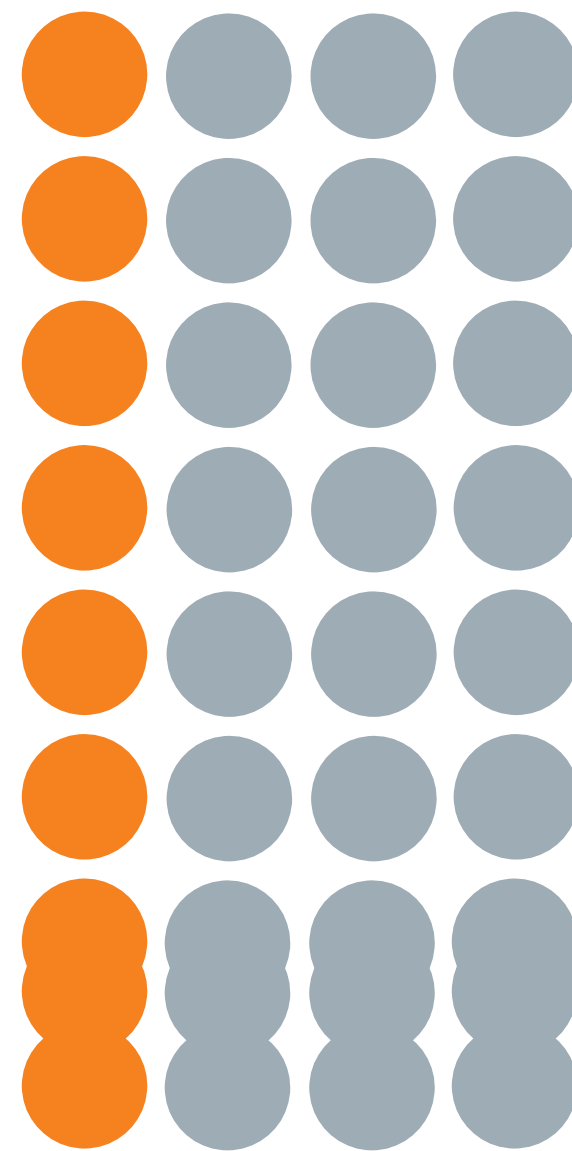


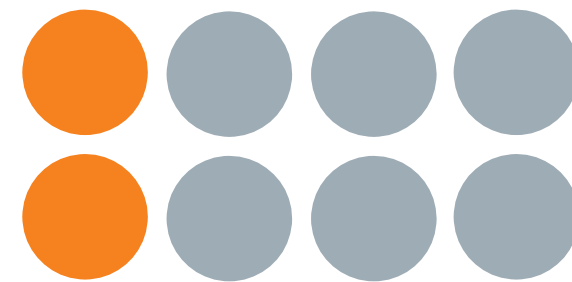
Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen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



Kollektivav-
tal
för den ke-
miska
basindustrin

1.12.2016-30.11.2017

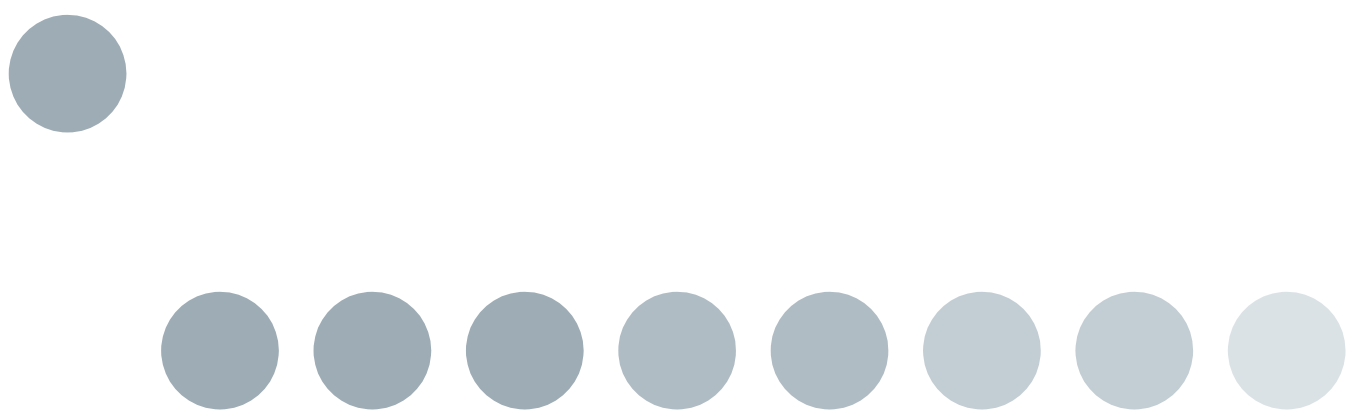


KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN KEMISKA BASIN-
DUSTRIN 1.12.2016-30.11.2017

TEAM Industribranschernas fackförbund rf
Broholmsgatan 2
PB 324
00531 HELSINGFORS
Telefon 09 773 971 Telefax 09 753 8040
www.teamliitto.fi

Kemiindustrin rf
Södra kajen 10
PB 4
00131 HELSING-
FORS

Telefon 09 172 841
www.kemianteollisuus.fi



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNT	11
1 §	Avtalets tillämpningsområde	11
	ARBETSTAGARE SOM UTFÖR HEMARBETE	11
	DELTIDSARBETE.....	11
2 §	Organisationsfrihet.....	12
3 §	Bilageavtal	12
4 §	Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse.....	12
	AVTALETS BINDANDE VERKAN	12
	ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET	12
5 §	Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande	13
	DIREKTIONSRÄTT.....	13
	INTERIMISTISKT ARBETSINTYG.....	13
	ARBETSAVTAL PÅ VISS TID.....	13
	INTRODUKTION OCH HANDLEDNING I ARBETET	13
	UPPSÄGNINGSTIDER.....	14
II	ARBETSTID.....	14
6 §	Ordinarie arbetstid	14
	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	14
	GENOMFÖRANDE AV FÖRLÄNGNINGEN AV ARBETSTIDEN MED 24 TIMMAR FR.O.M. 1.1.2017 I ENLIGHET MED KONKURRENSKRAFTSAVTALET	15
	ARBETSTIDSBANK.....	17
	INFÖRANDE AV SYSTEMET	17
	MAN KAN AVTALA OM ATT TILL ARBETSTIDSBANKEN ÖVERFÖRS TILL EXEMPEL:.....	17
	FRÅGOR SOM SKA AVTALAS NÄR SYSTEMET INFÖRS	17
	LEDIGHET SOM ÖVERFÖRTS TILL SYSTEMET.....	17
	LÖNEBETALNING I SYSTEMET.....	18
	UPPFÖLJNING AV HUR SYSTEMEN FUNGERAR.....	18
	PERIODARBETE	18
	NATTARBETE	18
	LEDIGA DAGAR	18
	SÖCKENHELGSVECKOR	18
	ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH UTJÄMNINGSSCHEMA FÖR ARBETSTIDEN.....	19
	ÄNDRING AV ARBETSSKIFTSFÖRTECKNINGEN OCH UTJÄMNINGSSCHEMAT FÖR ARBETSTIDEN...	19
	ÖVERGÅNG FRÅN EN ARBETSTIDSFORM TILL EN ANNAN	19
	AVLÖSNING OCH VÄXLING AV SKIFT	20
	AVVIKELSER	20
	BÖRJAN AV ARBETSVECKA OCH ARBETSDYGN	20
	INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN	20
	ÄNDRING AV TILLÄGG.....	20
	AVTAL OM FLYTTNING AV TIDPUNKTEN FÖR LÖNEUTBETALNING	21
7 §	Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete.....	21

