtroendemannen har också rätt att få förtroendemannaersättning under semestern.

Meddelande till arbetsgivaren

Arbetsgivaren ska omedelbart skriftligt få meddelande om vem som valts till förtroendemän och vice förtroendemän och när förtroendemannauppgiften upphör.

Då förtroendemannen fortsätter med sin uppgift utan att förtroendemannaval förrättas ska arbetsgivaren omedelbart få meddelande om detta när valperioden har löpt ut.

När arbetsgivaren blivit informerad om vilka personer som valts till förtroendemän, ska han snarast möjligt skriftligt meddela vem som företräder arbetsgivaren.

§ 4 Förtroendemannens rätt till information

Förtroendemannen ska hålla den information han får för att sköta sina uppgifter konfidentiell.

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter angående arbetstagarnas löner eller om hur lagar och avtal ska tillämpas på anställningen, ska förtroendemannen få alla upplysningar som inverkar på utredningen av frågan.

Företagets förtroendeman har rätt att på begäran få följande uppgifter om de arbetstagare i företaget, vilka omfattas av kollektivavtalet:

En gång om året

- för- och efternamn
- lönegruppen eller motsvarande till vilken arbetstagaren eller hans arbete hänförs
- antalet arbetstagare samt uppgifter om personer som under året separat kallats till arbete eller annan tillfällig anställd personal
- en på företagets bokslut grundad redogörelse för företagets ekonomiska situation efter det att bokslutet fastställts
- en personalplan, där det framgår förändringar i personalstrukturen
- en utredning över antalet avtalsföretagare i varje rörelse inom företaget och omedelbar underrättelse om förändringar i dessa.

En månad efter det att en anställning har börjat

- nya arbetstagares släkt- och förnamn och när anställningen börjat.

Förtroendemannen har dessutom på begäran rätt att få följande uppgifter om ar-

betstagarna gruppvis inom sitt verksamhetsområde under förutsättning att uppgifterna grundar sig på information som annars uppstår i företaget:

- genomsnittlig månads- och timlön utan tillägg
- genomsnittlig månads- och timlön med tillägg
- antal arbetstimmar och andelen övertidstimmar av utförda arbetstimmar
- genomsnittlig provisionslön utan tillägg
- genomsnittlig provisionslön med tillägg.

Förtroendemannen har rätt att få ovannämnda uppgifter en gång om året med iakttagande av kollektivavtalets yrkesindelning. Av integritetsskyddsskäl kan uppgifter inte ges om personalgrupper med färre än 6 arbetstagare.

Förtroendemannen ges på begäran en utredning över vilka uppgifter som samlas in i samband med anställningen.

Förtroendemannen har rätt att ta del av den förteckning som förs över nöd- och övertidsarbete samt för dessa arbeten betalade förhöjda löner.

§ 5 Befrielse från arbetet och arbetsutrymmen

Befrielse från arbetet

Förtroendemannen har rätt att få tillräckligt med ledig tid för att sköta förtroendemannauppgifterna. Befrielsen från arbetet räknas som arbetstid.

Till befrielsen från arbetet räknas inte förhandlingar angående meningsskiljaktigheter, samarbetsförhandlingar och fackföreningsutbildning.

Faktorer som inverkar på tiden för befrielsen är bl.a. antalet arbetstagare och arbetsplatser, verksamhetsställets placering och företagsverksamhetens art.

Befrielse från arbetet och tidsanvändning

Företagets förtroendeman befrias från arbetet på basis av antalet arbetstagare som hör till hans verksamhetsområde oberoende av om arbetstagarna är organiserade eller inte enligt följande:

antalet arbetstagare	minimiantal timmar befrielse från arbetet per vecka
under 20	enligt behov
20–50	2

51-150	4
151-200	7
201-400	15
över 400	helt befriad från arbetet

De avtalade veckotiderna för skötseln av förtroendemannauppgifterna kan också kombineras genom avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

Förtroendemannen ska lämna en plan för tidsanvändningen till arbetsgivaren där det framgår den tid enligt huvudämnen som han använder för skötseln av förtroendemannauppdraget.

Utöver skötseln av samarbetsförhandlingar och/eller meningsskiljaktighetsärenden har förtroendemannen dessutom rätt att en gång om året besöka företagets driftsställen vid en tidpunkt som han avtalat om med arbetsgivaren.

Den tid som använts för resor mellan driftsställena är likställd med tid i arbete och räknas inte in i befrielseiden.

Då antalet arbetstagare är färre än 20, utreder man i varje enskilt fall när det är ändamålsenligt att avtala om fast tid för befrielse från arbetet.

Antalet arbetstagare konstateras varje halvår (1.1 och 1.7) eller när någondera parten begär det.

Arbetsutrymmen

Förtroendemannen får, med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen, möjlighet att sköta sitt förtroendeuppdrag på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör ordna

- ett läsbart förvaringsutrymme för de dokument som förtroendemannen behöver
- rätten att i mån av möjlighet använda arbetsgivarens kontorsutrymmen och sedvanliga kontorsredskap
- möjlighet för förtroendemannen att till arbetstagarna förmedla material från sitt fackförbund.

Med sedvanliga kontorsredskap avses även de datorer och därtill hörande program samt den internetanslutning (e-post) som företaget använder. Vid bedömningen kan man beakta bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens uppgifter och det behov de förutsätter samt tidsanvändningen. Man avtalar lokalt om praktiska arrangemang.