ARBETSTIDENS LÄNGD.....	22
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/UTJÄMNINGSDAGAR FÖR ARBETSTIDEN.....	22
INTJÄNING AV UTJÄMNINGSDAGAR.....	22
BEVILJANDE AV UTJÄMNINGSLEDIGHET.....	23
AVVIKANDE AVTAL OM UTJÄMNINGSLEDIGHET.....	24
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/GENOMSNIITTLIG VECKOARBETSTID.....	24
8 § Intermittent treskiftsarbete.....	25
TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	25
ARBETSTIDENS LÄNGD.....	25
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN.....	25
TILLÄGG FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING.....	26
FÖRETAG DÄR DE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER ENLIGT KOLLEKTIVAVTALET SOM TRÄTT I KRAFT 1.1.2009 HAR TAGITS I BRUK SOM SÅDANA:	26
NYA ARBETSTAGARE	26
9 § Kontinuerligt treskiftsarbete.....	27
TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	27
ARBETSTIDENS LÄNGD.....	27
ORGANISERING AV ORDINARIE ARBETSTID	27
TILLÄGG FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING.....	28
FÖRETAG DÄR DE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER ENLIGT KOLLEKTIVAVTALET SOM TRÄTT I KRAFT 1.1.2009 HAR TAGITS I BRUK SOM SÅDANA:	28
NYA ARBETSTAGARE	29
10 § Vilotider.....	29
DAGLIG VILOTID	29
REKREATIONSPAUS.....	29
VILOPAUS	30
DYGNSVILA.....	30
LEDIGHET PER VECKA	30
11 § Övertidsarbete	31
ÖVERTIDSARBETE PER DYGN	31
ÖVERTIDSARBETE PER VECKA.....	31
FASTSTÄLLANDE AV ÖVERTIDSARBETE VID ÖVERGÅNG TILL ANNAN ARBETSTIDSFORM.....	32
ÖVERTIDSARBETE I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE.....	32
ERSÄTTNING ENLIGT BESTÄMMELSERNA OM ÖVERTIDSARBETE PER VECKA	32
UTBYTE AV ÖVERTIDSARBETE MOT LEDIGHET	32
MAXIMIANTALET ÖVERTIDSTIMMAR	32
VILOPAUS FÖRE ÖVERTIDSARBETE.....	33
SÖNDAGSFÖRHÖJNING	33
DIVISOR FÖR BERÄKNING AV MÅNADSLÖN	33
12 § Utryckningsarbete.....	33
FÖRUTSÄTTNINGAR.....	33
UTRYCKNINGSPENNING	33
13 § Jourberedskap	34
III ARBETSLÖNER	34
14 § A. Lön enligt arbete.....	34

LÖN ENLIGT SVÅRIGHETSKLASS.....	35
NORMTIMLÖNER FÖR UNGA ARBETSTAGARE	35
NORMTIMLÖNERNA FÖR UNGA ARBETSTAGARE ÄR FR.O.M. 1.1.2016 ELLER FRÅN BÖRJAN AV DEN LÖNEBETALNINGSPERIOD SOM INLEDS NÄRMAST DÄREFTER:	35
14 § B. Individuell lön.....	36
FASTSTÄLLANDE AV INDIVIDUELL LÖNEDEL.....	36
TJÄNSTETIDSTILLÄGG	37
TJÄNSTETIDSTILLÄGG FR.O.M. 1.3.2013.....	37
15 § Prestationslönearbete	38
PRISSÄTTNINGSGRUND.....	38
PRISSÄTTNINGREGEL.....	38
DEL- ELLER BLANDACKORD.....	38
PREMIELÖN	38
AVTAL OM ACKORD	39
ÄNDRINGAR I PRODUKTIONSMETODERNA	39
KONTROLL AV PRISSÄTTNINGEN	39
AVSLÅENDE AV ACKORD	39
GRUPPACKORD	39
AVBRYTANDE AV ACKORD.....	39
ARBETSSTUDIER.....	40
16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete	40
SKIFTTILLÄGG.....	40
TILLÄGG FÖR KVÄLLS- OCH NATTARBETE.....	40
17 § Förflyttning till annat arbete.....	41
LÄGRE AVLÖNAT ARBETE	41
HÖGRE AVLÖNAT ARBETE	41
18 § Löneutbetalning	41
PROTOKOLLSANTECKNING:.....	41
19 § Månadslön	42
ÖVERGÅNG TILL MÅNADSLÖN.....	42
DELNING AV MÅNADSLÖN.....	42
20 § Medeltimförtjänst	42
BERÄKNINGSPERIOD	42
ARBETSTAGARE MED TIMLÖN	42
ARBETSTAGARE MED MÅNADSLÖN	43
ANVÄNDNINGSPERIOD FÖR MEDELTIMFÖRTJÄNST	43
ANVÄNDNING AV MEDELTIMFÖRTJÄNST	43
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	44
21 § Söckenhelgsersättning.....	44
SÖCKENHELGSERSÄTTNING	44
22 § Storhelgsersättning	45

STORHELGSERSÄTTNING	45
23 § Resekostnader och dagtraktamenten	46
ARBETE UTANFÖR FABRIKSOMRÅDET	46
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	46
RESANS BÖRJAN OCH SLUT	46
KOMMENDERINGSORT	46
ARBETSKOMMENDERING	46
SKYLDIGHET ATT ANMÅLA OM ARBETSKOMMENDERINGAR	47
2 ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER	47
SOVPLATS	48
TILLÄMPNINGSANVISNING:	48
INKVARTERINGSKOSTNADER	49
NATTRESEPENNING	49
RESEERSÄTTNINGAR PÅ KOMMENDERINGSORTEN	49
HEMRESOR UNDER VISSA HELGDAGAR	49
3 RESEREGLEMENTE	50
24 § Arbete utomlands	50
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	50
2 DAGTRAKTAMENTE	50
3 RESEREGLEMENTE	51
25 § Övriga ersättningar	51
VAL 51	
BEMÄRKESEDAGAR	51
UPPBÅD	51
RESERVÖVNINGAR	51
BEGRAVNINGSG- OCH VIGSELDAGAR	51
V SOCIALA BESTÄMMELSER	52
26 § Lön för sjuktid	52
KARENSDAG	52
KONSTATERANDE AV ARBETSOFORMÅGA	52
ERSÄTTNINGSPERIOD	52
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SOM FORTGÅTT UNDER 1 MÅNAD	53
KARENSDAGENS BORTFALL	53
INSJUKNANDE UNDER ARBETSDAG	53
AVSLÅENDE AV LÖN FÖR SJUKTID	53
AVDRAG	53
ANMÄLNINGSSKYLDIGHET	54
ANVISNINGAR OM FÖRFARANDET BETRÄFFANDE BETALNINGSSYSTEM FÖR LÖN FÖR SJUKTID ..	54
ARBETSOFORMÅGAN KONSTATERAS MED ETT INTYG SOM ARBETSGIVAREN GODKÄNT	54
OKLARHETER KRING LÄKARINTYG	54
MISSBRUK AV LÖNEFÖRMÅNER UTGÖR GRUND FÖR HÄVNING AV ARBETSAVTALET	55
MINSKNING AV PROBLEM TILL FÖLJD AV SJUKFRÅNVARO	55
ERSÄTTANDE ARBETE	56
27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet	56
LÖN FÖR MODERSKAPSLEDIGHET	56
LÖN FÖR FADERSKAPSLEDIGHET	56
TOTALPLAN	56

28 §	Vård av sjukt barn	57
	RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	57
	LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	57
	SVÅRT SJUKT BARN	57
29 §	Läkarundersökningar	59
	LAGSTADGADE HÄLSOKONTROLLER	59
	ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR	59
	BERÄKNING	60
30 §	Arbetarskydd	60
31 §	Grupplivförsäkring	61
32 §	Semester	61
	SEMESTERNS LÄNGD	61
	MED ARBETAD TID LIKSTÄLLDA DAGAR	62
	SEMESTERPREMIE	62
33 §	Matsalar och klädskap	63
VI	FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING	64
34 §	Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	64
	FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS BEFRIELSE OCH ERSÄTTNING FR.O.M. 1.12.2016	64
35 §	Fackavdelningens möten	64
36 §	Innehållning av medlemsavgift till fackförening	65
37 §	Anslagstavlur	65
VII	FÖRHANDLINGSORDNING	66
38 §	Personliga anställningsfrågor	66
39 §	Lokala avtal	66
40 §	Medling i meningsskiljaktigheter	67
	FÖRHANDLINGSSKYLDIGHET	67
VIII	SPECIELLA BESTÄMMELSER	67
41 §	Industribranschernas fackförbunds förvaltningsorgans möten	67
42 §	Utbildning	67
43 §	Rationalisering	67
44 §	Företagets interna informationsverksamhet	68
45 §	Anlitande av utomstående arbetskraft	68
46 §	Organisationsbestämmelser	68

47 § Avtalets giltighet.....	69
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM DEN KEMISKA BASINDUSTRIN ENLIGT ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL	
1.12.2016–30.11.2017	70
1 UNDERTECKNANDE AV KOLLEKTIVAVTALET	70
2 AVTALSPERIOD	70
3 FRÅGOR SOM SKA AVTALAS	71
FÖRLÄNGNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN MED I GENOMSNITT 24 TIMMAR FR.O.M. 1.1.2017 UTAN ATT DEN ÅRLIGA INKOMSTNIVÅN ÄNDRAS	71
FRÄMJANDE AV LOKALA AVTAL	71
ÖVERLEVNADSKLAUSUL.....	72
FÖRTROENDEMÄNNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR UTVECKLAS FÖR ATT ÖKA MÖJLIGHETERNA TILL LOKALA AVTAL	72
FÖRBUNDEN BEHÖVER INTE GODKÄNNA ETT LOKALT AVTAL FÖR ATT DET SKA TRÄDA I KRAFT MÖJLIGT ATT INFÖRA ETT SYSTEM MED EN ARBETSTIDSBANK	72
4 TEXTÄNDRINGAR FRÅN OCH MED 1.12.2016	72
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPKOMST OCH UPPHÖRANDE.....	72
INTRODUKTION OCH HANDLEDNING I ARBETET	72
6 § ORDINARIE ARBETSTID	73
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER:	73
GENOMFÖRANDE AV FÖRLÄNGNINGEN AV ARBETSTIDEN MED 24 TIMMAR FR.O.M. 1.1.2017 I ENLIGHET MED KONKURRENSKRAFTSAVTALET	73
ARBETSTIDSBANK	74
INFÖRANDE AV SYSTEMET	74
MAN KAN AVTALA OM ATT TILL ARBETSTIDSBANKEN ÖVERFÖRS TILL EXEMPEL:.....	75
FRÅGOR SOM SKA AVTALAS NÄR SYSTEMET INFÖRS	75
LEDIGHET SOM ÖVERFÖRTS TILL SYSTEMET.....	75
LÖNEBETALNING I SYSTEMET.....	76
UPPFÖLJNING AV HUR SYSTEMEN FUNGERAR.....	76
7 § ARBETSTIDEN I DAGARBETE SAMT ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE.....	76
INTJÄNING AV UTJÄMNINGSDAGAR	76
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/GENOMSNIITTLIG VECKOARBETSTID.....	77
8 § INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE.....	77
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	77
ARBETSTIDENS LÄNGD.....	77
UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN.....	77
TILLÄGG FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING.....	78
9 § KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE	78
ORGANISERING AV ORDINARIE ARBETSTID	78
TILLÄGG FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING.....	78
10 § VILOTIDER.....	78
DYGNSVILA.....	78
22 § STORHELGSERSÄTTNING	79
25 § ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR	79
BEGRAVNING, VIGSEL OCH REGISTRERING AV PARTNERSKAP	79
26 § LÖN FÖR SJUKTID	79
AVDRAG.....	79
27 § MODERSKAPS-, FADERSKAPS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET SAMT VÅRDLEDIGHET	80
LÖN FÖR MODERSKAPSLEDIGHET	80
28 § VÅRD AV SJUKT BARN	80
RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET.....	80
LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	81
SVÅRT SJUKT BARN	81
32 § SEMESTER	83

SEMESTERNS LÄNGD	83
34 § FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE	84
39 § LOKALA AVTAL	84
ALLMÄNT AVTAL	85
3.1. BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄN	85
GEMENSAM SYN PÅ UTVECKLINGSBEHOV	85
UPPGIFTER	85
3.2 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD.....	85
UPPGIFTER	85
4.1 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST.....	85
BEFRIELSE.....	85
ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST.....	86
HUVUDFÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNING	86
ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS ERSÄTTNING	86
NÄR UPPGIFTERNA SOM HUVUDFÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG UTFÖRS SAMTIDIGT	87
NÄR FÖRTROENDEMANNAUPPGIFTEN UTFÖRS UTANFÖR ARBETSTIDEN	87
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT	88
LÖNESTATISTIKS- OCH PERSONALUPPGIFTER	88
UPPGIFTER OM FÖRETAGET	88
7.2 GEMENSAM UTBILDNING.....	89
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	90
14 § PERMITTERING	90
5 KONTINUERLIG FÖRHANDLING.....	93
TEMAN FÖR KONTINUERLIG FÖRHANDLING UNDER AVTALSPERIODEN 2016–2017	93
6 FRÄMJANDE AV LOKALA AVTAL.....	94
7 RESULTAT- OCH VINSTPREMIER	94
8 JÄMLIKA LÖNER OCH LIKABEHANDLING.....	95
9 ARBETSHÄLSA.....	95
10 AVTALETS GILTIGHET	96
10.1 AVTALSPERIODENS UPPHÖRANDE	96
11 JUSTERING AV PROTOKOLLET.....	96
BILAGA 1: TEKNISKA ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET	97
BESTÄMMELSEN OM DIREKTIONSRÄTT I DET ALLMÄNNA AVTALET (ALLMÄNT AVTAL KAPITEL 1)97	
DIREKTIONS RÄTT.....	97
FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA OCH BEGÄRAN OM UTLÅTANDEN	97
BILAGA 2: ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER (39 §)98	
ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	98
LÖNESYSTEMET FÖR DEN KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE	99
1 Lönesystemets struktur	99
UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD	99
INDIVIDUELL LÖNEDEL.....	99
TJÄNSTETIDSTILLÄGG	99
2 Lönebildning	100
3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass	100
NY ARBETSTAGARE.....	100
4 Företagsanpassade system	100
5 Lönesystemets underhåll och lön.....	100

6	Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter	101
	KUNNANDE	103
7	Fastställande av individuell lönedel	105
	ALLMÄNT AVTAL 24.11.2009	106
	KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	106
	UTGÅNGSPUNKT	106
	GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER	106
	DIREKTIONS RÄTT	106
	FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA OCH BEGÄRAN OM UTLÅTANDEN	106
	FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKTER	106
	TILLÄMPNINGSOMRÅDE	107
	ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGAR OCH DYLIKA ÄNDRINGAR	107
	LAGHÄNVISNINGAR	107
	KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER	107
	UTVECKLINGSVERKSAMHET	107
	GENOMFÖRANDE AV SAMARBETE	107
	VERKSAMHET FÖR UPPRÄTTHÅLLANDE AV DE ANSTÄLLDAS ARBETSFÖRMÅGA	108
	KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH -ORGANISATIONER	108
	3.1 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄN	108
	VAL AV FÖRTROENDEMAN	108
	GEMENSAM SYN PÅ UTVECKLINGSBEHOV	109
	UPPGIFTER	109
	FÖRHANDLINGSORDNING	110
	3.2 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD	110
	UPPGIFTER	110
	OMBUD	111
	KOMMISSION	111
	BEGRÄNSNING AV TILLÄMPNINGSOMRÅDET	111
	3.3 MEDDELANDEN	111
	KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING	111
	4.1 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST	111
	BEFRIELSE	111
	ERSÄTTNING FÖR FÖRLORAD ARBETSFÖRTJÄNST	112
	HUVUDFÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNING	112
	ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS ERSÄTTNING	112
	NÄR UPPGIFTERNA SOM HUVUDFÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG UTFÖRS SAMTIDIGT	112
	NÄR FÖRTROENDEMANNAS UPPGIFTER UTFÖRS UTANFÖR ARBETSTIDEN	113
	4.2 STÄLLNING	113
	ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	113
	ARBETSUTRYMMEN	113
	LÖNE- OCH OMPLACERINGSSKYDD	114
	ÖVERLÅTELSE AV RÖRELSE	114
	UPPRÄTTHÅLLANDE AV YRKESKUNSKAP	114
	4.3 ANSTÄLLNINGSSKYDD	115