Om det på förtroendemannens arbetsplats inte finns ett ändamålsenligt utrymme för skötseln av förtroendemannauppgifterna kan man avtala om att uppgifterna sköts som distansarbete i hemmet eller i en annan lokal. Då ska man också komma överens om ersättning för eventuella kostnader som detta medför (användning av dataförbindelse, lokalhyra, postning osv.).

6 § Ersättning för inkomstbortfall

Inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den lön förtroendemannen går miste om när han sköter förtroendemannauppdraget under ordinarie arbetstid. Inkomstbortfallet ersätts i enlighet med medeltimförtjänsten.

Om förtroendemannen utom ordinarie arbetstid utför uppgifter som han kommit överens om med arbetsgivaren betalas för denna tid ersättning för mertids- eller overtidsarbete ifall inte annat avtalas.

Resekostnader

Ifall förtroendemannen blir tvungen att resa på grund av förtroendemannauppdrag som han avtalat om med arbetsgivaren ersätts reskostnaderna utgående från 53 § i kollektivavtalet. Om användningen av egen bil avtalas med arbetsgivaren.

Förtroendemannaersättning

För skötseln av förtroendemannauppdraget betalas förtroendemannaersättning. Ersättning betalas utgående från antalet arbetstagare i företaget oberoende av om de är organiserade eller inte enligt följande:

antalet arbetstagare	ersättning €/mån.
under 20	35
20-99	60
100-299	75
över 300	155

Antalet arbetstagare konstateras varje halvår (1.1 och 1.7) eller när någondera parten begär det.

7 § Förtroendemannens utbildning

Förtroendemannen har rätt att delta i utbildning i enlighet med utbildningsavtalet utan att anställningsförhållandet bryts, såvida det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet.

Utbildningsplanen för en ny förtroendeman behandlas med arbetsgivaren inom två månader från valet av förtroendemannen och därefter en gång per år.

Meddelande om avsikten att delta i en kurs ska ges så tidigt som möjligt, gärna i samband med den årliga diskussionen om utbildningsplanen. Om kursen varar i högst en vecka ska bekräftelse om deltagande i kursen ges genast när det är möjligt, dock minst tre veckor innan kursen börjar och om det gäller en längre kurs, minst sex veckor innan kursen börjar.

Arbetsgivaren har rätt att skjuta upp deltagandet i kursen en gång om deltagandet orsakar kännbar olägenhet för företaget. I sådana fall ska arbetsgivaren så tidigt som möjligt, dock senast 10 dagar innan kursen börjar, informera personalföreträdaren om orsaken till att deltagandet i kursen skulle innebära kännbar olägenhet för företaget.

Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall enligt medeltimförtjänsten till en förtroendeman som deltar i utbildning som förtroendeuppdraget förutsätter för högst två veckor och till en vice förtroendeman för högst en vecka. Servicefacket och Suomen Hiusyrittäjät avtalar årligen om vilka kurser som berättigar till den ersättning som avses i denna punkt.

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

Arbetsgivaren och förtroendemannen reder under tiden för förtroendemannauppdraget ut om upprätthållandet av yrkeskunskapen förutsätter deltagande i sådan yrkesutbildning som ordnas också för andra arbetstagare.

§ 8 Anställningsskydd

Förbud mot diskriminering

Förtroendemannen får inte avskedas på grund av sitt förtroendemannauppdrag och inte heller på annat sätt diskrimineras.

Förtroendemannen får inte under sitt förtroendemannauppdrag eller på grund av det flyttas till ett lägre avlönat eller mindre värt arbete än det han hade när han blev vald.

Uppsägning på ekonomiska och produktionsmässiga grunder

Om företagets personal sägs upp eller permitteras på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder får sådana åtgärder inte riktas mot förtroendemannen såvida inte verksamheten helt läggs ned i företaget eller i den delen som förtroendemannen företräder.

Individuellt skydd

En förtroendemans eller vice förtroendemans anställningsförhållande kan inte upphävas förrän förhandlingar hållits mellan Suomen Hiusyrittäjät ry och Servicefacket PAM.

Förtroendemannen får inte sägas upp av orsak som beror på honom utan samtycke av de arbetstagare han företräder (arbetsavtalslagen 7:10 § 1 mom.).

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas, eller anses hävt, i strid med bestämmelserna i 8:1-3 § i arbetsavtalslagen.

Kandidatskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd tillämpas på en kandidat för förtroendemannauppdraget, då kandidaturen skriftligt delgetts arbetsgivaren.

Kandidatskyddet börjar tidigast 3 månader innan förtroendemannamandatet börjar och

upphör för andra kandidater än den som blivit vald när arrangören konstaterat valresultatet.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd tillämpas 6 månader efter det att förtroendemannauppdraget upphört.

Förtroendemannen och överlåtelse av rörelse

Då en rörelse eller del av den vid överlåtelse bibehåller sin självständighet, fortsätter förtroendemannens ställning som tidigare.

Då en rörelse eller del av den vid överlåtelse förlorar sin självständighet har förtroendemannen efterskydd i sex månader från det mandattiden upphör på grund av överlåtelse av rörelse.

Ersättningar

Till en förtroendemans arbetsavtal hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren i ersättning betala minst 10 och högst 30 månaders lön.

Ersättningen fastställs enligt 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen, varvid man också ska beakta arbetstagarens förtroendemannaställning.

Förbunden kan i enskilda fall avtala om ersättning som är mindre än lön för 10 månader.

9 § Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen bestäms enligt 50 § i kollektivavtalet.

10 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller som kollektivavtalet för hårbranschen.

BILAGA 8

SAMARBETSAVTAL

1 § Tillämpningsområde

Samarbetsavtalet mellan Suomen Hiusyrittäjät ry och Servicefacket PAM tillämpas i företag som är medlemmar i Suomen Hiusyrittäjät ry. Utöver detta avtal tillämpas bestämmelserna i 26 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

2 § Samarbete i arbetarskyddet

Syftet med avtalet är att arbetsgivaren och personalrepresentanterna tillsammans ska främja iakttagandet av lagstiftningen om arbetarskydd och företagshälsovård på arbetsplatserna. Målet är att utveckla säkerheten, hälsan och välmåendet i arbetet genom bl.a. följande åtgärder:

- utarbetning av en verksamhetsplan för arbetarskyddet
- bedömning och utredning av risker på arbetsplatsen
- anvisningar till arbetstagarna om trygga och hälsosamma arbetsätt
- diskussion om verksamhetsplanen för företagshälsovården och innehållet i företagshälsovårdsavtalet
- företagshälsovårdens utredningar av arbetsplatsen
- drogrehabilitering
- information om arbetarskyddsfrågor

2.1 Arbetsplatsbegreppet

Med arbetsplats avses ett medlemsföretag i Suomen Hiusyrittäjät eller del av ett företag, som bildar en regional och/eller funktionell helhet. Begreppet arbetsplats fastställs separat inom företagen.

2.2. Samarbetsparter

Parterna i arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen är:

- arbetarskyddschefen,
- arbetarskyddsfullmäktigen, förste och andre vicefullmäktige
- arbetarskyddsombuden

Enligt lagen ska arbetarskyddsfullmäktige väljas för en arbetsplats med minst tio

arbetstagare. Fullmäktige kan väljas också på mindre arbetsplatser.

På arbetsplatser med minst 20 arbetstagare väljs en arbetarskyddskommission bestående av representanter för arbetsgivaren, arbetstagarna och tjänstemännen, vars uppgift är att främja hälsa och säkerhet i arbetet.

Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefens uppgift är att vidta nödvändiga åtgärder för att ordna samarbetet samt att leda och utveckla arbetarskyddsverksamheten på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska utse en arbetarskyddschef om arbetsgivaren inte själv fungerar som arbetarskyddschef. Arbetarskyddschefen ska vara tillräckligt insatt i arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. Han eller hon ska ha tillräckliga kunskaper och verksamhetsförutsättningar för att sköta sina uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigen företräder arbetstagarna i frågor i anknytning till säkerhet, hälsa och arbetsförhållanden på arbetsplatsen.

- Arbetarskyddsfullmäktigen samarbetar med arbetsgivaren och företagshälsovården och har som uppgift att på arbetsplatsen delta i bl.a. följande:
- arbetarskyddsinspektioner
- planering, genomförande och uppföljning av identifikation av risker
- bedömning, avlägsnande och minskning av risker
- förkovring av personalens kunskap om trygga arbetssätt
- uppföljning av hur säkerhetsanvisningarna följs
- utredning av störningar som påverkar arbetarskyddet
- utarbetning och uppföljning av handlingsmodeller för en fungerande arbetsgemenskap
- åtgärder som syftar till att trygga arbetsförmågan och förlänga arbetskarriärerna
- beaktande (prognostisering) och tillämpning av de förpliktelser som den nya lagstiftningen medför i samarbete med arbetsgivaren
- arbetsplatsutredningar

Vid val av arbetarskyddsfullmäktig räknas såväl arbetstagare som tjänstemän till arbetstagare.

Arbetarskyddsfullmäktigen och förtroendemannen kan vara samma person. Arbetarskyddsfullmäktigens löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen i den yrkesgrupp han tillhör.

Arbetarskyddsombud

Arbetskyddsombudet fungerar som informationsförmedlare i arbetskyddsfrågor på arbetsplatsen.

Man kan företags specifikt avtala om val av arbetskyddsombud och då tillämpas följande:

- arbetskyddsombudets verksamhetsområde kan vara företagets driftsställe eller en viss del av företaget, t.ex. en frisørsalong, en affär, ett lager eller ett kontor
- arbetskyddsombudets verksamhetsområde kan också vara en viss yrkesgrupp, t.ex. frisörer, kosmetologer, expedit, lagerarbetare eller kontorsanställda
- arbetskyddsombudets och arbetskyddsfullmäktigens mandattid är den samma
- man avtalar separat i varje företag om den befrielse från arbetet som arbetskyddsombudet behöver för att kunna sköta sin uppgift
- arbetsgivaren ser till att arbetskyddsombudet vid behov har tillgång till nödvändiga lagar, förordningar, arbetskyddsbestämmelser och -direktiv för skötseln av denna uppgift.

Arbetskyddskommission

Arbetskyddskommissionens uppgift är att:

- utarbeta en årlig verksamhetsplan för arbetskyddet och i planen beakta verksamhetsprogrammet för arbetskyddet på arbetsplatsen
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och ge utvecklingsförslag till arbetsgivaren
- behandla behovet, genomförandet och uppföljningen av undersökningar som gäller arbetsförhållandena
- behandla frågor som gäller övervakningen av hälso- och säkerhetsriskerna på arbetsplatsen
- utreda behovet av intern arbetskyddsinspektion på arbetsplatsen och framföra förslag om det
- behandla andra planer som berör arbetsförhållandena, ge utlåtanden om dem och följa upp hur de genomförs
- behandla verksamhetsplanen för företagshälsovården samt företagshälsovårdsavtalets innehåll
- behandla hur information om arbetskyddet ska förmedlas på arbetsplatsen
- ge förslag för utveckling av företagshälsovården
- behandla anordnandet av arbetskyddsutbildning på arbetsplatsen
- delta i verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan på arbetsplatsen
- vid behov delta i arbetskyddsinspektioner och -undersökningar

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen avtalas separat i varje företag så att kommissionen inklusive arbetarskyddsfullmäktigen och vice fullmäktige representerar alla tänkbara personalgrupper och den regionala täckningen beaktas.