EKONOMISKA OCH PRODUKTIONSMÄSSIGA GRUNDER FÖR UPPSÄGNING	115
INTEGRITETSSKYDD	115
KANDIDATSKYDD	115
EFTERSKYDD.....	116
ERSÄTTNINGAR	116
FÖRBUNDSBEHANDLING	116
4.4 SUPPLEANTER.....	116
KAPITEL 5ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT	117
LÖNESTATISTIKS- OCH PERSONALUPPGIFTER	117
INFORMATION OM UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	117
ARBETSTIDSBOKFÖRING	118
UPPGIFTERNAS KONFIDENTIELLA KARAKTÄR	118
FÖRFATTNINGAR.....	118
UPPGIFTER OM FÖRETAGET	118
TYSTNADSPLIKT.....	118
KAPITEL 6PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN	119
KAPITEL 7UTBILDNING.....	120
7.1 YRKESUTBILDNING	120
7.2 GEMENSAM UTBILDNING	120
7.3 FACKFÖRENINGSPUTBILDNING, ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS BESTÅND OCH ANMÄLNINGSTIDER	121
7.4 ERSÄTTNINGAR.....	121
7.5 SOCIALA FÖRMÅNER.....	122
KAPITEL 8ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	122
8.1 ALLMÄNT	122
8.2 UNDERLEVERANS	123
8.3 HYRD ARBETSKRAFT	123
KAPITEL 9AVTALETS BINDANDE VERKAN	123
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005.....	124
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	124
2 § SEMESTERLÖN OCH SEMESTERERSÄTTNING.....	124
3 § MED ARBETAD TID LIKSTÄLLD TID	125
4 § IKRAFTTRÄDANDE	126
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	127
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	127
1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE	127
TILLÄMPNINGSANVISNING	127
ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	127
2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER.....	128
TILLÄMPNINGSANVISNING	128
3 § UPPSÄGNINGSTIDER.....	129
TILLÄMPNINGSANVISNING	129
FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD	129
BERÄKNING AV BESTÄMD TID	130
UPPSÄGNINGSTIDENS UTGÅNG OCH TIDSBESTÄMT ARBETSAVTAL.....	131

4 §	UNDERLÅTELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTIDEN	131
	TILLÄMPNINGSANVISNING	131
5 §	ANMÄLAN OM UPPSÄGNING.....	131
6 §	ANMÄLAN OM UPPSÄGNINGSGRUND.....	132
II	UPPSÄGNING AV SKÅL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN.....	132
7 §	TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	132
8 §	VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING	132
9 §	HÖRANDE AV ARBETSTAGARE	132
	TILLÄMPNINGSANVISNING	132
10 §	DOMSTOLSBEHANDLING	132
11 §	SKILJEMANNAFÖRFARANDE.....	132
12 §	ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL	132
13 §	ERSÄTTNINGENS BELOPP	133
	TILLÄMPNINGSANVISNING	133
III	PERMITTERING.....	133
14 §	PERMITTERING.....	133
	TILLÄMPNINGSANVISNING	134
15 §	FÖRHANDSUTREDNING	134
16 §	ANMÄLAN OM PERMITTERING.....	134
	AVVIKELSER FRÅN TIDFRISTERNA FÖR ANMÄLAN OM PERMITTERING.....	134
	ARBETSGIVARENS ERSÄTTNINGSSKYLDIGHET I VISSA EXCEPTIONELLA SITUATIONER	135
	EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER.....	136
	PERMITTERING OCH FÖRKORTAD ARBETSTID	136
	ANMÄLAN OM ÅTERUPPTAGANDE AV ARBETET	137
	ANNAT ARBETE UNDER PERMITTERINGSTIDEN.....	137
	BOSTAD UNDER PERMITTERINGSTIDEN	137
IV	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	138
17 §	TURORDNING VID NEDSKÄRNING AV ARBETSKRAFT	138
	TILLÄMPNINGSANVISNING	138
18 §	ANMÄLAN OM UPPSÄGNING ELLER PERMITTERING TILL FÖRTROENDEMANNEN OCH ARBETSKRAFTSMYNDIGHETEN	138
19 §	ÅTERANSTÄLLNING	138
	TILLÄMPNINGSANVISNING	139
20 §	PÅFÖLJDSSYSTEM	139
21 §	BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE.....	139
	BILAGA 1 LÖN UNDER FADERSKAPSLEDIGHET.....	141
	BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION	144
	BILAGA 3 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	147
	ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM KEMIINDUSTRIEN 2016–2020 (8 timmars arbetsdag).....	148

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

för

DEN KEMISKA BASINDUSTRIN

I ALLMÄNT**1 § Avtalets tillämpningsområde**

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

Arbetstagare som utför hemarbete

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

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

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

Då man avtalar om löneförhöjningar höjs lönerna för arbetstagare som arbetar hemma 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 9 cent per timme eller 15 euro per månad, dock minst 0,39 procent.

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

Deltidsarbete

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

Deltidsanställningen kan till exempel hänföra sig till:

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

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

2 § Organisationsfrihet

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

3 § Bilageavtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:

Allmänna avtal EK(TT/AFC) - FFC

Semesterlöneavtalet 21.3.2005

Avtalet om arbetarskyddscentralen inklusive arbetsordningar 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

Kemiindustrins allmänna avtal 24.11.2009

Avtalet om uppsägningskydd 7.11.2013

4 § Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande verkan

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

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder eller bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande

Direktionsrätt

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

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

Interimistiskt arbetsintyg

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

Arbetsavtal på viss tid

3. Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid om arbetets art, vikariat, praktik eller någon annan därmed jämförbar omständighet förutsätter arbetsavtal på viss tid eller om arbetstagaren av en annan grundad anledning som hänför sig till företagets verksamhet eller till en vacklande efterfrågan på tjänster eller till det arbete som ska utföras vill ingå ett arbetsavtal på viss tid. Om ett arbetsavtal på viss tid har ingåtts i andra än ovan nämnda fall eller om sådana arbetsavtal utan giltigt skäl upprepade gånger har ingåtts efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Protokollsanteckning 1:

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

Introduktion och handledning i arbetet

4. Arbetsgivaren ska i enlighet med 34 § i lagen om skydd i arbete se till att arbetstagaren får en tillräcklig introduktion och handledning i arbetet.

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

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt program för handledning i arbetet eller motsvarande introducerar och handleder en ny arbetstagare i arbetsmiljön och arbetsuppgifterna, betalas för de timmar som använts för introduktion och handledning i arbetet en separat timersättning som är 7 procent av hans eller hennes medeltimförtjänst, om man inte på annat sätt har beaktat introduktionen och handledningen i hans eller hennes lön.

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

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

Protokollsanteckning 2:

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

Uppsägningstider

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

II ARBETSTID

6 § Ordinarie arbetstid

Allmänna bestämmelser

I frågor som gäller arbetstid iakttas gällande lagbestämmelser.

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

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

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

Protokollsanteckning 1:

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

Förbunden rekommenderar att man innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk gemensamt konstaterar till vilken av de arbetstidsformer som avses i kollektivavtalet arrangemanget hör.

Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Den årliga arbetstiden förlängs enligt lokalt avtal som ingås senast 31.10.2016 med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras. Arbetstiden för deltidanställda och visstidsanställda förlängs i förhållande till arbetstiden. Hur förlängningen genomförs avtalas lokalt genom att tillämpa till exempel följande alternativ som också kan kombineras:

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning enligt 11 § 15 punkten eller någon ersättning för storhelg enligt 22 §. En arbetstagare med timlön betalas för arbetet endast söckenhelgersättning enligt 21 § och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 §. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. I fortlöpande arbetstidsformer läggs arbetsskift till motsvarande 24 timmar per år. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel ersättning för storhelg enligt 22 § eller semesterpenning som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda arbetsskift.

e. Genom att utnyttja flexibel arbetstid, arbetstidsbanken, inledande och avslutande arbeten eller motsvarande arbetstidsarrangemang som tillämpas i företaget.

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på en semesterdag utöver den lagstadgade semestern, en utjämningsledighet, en arbetstidsförkortningsdag, en söckenhelg eller en annan ledig dag, kan man lokalt avtala om att till dessa arbetsdagar rikta söndagsförhöjningen enligt 11 §, söckenhelg ersättningen enligt 21 §, ersättningen för storhelg enligt 22 §, semesterpenningen enligt 32 § eller ett annat belopp som man i början av året kommer överens om att lägga undan. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att en söckenhelg omvandlas till en vanlig arbetsdag, betalas en arbetstagare med timlön söckenhelg ersättning för denna dag. Om en lördag en sådan vecka är arbetstagarens lediga dag enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen, ersätts arbetet denna lördag såsom övertid per vecka.

Om inget lokalt avtal nås senast 31.10.2016, genomförs förlängningen av arbetstiden på följande sätt:

- de första 24 övertidstimmar utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas
 - arbetsgivaren meddelar om att detta övertidsarbete ska utföras och iakttar den tid inom vilken ändringar i arbetstidsschemat ska anmälas; arbetstagaren kan vägra att utföra övertidsarbetet av vägande personliga skäl.
- om inte övertidsarbetet utförs, avdras från lönen i slutet av året eller vid en annan tidpunkt, som avtalas separat, lönen för de timmar av de 24 förlängningstimmar som arbetstagaren inte har utfört. Om anställningsförhållandet upphör innan dessa timmar dragits av från lönen, dras icke utförda timmar av från arbetstagarens slutlön.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs i förhållande till den avtalade fulla arbetstiden.