Av kommissionens medlemmar företräder 25 % arbetsgivaren och 75 % arbetstagarna.

3 § Val av arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddsombud

Arbetstagarna har rätt att bland sig genom val välja en arbetarskyddsfullmäktig, två vice fullmäktige samt, ifall man i företaget har avtalat om val av arbetarskyddsombud, ett tillräcklig antal arbetarskyddsombud. De valdas mandattid är två år.

Om platsen och tidpunkten för valet ska avtalas med arbetsgivaren.

För anordnande av val ska arbetsgivaren tillhandahålla arbetstagarna en förteckning över arbetstagarna på arbetsplatsen. Arbetsgivaren får inte förhindra eller försvåra anordnandet av val.

Valförrättarna ska omedelbart meddela valresultatet skriftligt till arbetsgivaren.

Om arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande upphör, om han eller hon lämnar uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig under mandatperioden eller om han eller hon under en längre tid är förhindrad att sköta sitt uppdrag träder förste vicefullmäktig i hans eller hennes ställe. Arbetsgivaren ska underrättas om detta.

Arbetsgivaren ska enligt bestämmelserna i lagen om personregister för arbetarskyddet meddela uppgifterna om de personer som har hand om arbetarskyddssamarbetet till personregistret för arbetarskyddet. Suomen Hiusyrittäjät ry och Servicefacket PAM ska också meddelas om vem som blivit vald.

4 § Arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombudens rättigheter

4.1 Anställningsskydd

Arbetarskyddsfullmäktigen har uppsägningsskydd enligt 7:10 § i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktig får inte avskedas från arbetet på grund av sina uppgifter som fullmäktig.

Arbetskyddsfullmäktig får inte under fullmäktigeuppdrag eller på grund av det flyttas till ett lägre avlönat eller mindre värt arbete än det han hade när han blev vald.

Arbetskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av uppdraget som fullmäktig.

En arbetskyddsfullmäktigs eller vice arbetskyddsfullmäktiges anställningsförhållande kan inte upphävas förrän förhandlingar hållits mellan Suomen Hiusyrittäjät ry och Servicefacket PAM.

Arbetsavtalet får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8:1 § i arbetsavtalslagen.

Hävning av arbetsavtalet på grund av brott mot ordningsreglerna är möjlig endast om arbetskyddsfullmäktigen återkommande och väsentligt samt trots varning har underlåtit att utföra sina arbetsåligganden.

På arbetskyddsfullmäktig tillämpas bestämmelserna om anställningsskydd för arbetskyddsfullmäktig från den tidpunkt han utses till uppgiften tills 6 månader har förflutit sedan uppgiften upphörde.

Om företagets personal sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får sådana åtgärder inte riktas mot arbetskyddsfullmäktigen såvida inte verksamheten helt läggs ned i företaget eller den delen som arbetskyddsfullmäktigen företräder.

I fall man gemensamt konstaterar eller arbetsgivaren annars i dessa förhandlingar specifikt kan visa att man inte kan erbjuda arbetskyddsfullmäktigen arbete som motsvarar dennes yrkeskunskap eller som i övrigt är lämpligt kan man dock avvika från denna bestämmelse.

Sedan arbetskyddsfullmäktigeuppdraget upphört utreder arbetskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren tillsammans om arbetstagaren för upprätthållande av sin yrkeskunskap för sitt tidigare eller motsvarande arbete förutsätts skaffa sig yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som krävs enligt utredningen.

Till en arbetskyddsfullmäktig vars arbetsavtal hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren i ersättning betala minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen fastställs enligt 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som en ersättningshöjande faktor beaktas brott mot detta avtal.

Förbunden kan i enskilda fall avtala om ersättning som är mindre än lön för 10 månader.

Arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet

När man fastslår den tid arbetarskyddsfullmäktigen beviljas befrielse från arbetet beaktas antalet arbetstagare som denne företräder, arbetsplatsens regionala utbredning, antalet arbetsplatser och den art av verksamhet som utförs där, faktorer som inverkar på arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter utgående från arbetsarrangemangen samt andra på arbetstagarnas säkerhet samt på den fysiska och psykiska hälsan inverkan olägenheter, risk- och belastningsfaktorer avsedda i arbetsskyddslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigen befrias från arbetet på basis av antalet arbetstagare (oberoende av om arbetstagarna är organiserade eller inte) enligt följande:

- under 20 arbetstagare 4 timmar / 4 kalenderveckor
- 20-50 arbetstagare 2h/ vecka
- 51-150 arbetstagare 4h/ vecka
- 151-200 arbetstagare 7h/ vecka
- 201-400 arbetstagare 15h/ vecka
- över 400 arbetstagare helt befriad från arbetet

Tiden som arbetarskyddsfullmäktigen beviljas befrielse från arbetet kan också kombineras genom avtal mellan arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren. Befrielsen från arbetet räknas som arbetstid.

Man avtalar företagsspecifikt om den tid av befrielse från arbetet som används till resor mellan de olika driftsställena i ett regionalt utbrett företag. Detta minskar inte den tabellenliga befrielsen från arbetet.

Då arbetarskyddsfullmäktigen deltar i utbildning enligt utbildningsavtalet eller i arbetarskyddskommissionens möten minskar detta inte den tabellenliga befrielsen från arbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska meddela om den regelbundna mottagningstiden.

Antalet arbetstagare konstateras varje halvår (1.1 och 1.7) eller när någondera parten begär det.

Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet samt medlemmarna och sekreteraren i arbetarskyddskommissionen för den förlust av inkomst för ordinarie arbetstid som förorsakas av skötseln av uppdraget. Inkomstbortfallet fastställs enligt den lön som arbetstagaren skulle ha fått för tid i

arbete (enligt medeltimförtjänsten).

Arbetsgivaren betalar lön inklusive eventuella övertidsersättningar för arbetarskyddsuppdrag utom arbetstid som arbetsgivaren förutsätter och för deltagande i arbetarskyddskommissionens möten, om man inte separat avtalar om annan ersättning.

Därtill betalas till företagets arbetarskyddsfullmäktig ersättning för skötsel av arbetarskyddsuppdrag utgående från det antal arbetstagare han företräder (oberoende av om de är organiserade eller inte).

Ersättningsbelopp:

- under 20 arbetstagare 35€/ mån
- 20- 99 arbetstagare 60€/ mån
- 100-299 arbetstagare 75 €/ mån
- över 300 arbetstagare 155€/ mån

Antalet arbetstagare konstateras varje halvår (1.1 och 1.7) eller när någondera parten begär det.

Rätt till information och utbildning

Arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddsombudet ska få de uppgifter som behövs för skötseln av deras uppgifter samt de uppgifter som ska uppges enligt lagen. (Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, Lagen om företagshälsovård).

En arbetarskyddsfullmäktig har rätt att delta i utbildning enligt utbildningsavtalet mellan förbunden.

Arbetsredskap och arbetsutrymmen

Arbetarskyddsfullmäktigen får, med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen, möjlighet att sköta sitt förtroendeuppdrag på arbetsplatsen. Arbetsgivaren bör ordna

- ett låsbart förvaringsutrymme för de dokument som förtroendemannen behöver
- rätten att i mån av möjlighet använda arbetsgivarens kontorsutrymmen och sedvanliga kontorsredskap

Med sedvanliga kontorsredskap avses även de datorer och därtill hörande program samt den internetanslutning (e-post) som företaget använder. Vid bedöm-

ningen kan man beakta bl.a. företagets storlek, omfattningen av uppgifterna och de behov som är förknippade med dessa samt den tid som uppgifterna kräver. Om de praktiska arrangemangen avtalas separat i varje företag.

Om det på arbetarskyddsfullmäktigens arbetsplats inte finns ett ändamålsenligt utrymme för skötseln av förtroendemannauppgifterna kan man avtala om att uppgifterna sköts som distansarbete i hemmet eller i en annan lokal. Då ska man också komma överens om ersättning för eventuella kostnader som detta medför (användning av dataförbindelse, lokalhyra, postning osv.).

5 § Arbetarskyddssamarbete på en gemensam arbetsplats

Det är fråga om en gemensam arbetsplats när:

- det på arbetsplatsen finns en arbetsgivare som ansvarar för arbetsplatsen som helhet, dvs. utövar den huvudsakliga bestämmanderätten
- det på arbetsplatsen finns fler än en arbetsgivare eller personer som mot ersättning utför en självständig arbetsprestation
- arbetsprestationerna tidsmässigt infaller samtidigt eller efter varandra och
- olika aktörers arbete kan påverka de övriga arbetstagarnas säkerhet eller hälsa

Bestämmelser gällande gemensamma arbetsplatser finns i:

- Lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)
- Arbetarskyddslagen (708/2002)

6 § Samarbete i fråga om företagshälsovården

Verksamhetsplanen för företagshälsovården och företagshälsovårdsavtalets innehåll behandlas inom ramen för det samarbete som fastställs i det här avtalet. Den arbetsplatsutredning som avses i lagen om företagshälsovård utarbetas i samarbete mellan arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetarskyddsfullmäktigen.

7 § Förhandlingsordning

I meningsskiljaktigheter gällande avslutande av arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande ska förhandlingar inom företaget och mellan förbunden föras utan dröjsmål.

8 § Giltighetstid

Samarbetsavtalet är i kraft tillsvidare från den tidpunkt avtalet undertecknas. Uppsägningstiden är 1 månad.

BILAGA 9

UTBILDNINGSAVTAL

1 § Utbildningsarbetsgrupp

Avtalsparterna har tillsatt en gemensam utbildningsarbetsgrupp för utbildning enligt detta avtal.

2 § Fackföreningsutbildning

Godkännande av kurs

Utbildningsarbetsgruppen godkänner de kurser som omfattas av arbetsgivarens stöd på följande sätt:

- förutsättningen för godkännande är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov
- kurserna godkänns per kalenderår
- vid behov kan kurser godkännas under kalenderåret
- före godkännandet ges arbetsgruppen en utredning över kursernas mål, undervisningsprogrammet, tidpunkten, kursplatsen och målgruppen
- bland de godkända kurserna ska också finnas lokala kurser och kurser som är kortare än en vecka.

Förbunden informerar om kurserna minst två månader innan den första kursen börjar. Utbildningsarbetsgruppen kan följa med undervisningen på kurserna.

Rätt att delta

Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige kan under ett kalenderår delta i en kurs eller i alla delar av en flerdeltad kurs som är godkänd av utbildningsarbetsgruppen utan att anställningsförhållandet bryts om kursen totalt är högst 2 veckor lång (5 + 5 dagar). Andra arbetarskyddspersoner och vice förtroendemän kan under ett kalenderår delta i en kurs som varar högst en vecka (5 dagar) i en eller flera omgångar. Personalens företrädare kan delta i kurser om detta inte medför påtaglig olägenhet för företaget.