Om ingen fast arbetstid har fastställts, förlängs arbetstiden i förhållande till den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om granskningstidpunkten.

Av förlängningen av arbetstiden dras två timmar av för varje sådan full kalendermånad då arbetstagaren har varit helt eller delvis permitterad, arbetsoförmögen, familjeledig, alterneringsledig, studieledig eller borta från arbetet på grund av någon annan anledning baserad på lagstiftning eller kollektivavtal eller med arbetsgivarens tillstånd.

Arbetstidsbank

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

Införande av systemet

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

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flexitid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur omvandlas penningersättningar till motsvarande ledig tid
- förfaringsätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen

Ledighet som överförs till systemet

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

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid.

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

Förbunden är överens om

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

Lönebetalning i systemet

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

Uppföljning av hur systemen fungerar

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

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

Periodarbete

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

Nattarbete

Nattarbete kan genom lokala avtal utföras även i andra fall än de som nämns i 26 § i arbetstidslagen.

Lediga dagar

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

Söckenhelgsveckor

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

Arbets-skiftsförteckning och utjämnings-schema för arbetstiden

Inom ramen för lagen och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. De nämnda tidpunkterna antecknas i den arbets-skiftsförteckning som avses i 35 § i arbetstidslagen eller i en kombination av arbets-skiftsförteckningen och utjämnings-schemat för arbetstiden.

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

Då utjämnings-schemat för arbetstiden och arbets-skiftsförteckningen förbereds ska förtroendemannen och arbetstagaren beredas tillfälle att framföra sina åsikter så som stadgas i 34 och 35 § i arbetstidslagen.

När anställningsförhållandet för en arbetstagare som arbetat i utjämnings-schemat upphör jämnas hans eller hennes arbetstid inte ut separat.

När man använder ett system med genomsnittlig arbetstid kan en enskild arbetstagares arbetstid följas upp för att säkerställa att den utförda arbetstiden och den utbetalda lönen motsvarar varandra.

Ändring av arbets-skiftsförteckningen och utjämnings-schemat för arbetstiden

Arbets-skiftsförteckningen eller utjämnings-schemat för arbetstiden kan ändras av produktionsmässiga orsaker eller av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens begäran.

Om ändringar av arbets-skiftsförteckningen och utjämnings-schemat för arbetstiden av permanent karaktär som minst fortgår i 1 månad ska meddelas ifrågasvarande arbetstagare minst två veckor på förhand och om tillfälliga ändringar, såvitt möjligt, tre dagar innan ändringen träder i kraft. Före detta ska man förhandla om ändringen med huvudförtroendemannen, och om en ändring som gäller en enskild arbetstagare med arbetstagaren i fråga.

Övergång från en arbetstidsform till en annan

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

Avlösning och växling av skift

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

Avvikelser

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

Början av arbetsvecka och arbetsdygn

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

Inledande och avslutande arbeten

Med inledande och avslutande arbete avses arbete som

- 1) är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid;
- 2) behövs i skiftarbete för byte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan avtalas genom arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar i veckan utöver det maximiantal övertidstimmar som anges i 19 § i arbetstidslagen.

Om den ersättning som betalas för inledande och avslutande arbeten stadgas i 22 och 23 § samt 39 § 3 mom. i arbetstidslagen.

Ändring av tillägg

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

Avtal om flyttning av tidpunkten för löneutbetalning

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

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

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

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

Protokollsanteckning 2:

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

7 § Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

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

Arbetstidens längd

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

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

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

Utgämningen av arbetstiden till ovannämnda timantal kan genomföras antingen genom att bevilja utjämningsdagar eller genom att använda genomsnittlig vecko- arbetstid.

Utgämning av arbetstiden/utjämningsdagar för arbetstiden

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

Intjäning av utjämningsdagar

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

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

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

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

Beviljande av utjämningsledighet

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

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

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

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

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

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

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

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

Avvikande avtal om utjämningsledighet

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

Utjämnning av arbetstiden/genomsnittlig veckoarbetstid

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

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

Exempel 1

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

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

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2015 är 47,14 v. x 36,4 h/v., dvs. 1716 h, som omräknad i arbetsskift på 8 h utgör 214 arbetsskift.

Exempel 2

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

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

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2015 är 25 v. x 36,4 h/v., dvs. 910 h, som omräknad i arbetsskift på 8 h utgör 114 arbetsskift.

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

8 § Intermittent treskiftsarbete**Tillämpningsområde**

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

Arbetstidens längd

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

Utjämning av arbetstiden

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

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

Tillägg för arbetstidsförkortning

Företag där de arbetstidsbestämmelser enligt kollektivavtalet som trätt i kraft 1.1.2009 har tagits i bruk som sådana:

Om arbetstagaren permanent övergår från en arbetstidsform till en annan och om hans eller hennes individuella lön inte har höjts enligt den ifrågavarande arbetstidsformen i samband med arbetstidsreformen 1.1.2009, betalar man ett särskilt tillägg till honom eller henne för de arbetstimmar som arbetstagaren gör i den ifrågavarande arbetstidsformen.

Timavlönad arbetstagare

Storleken på det särskilda tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittent treskiftsarbete är 1,5 procent av den individuella timlönen.

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det särskilda tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittent treskiftsarbete är 4 procent av den individuella månadslönen. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

Nya arbetstagare

Timavlönad arbetstagare

En ny arbetstagare som anställs till intermittent treskiftsarbete med timlön betalas ett särskilt tillägg på 1,5 procent.

Månadsavlönad arbetstagare

En ny arbetstagare som anställs till intermittent treskiftsarbete med månadslön betalas ett särskilt tillägg på 4 procent.

Beräkning av tillägget

De ovannämnda tilläggen beräknas utifrån arbetstagarens individuella timlön och betalas för de timmar som arbetstagaren arbetar i den ifrågavarande arbetstidsformen.

Protokollsanteckning 1:

Till en person i vars sedvanliga arbete ingår att övergå från en arbetstid till en annan (t.ex. avlösare, vikarier) betalas det ovannämnda tillägget enligt den arbetstidsform i vilken han eller hon mest arbetar i under arbetsveckan.

Protokollsanteckning 2:

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

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

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

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Tillämpningsområde

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

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka under en period av högst ett år. Efter uttagen 30 dagars semester är antalet ordinarie arbetstimmar för arbetstagaren 1632 timmar per kalenderår, dvs. 204 arbetsskift x 8 timmar.

Organisering av ordinarie arbetstid

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

Exempel 1

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

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

Arbetstiden enligt kollektivavtalet under den nämnda tidsperioden är 47,14 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 1632 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift motsvarar 204 arbetsskift.

Exempel 2

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

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

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

Ifall det i ovan avsedda 28 kalenderveckors tidsperiod för en enskild arbetstagares del ingår längre, andra än i punkt 6 i denna paragraf avsedda frånvaron utan lön, exempelvis en långvarig arbetsoförmåga utan lön, faderskapsledighet, alterneringsledighet, studieledighet eller motsvarande, beaktas denna tid, på samma sätt som semestern, som en faktor som förkortar arbetsveckorna.

Tillägg för arbetstidsförkortning

Företag där de arbetstidsbestämmelser enligt kollektivavtalet som trätt i kraft 1.1.2009 har tagits i bruk som sådana:

Om arbetstagaren permanent övergår från en arbetstidsform till en annan och om hans eller hennes individuella lön inte har höjts enligt den ifrågavarande arbetstidsformen i samband med arbetstidsreformen 1.1.2009, betalar man ett särskilt tillägg till honom eller henne för de arbetstimmar som arbetstagaren gör i den ifrågavarande arbetstidsformen.

Timavlönad arbetstagare

Storleken på det särskilda tillägget är

- vid övergång till från dag- eller tvåskiftsarbete till kontinuerligt treskiftsarbete 6,5 procent och
- vid övergång från intermittert till kontinuerligt treskiftsarbete 5,2 procent av den individuella timlönen.

Månadsavlönad arbetstagare

Storleken på det särskilda tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 4 procent av den individuella månadslönen. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

Nya arbetstagare

Timavlönad arbetstagare

En ny arbetstagare som anställs till kontinuerligt treskiftsarbete med timlön betalas ett särskilt tillägg på 6,5 procent.

Månadsavlönad arbetstagare

En ny arbetstagare som anställs till kontinuerligt treskiftsarbete med månadslön betalas ett särskilt tillägg på 4 procent.