De ovannämnda personalrepresentanterna kan under ett kalenderår delta i en kurs. De har rätt att delta i en kurs med samma innehåll tidigast tre år efter att föregående kurs med detta innehåll har avslutats.

Anmälningsskyldighet

Meddelande om avsikten att delta i en kurs ska ges så tidigt som möjligt, gärna i samband med den årliga diskussionen om utbildningsplanen. Om kursen varar i högst en vecka ska bekräftelse om deltagande i kursen ges genast när det är möjligt, dock minst tre veckor innan kursen börjar och om det gäller en längre kurs, minst sex veckor innan kursen börjar.

Arbetsgivaren har rätt att skjuta upp deltagandet i kursen en gång om deltagandet orsakar kännbar olägenhet för företaget. I sådana fall ska arbetsgivaren så tidigt som möjligt, dock senast 10 dagar innan kursen börjar, informera personalföreträdaren om orsaken till att deltagandet i kursen skulle innebära kännbar olägenhet för företaget.

Ersättningar

Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall enligt medeltimförtjänsten till en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktig som deltar i utbildning som förtroendeuppdraget förutsätter för högst två veckor och till en vice förtroendemans och en vice arbetarskyddsfullmäktig för högst en vecka. Servicefacket PAM och Suomen Hiusyrittäjät avtalar årligen om vilka kurser som berättigar till den ersättning som avses i denna punkt.

Övriga förmåner

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

3 § Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare med 3 månaders uppsägningstid.

Bilaga 10

Bestämmelser som tillämpas gällande semesterlön, semesterpremie och semesterersättning som intjänats före 31.3.2015

41 § Semesterlön

Heltidsanställda med månadslön

Arbetstagaren får för semesterperioden samma lön som under en arbetsperiod. Innan semestern börjar betalas en kalkylerad semesterlön: Månadslönen divideras med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar. De betalade lönerna justeras till normal månadslön i samband med nästa lönebetalning.

EXEMPEL

Arbetstagarens månadslön är 1 736 €. Företaget betalar lön en gång per månad på månadens sista dag. Arbetstagaren har fyra veckor sommarssemester som börjar den 25 juni och slutar den 22 juli.

Arbetstagaren har rätt att få sin semesterlön i förskott innan semestern börjar. Lönen för semesterperioden räknas ut enligt följande:

$$\frac{1\,736\ \text{€}}{25}$$

Lönebetalningen för slutet av juli beräknas enligt följande:

Lönen för perioden i arbete i juni (1 322,67) och semesterperiodens lön (1 666,56) räknas ihop. Från den sammanlagda lönen (3 472) för två månader (juni-juli) avdras den ovan uträknade summan (2 989,23) och skillnaden (482,77) betalas den 31 juli.

Lönstilläggens inverkan på semesterlönen

Till semesterlönen och -ersättningen tillkommer under kvalifikationsåret betalda, på arbetsavtalslagen baserade tillägg:

- om anställningen per 31.3 varat mindre än ett år 10 procent
- om anställningen per 31.3 varat minst ett år 12,5 procent

På samma sätt beaktas företags- eller arbetstagar specifika bonusar, resultatpremier, säljprovisioner eller motsvarande lönetillägg.

Arbetstagare med provisionslön

Semesterlönens andel av kvalifikationsårets inkomst:

- om anställningen per 31.3 varat mindre än ett år 10 procent
- om anställningen per 31.3 varat minst ett år 12,5 procent

Till kvalifikationsårets inkomst räknas:

- betald lön exklusive semesterlön och semesterpremie
- Kalkylerad lön enligt lönegrupp 1 för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.

Deltidsarbetstagare

Semesterlönens andel av kvalifikationsårets inkomst:

- om anställningen per 31.3 varat mindre än ett år 10 procent
- om anställningen per 31.3 varat minst ett år 12,5 procent

Till kvalifikationsårets inkomst räknas:

- betald lön exklusive semesterlön och semesterpremie samt betald lön för nöd- och övertidsarbete
- kalkylerad lön för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.
- kalkylerad lön för sjukledighet för en period om högst 105 kalenderdagar.
- kalkylerad lön för studieledighet eller permittering för en period om högst 42 kalenderdagar.

Denna lön beräknas enligt timlönen då frånvaron inleddes och den avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden.

Betalning av semesterlön och semesterersättning

Semesterlön betalas innan semestern börjar.

En deltidsanställd som inte har rätt till semester har ändå rätt till semesterersättning.

Semesterersättningen är lika stor som semesterlönen (10 procent eller 12,5 procent). Semesterersättningen betalas senast vid semesterperiodens (30.9) utgång.

När anställningsförhållandet avslutas betalas semesterersättning för outnyttjade semesterdagar, som beräknas enligt ovannämnda principer.

EXEMPEL

Arbetstagarens anställningsförhållande upphör den 30 augusti 2012. Anställningsförhållandet har den 15 augusti varat i ett år. Semesterersättning för tiden efter den 1 april 2012: 5 mån x 2,5 dagar = 12,5 dagar, dvs. 13 dagar. Om anställningsförhållandet hade upphört den 10 augusti 2012, hade semesterersättningen för tiden efter den 1 april 2012 räknats enligt: 4 mån x 2 dagar = 8 dagar

42 § Semesterpremie

Semesterpremien är 50 procent av semesterlönen.

Betalning av semesterpremie förutsätter att

- arbetstagaren påbörjar semestern vid meddelad eller avtalad tidpunkt
- arbetstagaren återkommer till arbetet genast efter semesterns slut

Semesterpremien betalas även om arbetstagaren uteblir från arbetet:

- av skäl som avses i 7 § i arbetstidslagen
- på grund av vårdledighet
- med arbetsgivarens samtycke

Tidpunkt för betalning av semesterpremie

Det betalningsalternativ som valts av företaget ska tillämpas på alla arbetstagare.

Om arbetstagaren inte återkommer till arbetet från semestern på grund av moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldraledighet eller vårdledighet, betalas semesterpremien på nästa lönebetalningsdag efter att arbetet återupptagits.

1. Betalning av semesterpremie i samband med semester eller delar av semester

Semesterpremien betalas i regel på nästa lönebetalningsdag efter semesterns slut.

Om semestern delats upp betalas den semesterpremie som hör till respektive del på nästa lönebetalningsdag efter semestern.

2. Betalning av semesterpremien i två delar

Hälften av sommarsemesterns semesterpremie kan betalas senast på den sista

lönebetalningsdagen före jul. Arbetstagaren ska meddelas om detta betalningsförfarande före semesterperiodens början. När anställningsförhållandet upphör betalas den andra hälften av semesterpremie i slutlikviden.

3. Månadsbetalning av semesterpremie

Semesterpremie kan även periodiseras över följande kvalifikationsår. Semesterpremie betalas då månadsvis i 12 lika stora delar. Arbetstagaren ska meddelas om detta betalningsförfarande före semesterperiodens början. Semesterpremie beräknas utifrån lönen den 31.3. Den periodiserade semesterpremie måste specificeras i lönebeskedet.

Vid anställningsförhållandets upphörande betalas den outnyttjade semesterpremie som motsvarar den uttagna semestern i slutlikviden. Betalade semesterpremier återkrävs inte.

Anställningsförhållandets upphörande under semester

Semesterpremie betalas om anställningsförhållandet upphör under semestern av ekonomiska eller produktionsorsaker eller andra orsaker oavhängiga av arbetstagaren.

EXEMPEL 1

En arbetstagares anställningsförhållande sades upp av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker den 31 juli. Anställningsförhållandet upphör den 31 augusti. Arbetstagaren har fyra veckor semester den 5 – 31 augusti. Arbetstagaren får som semesterpremie 50 procent av semesterlönen för den avtalade semestern. För den semesterersättning som betalas i samband med slutlönen (för uttagna semesterdagar) betalas ingen semesterpremie.

EXEMPEL 2

En arbetstagares anställningsförhållande sades upp av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker den 30 maj. Anställningsförhållandet upphör den 30 juli. Arbetstagarens sommarsemester infaller 14 juli – 10 augusti. Arbetstagaren får som semesterpremie 50 procent av semesterlönen för den avtalade semestern (14 juli – 10 augusti). För den semesterersättning som betalas i samband med slutlönen (för uttagna semesterdagar) betalas ingen semesterpremie.

Utbyte av semesterpremie mot ledighet

Semesterpremie kan bytas mot motsvarande betald ledighet genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Härvid ska tidpunkten för ledigheten avtalas. Ledigheten är jämförbar med arbetstid vid beräkning av intjänad semester.

Fullgörande av värnplikt

Till person som fullgör sin värnplikt eller civiltjänst betalas semesterpremie efter återkomsten till arbetet. Semesterpremie är 50 procent av semesterlönen eller semesterersättningen som betalats innan tjänstgöringen inleds.

Pensionering

Semesterpremie betalas för semesterlön och -ersättning när en arbetstagare går i ålders-, invalid-, individuell förtids- eller förtida ålderspension.



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket

SUOMEN
HIUS
YRITTÄJÄT

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÅRBRANSCHEN 1.6.2015 - 30.4.2017
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid: 13.10.2015

Plats: Servicefacket PAM rf:s kontor

Närvarande: Representanter för Suomen Hiusyrittäjät och Servicefacket PAM

Avtalsperiod

Avtalsperioden består av två perioder.

Den första avtalsperioden är 1.6.2015 - 31.10.2016

Den andra avtalsperioden är 1.11.2016 - 30.4.2017

Löneförhöjningar

De individuella lönerna och tabelllönerna efter avlagd grundexamen, minimilönerna samt garantilönen vid provisionslön höjs enligt de allmänna förhöjningarna enligt följande:

1.2.2016 16 euro/mån

Kvällstillägget höjs fr.o.m. 1.2.2016 med 0,01€

Lördags- och helgaftonstillägget höjs fr.o.m. 1.2.2016 med 0,02€

Parterna avtalar före 31.10.2016 om löneförhöjningarna för den andra perioden fr.o.m. 1.11.2016.

Om inget avtal nås kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 31.10.2016 utan uppsägningstid.

Övriga ärenden

Under avtalsperioden förhandlar parterna om att skriva in det europeiska ramavtalet om arbetarskydd för frisörbranschen som en rekommendation i kollektivavtalet.

En tillämpningsanvisning om fördelningen av semesterpenningen i 41 § skrivs in i kollektivavtalet på det sätt som avtalats i förhandlingarna.

Textändringar som gäller fr.o.m. 1.10.2015.

Textförändringar bilaga 1

Helsingfors den 15 december 2015

SUOMEN HIUSYRITTÄJÄT RY

SERVICEFACKET PAM RF

Bilaga 1

Ändringar i kollektivavtalet 1.6.2015 - 30.4.2017

I AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH GILTIGHETSTID

2 § Giltighetstid

Avtalet gäller 1.6.2015–30.4.2017.