Beräkning av tillägget

De ovannämnda tilläggen beräknas utifrån arbetstagarens individuella timlön och betalas för de timmar som arbetstagaren arbetar i den ifrågavarande arbetstidsformen.

Protokollsanteckning 1:

Till en person i vars sedvanliga arbete ingår att övergå från en arbetstid till en annan (t.ex. avlösare, vikarier) betalas det ovannämnda tillägget enligt den arbetstidsform i vilken han eller hon mest arbetar i under arbetsveckan.

10 § Vilotider

Daglig vilotid

1. I ordinarie dag- och ettskiftsarbete beviljas arbetstagaren under de förutsättningar som stadgas i 28 § i arbetstidslagen en måltidsrast på en timme under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar kan man även i dagararbete iaktta en måltidsrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen.

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

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

Rekreationspaus

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

Vilopaus

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

Dygnsvila

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

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

Från det ovan nämnda kan tillfälligt avvika under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i 29 § 2 mom. i arbetstidslagen. Vilotiden ska dock omfatta minst fem timmar och arbetstagaren i detta fall så snart som möjligt beviljas de ersättande vilotiderna som avses i lagrummet, dock senast inom en månad.

Ledighet per vecka

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

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

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 32 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

11 § Övertidsarbete

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

Övertidsarbete per dygn

2. Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 6 § punkt 2 i kollektivavtalet, dvs. 8 timmar, eller utöver en längre överenskommen ordinarie arbetstid per dygn än denna som man avtalat om enligt 6 § punkt 4.
3. För övertidsarbete per dygn samt för periodövertidsarbete betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen. För övertidsarbete som utförs på lördagar och helgdagsaftnar betalas dock med detsamma lön förhöjd med 100 procent. För arbete som genast utförs efter ett ordinarie fullt nattskift betalas med detsamma lön förhöjd med 100 procent.
4. Ifall arbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överskrider det antal arbetstimmar som i utjämnings-schemat för arbetstiden fastställts som ordinarie arbetstid per dygn för arbetsdygnet i fråga.

Övertidsarbete per vecka

5. Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 6 § punkt 2 i kollektivavtalet, dvs. 40 timmar. Som övertidsarbete per vecka räknas inte det övertidsarbete per dygn som utförts under samma arbetsvecka.
6. Ifall den ordinarie arbetstiden per vecka är ordnad så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses med övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det antal arbetstimmar som i utjämnings-schemat för arbetstiden fastställts som ordinarie arbetstid per arbetsveckan i fråga.
7. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

8. Till arbetstagare i annat än intermittert eller kontinuerligt skiftarbete och i ordinarie kvälls- eller nattarbete betalas för arbete som utförs på påskaf- ton och midsommar- och julafton lön förhöjd med 100 procent och för ar- bete som utförs på lördagen under övriga söckenhelgsveckor än de som nämns i 6 § punkt 8 samma ersättning som för övertidsarbete per vecka. En förutsättning är att arbetstagaren under ifrågavarande veckor arbetat enligt utjämnings- schemat för arbetstiden eller att förutsättningarna i punkt 5 i denna paragraf blir uppfyllda.

Fastställande av övertidsarbete vid övergång till annan arbetstidsform

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

Övertidsarbete i kontinuerligt skiftarbete

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

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

11. Om arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, permittering av ekonomiska eller pro- duktionsmässiga orsaker, resa på arbetsgivarens order, utbildning som avses i punkt 7.1 eller 7.2 i det allmänna avtalet eller reservövningar inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt utjämnings- schemat för arbets- tiden utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och arbetstagaren utför arbete under de dagar som enligt utjämnings- schemat för arbetstiden är lediga dagar, betalas för utförda arbetstimmar under lediga dagar övertidsersättning på det sätt som avtalats om övertidsarbete per vecka.

Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

12. Man kan avtala om att den grunddel eller förhöjningsdel av lön eller båda som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom 9 veckor efter att övertidsarbetet utfördes.

Maximiantalet övertidstimmar

13. Med avvikelse från 19 § i arbetstidslagen använder man enbart kalender- året som granskningsperiod för högstgränsen för övertidsarbete.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertid får han eller hon ta en 15 minuters vilopaus som räknas in i arbetstiden. Om vilopauser som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av 28 § i arbetstidslagen.

Söndagsförhöjning

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

Divisor för beräkning av månadslön

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

12 § Utryckningsarbete**Förutsättningar**

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

Utryckningspenning

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

Den är:

- a) två timmars lön, om kallelsen ges på en ledig dag, under eller efter arbetstiden före kl. 21.00
- b) tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och kl. 07.00
3. För arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 procent.
4. Ersättningen för kortare än en timmes utryckningsarbete är en timmes lön.
5. Om arbetet hänför sig till det följande ordinarie arbetsskiftet är det inte fråga om utryckningsarbete.

13 § Jourberedskap

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

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för jourberedskap till arbetstagaren.

Ersättningen för jourberedskap är:

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

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

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

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

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

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

III ARBETSLÖNER**14 § A. Lön enligt arbete**

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

Lön enligt svårighetsklass

1. Lön enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.1.2016** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

Svårighetsklass	poäng	cent/h	€mån. n.
1	33-58	1133	1835
2	59-75	1227	1988
3	76-92	1327	2149
4	93-109	1439	2331
5	110-	1556	2522

Normtimlöner för unga arbetstagare

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

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/h	€mån.
15 år	834	1409
16 år	847	1432
17 år	855	1448

Protokollsanteckning 1:

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

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik för unga under 25 år kan den högsta normtimlönen för unga arbetstagare betalas i följande fall:

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen
- för tiden för en sommarpraktik för unga som studerar vid yrkesskolor, tekniska läroanstalter eller högskolor.

14 § B. Individuell lön**Fastställande av individuell lönedel**

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

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

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

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

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

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

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

Tjänstetidstillägg

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

Tjänstetidstillägg fr.o.m. 1.3.2013

Tjänstetidstillägg år	cent/h	€mån.
5 - 9	17	29
10 - 14	23	39
15 - 19	30	50
20 - 24	40	67
25 -	49	84

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

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

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

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

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

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

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

15 § Prestationslönearbete

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

Prissättningsgrund

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

Prissättningsregel

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

Del- eller blandackord

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

Premielön

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

Protokollsanteckning 1:

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

Avtal om ackord

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

Ändringar i produktionsmetoderna

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

Kontroll av prissättningen

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

Avslående av ackord

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

Gruppackord

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

Avbrytande av ackord

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

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

Protokollsanteckning 2:

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

Arbetsstudier

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

Protokollsanteckning 3:

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

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete**Skifttillägg**

1. **Till arbetstagare i skiftarbete betalas i skifttillägg fr.o.m. 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter** tillägg för kvällsarbete 115 cent/timme tillägg för nattarbete 216 cent/timme

Tillägg för kvälls- och nattarbete

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

17 § Förflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

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

Högre avlönat arbete

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

18 § Löneutbetalning

1. Lönerna betalas på avtalade lönebetalningsdagar minst två gånger per månad. Lokalt kan avtalas om att lönerna betalas en gång per månad. Om lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående vardag.
2. För beräkning av lönen kan lönen för 6 arbetsdagar innehållas.

Då ett anställningsförhållande upphör på grund av uppsägning, ska de förfallna fordringarna betalas senast den första arbetsdagen efter anställningsförhållandets slut. I fråga om hävning ska fordringarna betalas inom tre arbetsdagar efter att anställningsförhållandet upphört, och vid upplösning av anställningsförhållande inom tre arbetsdagar efter att beslut fattats om upplösning av anställningsförhållande.

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

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

Protokollsanteckning:

Före övergången till elektronisk löneberäkning informerar arbetsgivaren om tidpunkten för omställningen och ser till att arbetstagaren vet hur man vid behov skriver ut lönespecifikationen och också har möjlighet att göra detta. I annat fall ges lönespecifikationen skriftligen.

4. Av lönen innehålls den del som arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.

5. Anmärkningar mot den utbetalade lönen bör i fråga om penningbeloppet göras vid löneutbetalningen.
6. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas via en penninginrättning.

19 § Månadslön

Övergång till månadslön

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

Delning av månadslön

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

20 § Medeltimförtjänst

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

Beräkningsperiod

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

Arbetstagare med timlön

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

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

Arbetstagare med månadslön

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

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

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

Användningsperiod för medeltimförtjänst

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

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

Användning av medeltimförtjänst

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

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

Protokollsanteckning 1:

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

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

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR**21 § Söckenhelgsersättning****Söckenhelgsersättning**

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul betalas under nedannämnda förutsättningar till arbetstagarare med timlön 8 timmars lön i söckenhelgsersättning, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagararens arbetsdagar.

Söckenhelgsersättning betalas dock endast till en arbetstagarare vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst tre (3) månader före den nämnda söckenhelgen och förutsatt att arbetstagararen enligt utjämnings-schemat för arbetstiden har arbetat på den sista arbetsdagen före söckenhelgen och även på den närmast följande arbetsdagen efter den eller på endera av dessa dagar om arbetstagararen varit frånvarande med arbetsgivararens tillstånd eller frånvaron har grundat sig på frånvaron med lön enligt kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

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

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

Protokollsanteckning 2:

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

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

Protokollsanteckning 3:

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

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

22 § Storhelg ersättning**Storhelg ersättning**

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

Protokollsanteckning:

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

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

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

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

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

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

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

Resans början och slut

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

Kommenderingsort

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

Arbetskommendering

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

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

Skyldighet att anmäla om arbetskommenderingar

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

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

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

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

Protokollsanteckning 1:

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

2 Ersättning för resekostnader

a) Ersättning för resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader samt prisen på sov- vagnsbiljetter om resan företas under natten.

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

b) Ersättning för restid

Ersättning för restid betalas för högst 16 timmar per arbetsdygn.

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

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

För en resa som företas på en ledig dag betalas för de 8 första restimmarna ersättning enligt medeltimförtjänsten och för följande timmar 85 procent av medeltimförtjänsten.

Sovplats

Då man ordnat en sov- eller hyttplats för arbetstagaren betalas ovan nämnd ersättning inte för tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

c) Dagtraktamente

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

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat över 6 timmar men högst 10 timmar
- För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resdygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

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

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

d) Måltidsersättning

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resor har pågått minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Även de arbetstimmar som utförs omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

Protokollsanteckning 2:

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

e) Övernattningskostnader

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

Inkvarteringskostnader

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

Nattresepenning

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

Reseersättningar på kommenderingsorten

Om det inte på kommenderingsorten är möjligt att få en bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren till följd av detta är tvungen att bo på över 5 kilometers avstånd från arbetsplatsen, betalas till arbetstagaren ersättning för reskostnaderna.

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

Hemresor under vissa helgdagar

Om kommenderingen före påsk-, midsommar- eller juldagen oavbrutet fortgått minst 6 veckor är arbetstagaren berättigad att åka hem, ifall arbetets tekniska art eller övriga tvingande skäl inte hindrar detta. Kostnaderna för ifrågavarande resor ersätts av arbetsgivaren enligt denna paragraf.

Protokollsanteckning 3:

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

3 Resereglemente

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

24 § Arbete utomlands

1 Allmänna bestämmelser

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

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

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

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

2 Dagtraktamente

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

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

3 Resereglemente

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

25 § Övriga ersättningar

Val

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

Bemärkelsedagar

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

Uppbåd

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

Reservövningar

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

Begravnings- och vigself dagar

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

V SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid

Karensdag

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

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

Konstaterande av arbetsoförmåga

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

Ersättningsperiod

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

Anställningsförhållandet som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Tidsperiod i kalenderdagar
minst 1 mån. men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar behandlas frånvaron som samma sjukdom.

Anställningsförhållande som fortgått under 1 månad

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

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

Karensdagens bortfall

Lön för sjuktid betalas även för karensdagen ifall

- arbetstagarens anställningsförhållande före arbetsförmågan oavbrutet fortgått minst 6 månader, eller
- arbetsförmågan till följd av sjukdom fortgått längre än insjukningsdagen och sju vardagar därefter, eller
- arbetsförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.

Insjuknande under arbetsdag

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

Avslående av lön för sjuktid

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

Avdrag

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

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

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

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

Anmälningsskyldighet

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

Anvisningar om förfarandet beträffande betalningssystem för lön för sjuktid

Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkännt

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

Oklarheter kring läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när lönegrunden och beloppet på godkänt sätt har utretts.

- Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.
- Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter ska utredas lokalt mellan de berörda parterna. Om detta inte lyckas överförs ärendet via det normala förhandlingsystemet som är gällande på arbetsmarknaden till myndighets- och sakkunnigorgan som behandlar sjukintyg.

Missbruk av löneförmåner utgör grund för hävning av arbetsavtalet

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

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

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

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

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

Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro

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

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

Ersättande arbete

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

27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning 1:

Enligt sjukförsäkringslagen uppgår längden på moderskapsledigheten till 105 vardagar och föräldraledigheten till högst 158 vardagar. Barnets far har dessutom rätt till faderskapsledighet på 1-18 dagar som tas ut i högst fyra delar när som helst under moderskaps- eller föräldrapeningsperioden. Därutöver har fadern rätt till faderskapspenning för högst 12 dagar i vissa situationer som avses i 23 § i sjukförsäkringslagen.

Lön för moderskapsledighet

2. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst sex månader före förlossningen betalas lön för moderskapsledighet för de tidsperioder som avses i 26 § punkt 1 från den dag moderskapsledigheten börjar enligt 4 kap 1 § i arbetsavtalslagen.

Lön för faderskapsledighet

3. Till en arbetstagare betalas lön för ordinarie arbetstid för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar. Vid utbetalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid utbetalningen av lön för moderskapsledighet.

Totalplan

4. Om familjeledigheterna ska meddelas på det sätt som anges i 4 kap i arbetsavtalslagen.
5. En arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller från vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller till därmed jämförbart arbete.

28 § Vård av sjukt barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

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

Lön för tillfällig vårdledighet

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

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

Svårt sjukt barn

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

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över barnets sjukdom

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

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

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets moder, fader eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets moder eller fader. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan endera vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

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

4. Återfall av samma sjukdom

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

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

5. Frånvarons längd

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

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

6. Ensamförälder

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

7. Båda föräldrarna i skiftarbete

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

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

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

29 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

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

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänsten i följande fall:

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

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

Likaså likställs med dessa en vårdåtgärd till följd av en cancersjukdom eller en akut tandsjukdom.

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

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

Beräkning

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

30 § Arbetarskydd

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

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

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

31 § Grupplivförsäkring

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

32 § Semester

Semesterns längd

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

Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet som undertecknats mellan centralorganisationerna den 21 mars 2005.

Semester ges under semesterperioden, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

- I kontinuerligt skiftarbete kan semestern eller en del av den placeras inom de ledighetsperioder som ingår i utjämnings schemat för arbetstiden, om inte annat avtalas lokalt.
2. Om det i den semesterperiod som beviljas under den egentliga semesterperioden mellan 2.5. och 30.9. utöver söndagar ingår övriga dagar som enligt lagen inte godkänns som semesterdagar, fastställs arbetstiden som avses i 9 § punkt 2 i kollektivavtalet kortare så att den motsvarar dessa dagar.
3. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester ingen lön för den tid avbrottet fortgår. Inte heller dem som är berättigade till semester får lön för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.
4. Om arbetena avbryts för semestern och en arbetstagare som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd vill arbeta under denna tid, strävar man efter att såvitt möjligt ordna arbete för honom eller henne.
5. Lokalt kan avtalas om att hela semesterlönen, eller en del av den, betalas på en normal lönebetalningsdag.

Med arbetad tid likställda dagar

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

Semesterpremie

6. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid anmäld eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön enligt detta kollektivavtal.
7. Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av de ovannämnda förutsättningarna för utbetalning av semesterpremie.
8. Semesterpremie betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller efter att den upphört under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.
9. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller enligt en ändring som av en motiverad anledning senare gjorts i anmälan.
10. Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålders-, förtida ålders- eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha fullgjort sin värnplikt återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.
11. Om arbetstagarens anställningsförhållande på viss tid eller som gäller tills vidare av en orsak som inte beror på arbetstagaren själv upphör under semesterperioden (2.5–30.9.) betalas till honom eller henne semesterpremie för en avbruten eller helt outtagen sommarsemester som arbetstagaren tjänat in före utgången av föregående semesterkvalifikationsår.
12. Semesterpremien betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag då han eller hon återvänder till arbetet betalas. Om semestern är uppdelad betalas motsvarande del av semesterpremien då de enskilda delarna av semestern upphört.