II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

4 § Deltidsanställd

I slutet av paragrafens andra stycke infogas:

En arbetstagare som inte har någon avtalsenlig genomsnittlig minsta arbetstid har rätt att neka till de arbetstimmar som erbjuds.

10 § Förbud mot konkurrerande yrkesverksamhet

I slutet av paragrafens första stycke infogas:

Vid bedömningen av om en arbetstagare utövar verksamhet som strider mot det här förbudet, tillämpas det som föreskrivs om konkurrerande verksamhet i 3 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

IV LÖN

V

24 § Provisionslön

Bestämmelsen om minimilön enligt antalet arbetsår stryks.

Tabellen "Minimiinkomst och garantilön vid provisionslön" i paragrafen ändras enligt följande:

Minimiinkomst är 1.10.2015-31.10.2016

HS-regionen 1650 €

I 1589 €

II 1522 €

29 § Medeltimförtjänst (MTF), divisorer för månadslönen och lön för del av månad

Bestämmelsen om medeltimförtjänst i paragrafens tredje stycke ändras så att frasen "lön under betald utbildning" stryks.

MTF används vid betalning av

- lön för sjuktid
- semesterlön

V ARBETSTID

31 § Beviljande av ledighet

Efter paragrafens första stycke infogas följande protokollsanteckning:

Årsledighet kan ges under en vecka då företaget håller stängt på grund av söckenhelg. Parternas gemensamma ståndpunkt är att man med hänsyn till arbetstagarnas arbetarskydd i mån av möjlighet bör förlägga årsledigheten så att den hålls i anslutning till en annan ledighet.

Parterna rekommenderar att man avtalar lokalt om sättet att bevilja ledighet (52 § i kollektivavtalet).

32 § Lediga dagar

En ledig dag ges

Efter första stycket i punkten infogas följande protokollsanteckning:

Det är parternas gemensamma ståndpunkt att det är viktigt att satsa på arbetstagarnas arbetarskydd. Därför ska lediga dagar närhelst det är möjligt ges två dagar i rad så att arbetstagaren ges tillräckligt med tid för återhämtning.

36 § Familjeledigheter

Lön för moderskaps-, adoptions- och faderskapsledighet

Punkt 5 under villkoren för lönebetalning stryks (återkomst från familjeledighet).

38 § Avlönad frånvaro

I andra meningen i paragrafens andra stycke ändras "tillfällig avlönad ledighet" till "tillfällig oavlönad ledighet".

VIII ÖVRIGA BESTÄMMELSER

42 § Arbetskläder och arbetsredskap

Paragrafens första mening ändras så att den lyder:

Arbetsgivaren förser arbetstagarna med säkra arbetsredskap som är ämnade för yrkesbruk, lämpliga arbetskläder och för frisörarbetet ändamålsenlig skyddsutrustning, samt sköter utrustningen.

Som andra stycke i paragrafen infogas:

Arbetstagaren ska själv sörja för att arbetsskorna är lämpliga och säkra att använda i arbetet.

48 § Skötsel av förtroendeuppgifter

Paragrafens andra stycke ändras så att det lyder:

Arbetstagaren har rätt till ledighet för att delta i Servicefacket PAM:s förbundsmöte samt möten i Servicefackets fullmäktige, styrelse, utskott och kommittéer. Arbetstagaren måste utan dröjsmål meddela om att han eller hon har blivit vald till något av dessa organ samt om deltagande i möte så fort mötets tidtabell är känd.

49 § Arbetarskydd och företagshälsovård

Bestämmelsen i paragrafens fjärde stycke ändras så att det lyder:

Arbetsgivaren sörjer för att det finns för frisörarbetet ändamålsenlig skyddsutrustning för arbetet.

I paragrafen infogas följande text om ordnande av företagshälsovård:

Tillgång till företagshälsovård ska ordnas i den omfattning som arbetet, arbetsarrangemangen, personalen, arbetsförhållandena och förändringar i dessa kräver, så som föreskrivs i bestämmelserna i lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren ska på sin bekostnad ordna företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård för att förhindra och avvärja hälsorisker och -olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa.

En ny paragraf om ersättning för resekostnader för arbetsresor infogas:

53 § Ersättning för resekostnader

Med arbetsresa avses en resa som löntagaren tillfälligt företar till en särskild arbetsplats utanför den egentliga arbetsplatsen.

Med egentlig arbetsplats avses en genom arbetsavtal överenskommen eller etablerad arbetsplats.

Arbetsresor inbegriper inte:

- löntagarens resor mellan bostaden och den egentliga arbetsplatsen.

(www.vero.fi)

Resekostnaderna kan ersättas antingen:

- enligt statens resereglemente
- enligt skattestyrelsens beslut
- enligt företagets resereglemente.

Företagets resereglemente

I företagets resereglemente bestäms ersättningarna enligt statens resereglemente och betalningsgrunderna (tidsgränserna) enligt skattestyrelsens beslut.

Dagpenning

När skattestyrelsens beslut eller företagets resereglemente följs betalas inte dagtraktamente:

- när arbetstagaren deltar i företagets interna utbildning och då arbetsgivaren betalar kostnaderna.

Måltidsersättning

Måltidsersättning betalas:

- när arbetsresan räcker minst 6 timmar och
- arbetstagaren inte har möjlighet att inta vanlig eller motsvarande arbetsplatsmåltid eller äta hemma.

Måltidsersättning betalas inte:

- när arbetstagaren får fullt eller partiellt dagtraktamente eller
 - arbetstagaren arbetar i en annan enhet av företaget på samma ort.
- Måltidsersättningen bestäms enligt statens resereglemente.