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

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

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

33 § Matsalar och klädsåp

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

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige

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

Förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning fr.o.m. 1.12.2016

Antalet arbetstagare	Befrielse per vecka i timmar	Ersättning i euro per månad
-20	1,5	74
21-30	6	74
31-40	7	74
41-60	8	97
61-80	11	97
81-100	12	106
101-140	15	126
141-180	18	134
181-220	20	134
221-260	27	145
261-320	28	145
321-420	32	167
421-	helt befriad	168

Vid fastställandet av längden på den fritid som beviljas huvudförtroendemannen konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före huvudförtroendemannavalet samt vid en motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Arbetstagare i ett anställningsförhållande på en viss tid på högst 3 månader medräknas inte i antalet arbetstagare. Denna längd på befrielsen som härvid fastställs iakttas fram till nästa granskning.

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

35 § Fackavdelningens möten

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

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i detta avtal.

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

36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt därtill, medlemsavgifterna till TEAM Industribranschernas fackförbund rf från arbetstagarens lön per löneperiod och redovisar dem på ett av TEAM Industribranschernas fackförbund rf uppgivet bankkonto. Innehållningen utförs så som skilt avtalats om mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för beskattningen.

37 § Anslagstavlor

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

VII FÖRHANDLINGSORDNING

38 § Personliga anställningsfrågor

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

39 § Lokala avtal

Om frågor som separat nämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

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

Protokollsanteckning 1:

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

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

40 § Medling i meningsskiljaktigheter

Förhandlingsskyldighet

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

VIII SPECIELLA BESTÄMMELSER

41 § Industribranschernas fackförbunds förvaltningsorgans möten

En arbetstagare som har valts till Industribranschernas fackförbund rf:s styrelse, fullmäktige eller förbundsstämma har rätt att få befrielse från arbete för att delta i deras förvaltningsorgans offentliga möten.

Arbetstagaren ska anmäla om sitt behov av befrielse snarast möjligt och förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

42 § Utbildning

Angående utbildningsverksamheten iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

43 § Rationalisering

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

44 § Företagets interna informationsverksamhet

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

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

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

46 § Organisationsbestämmelser

1. Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda apparater som lämpar sig för passerkontrollen eller övriga apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust.
2. En arbetstagare som vill utebli från arbetet bör meddela chefen om detta. Chefen beviljar befrielsen ifall arbetsuppgifterna tillåter denna. Om anmälan om insjuknande som ska lämnas till arbetsgivaren stadgas i 26 §.
3. När en arbetstagare avlägsnar sig från arbetsplatsen och det föreligger en grundad anledning därtill, kan arbetstagaren kontrolleras. När kontrollen genomförs får i arbetstagarens integritetsskydd ingripas endast i den omfattning som en ändamålsenlig kontroll förutsätter.
4. Det är strängt förbjudet att inneha och förtära alkoholhaltiga drycker inom fabriksområdet.

47 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.
2. Vid förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats

* * *

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

Helsingfors den 20 juni 2016

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS
FACKFÖRBUND RF

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV
KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM DEN KEMISKA
BASINDUSTRIN ENLIGT ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS
KONKURRENSKRAFTSAVTAL 1.12.2016–30.11.2017**

Datum 20.6.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**

Jyrki Hollmén

Jaana Neuvonen

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

Heli Puura

Toni Laiho

1 Undertecknande av kollektivavtalet

Centralorganisationerna nådde 29.2.2016 ett förhandlingsresultat om ett avtal i syftet att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten och skapa nya arbetstillfällen. Samtidigt stöder avtalet anpassningen av den offentliga ekonomin.

Förbunden som är parter i avtalet har 18.5.2016 nått ett förhandlingsresultat om textändringarna i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin enligt arbetsmarknadens centralorganisationers ovan nämnda konkurrenskraftavtal. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2 Avtalsperiod

Det konstaterades att från och med 1.12.2016 ersätter det nya kollektivavtalet de kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 1.2.2014–30.11.2016. Detta avtal gäller 1.12.2016–30.11.2017.

3 Frågor som ska avtalas

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar arbetsmarknadsparterna om:

- att förlänga den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras
- att främja lokala avtal
- en överlevnadsklausul för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren om arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetskraften
- att utveckla förtroendemännens verksamhetsförutsättningar på ett sätt som motsvarar ökningen av möjligheterna till lokala avtal
- att förbunden inte behöver godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft
- en möjlighet att införa ett system med en arbetstidsbank

Här följer ett sammandrag av de avtalade ändringarna. Ändringarna införs i kollektivavtalet under respektive punkter.

Förlängning av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras

Den avtalade förlängningen av arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras fr.o.m. 1.1.2017 sker på det sätt som avtalats lokalt. Om inget avtal nåtts senast 31.10.2016, tillämpas den modell som avtalats i 6 § i kollektivavtalet.

Främjande av lokala avtal

Arbetsmarknadsparterna har kommit överens om att främja lokala avtal genom detta avtal på följande sätt:

- introduktion för nya arbetstagare om lokala avtal (5 §)
- den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras fr.o.m. 1.1.2017 och betalning av söckenhelgersättning, ersättningar för storhelger och semesterersättningar i anslutning till detta (6 §)
- en arbetstidsbank och de poster som kan överföras dit (6 §)
- dygnsvila (10 §)
- en överlevnadsklausul för att trygga verksamheten och arbetsplatserna (bilaga)
- permitteringsvarseltid (Avtal om uppsägningsskydd 14 §)
- förbättring av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar för att lösa frågor lokalt (Allmänt avtal 34 §)
- förbundens gemensamma utbildning under avtalsperioden (underteckningsprotokollet)

Överlevnadsklausul

De lokala parterna kan vidta åtgärder för att förebygga en ekonomisk kris. Om arbetsgivaren i alla fall hamnar i ekonomiska svårigheter som leder till en minskning av arbetskraften, kan de lokala parterna ingå ett tidsbundet lokalt avtal för att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna genom att anpassa arbetsvillkoren.

Förtroendemännens verksamhetsförutsättningar utvecklas för att öka möjligheterna till lokala avtal

- förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet har ökat för att främja det lokala avtalsförfarandet och för att utveckla arbetsplatsen och företagets verksamhetsförutsättningar
- utlämnande av information för att främja lokala avtal
- förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ges rätt att på samma sätt som i fackföreningsutbildning delta i Kemiindustrin rf:s och TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s gemensamma utbildning utan inkomstbortfall

Förbunden behöver inte godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft

Ur kollektivavtalet har alla skrivelser om att det krävs godkännande av arbetsmarknadsparterna strukits. Lokala avtal kan ingås utan förbundens godkännande.

Möjligt att införa ett system med en arbetstidsbank

I kollektivavtalet har införts en möjlighet att avtala lokalt om en arbetstidsbank, en förteckning över frågor som kan avtalas och hur man kommer överens om hur ledigheter som samlats i arbetstidsbanken ska tas ut.

4 Textändringar från och med 1.12.2016

5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande

Introduktion och handledning i arbetet

5. Arbetsgivaren ska i enlighet med 34 § i lagen om skydd i arbete se till att arbetstagaren får en tillräcklig introduktion och handledning i arbetet.

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

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

6 § Ordinarie arbetstid

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER:

Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet

Den årliga arbetstiden förlängs enligt lokalt avtal som ingås senast 31.10.2016 med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras. Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda förlängs i förhållande till arbetstiden. Hur förlängningen genomförs avtalas lokalt genom att tillämpa till exempel följande alternativ som också kan kombineras:

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar. För dessa dagar betalas ingen söndagsförhöjning enligt 11 § 15 punkten eller någon ersättning för storhelg enligt 22 §. En arbetstagare med timlön betalas för arbetet endast söckenhelgsersättning enligt 21 § och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 §. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgsersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel söckenhelgsersättning enligt 21 § eller semesterpenning enligt 32 § som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda utjämningsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. I fortlöpande arbetstidsformer läggs arbetsskift till motsvarande 24 timmar per år. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras. I fråga om en arbetstagare med timlön överförs då till exempel ersättning för storhelg enligt 22 § eller semesterpenning som motsvarar dessa dagar till att betalas för utförda arbetsskift.

e. Genom att utnyttja flexibel arbetstid, arbetstidsbanken, inledande och avslutande arbeten eller motsvarande arbetstidsarrangemang som tillämpas i företaget.

Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på en semesterdag utöver den lagstadgade semestern, en utjämningsledighet, en arbetstidsförkortningsdag, en söckenhelg eller en annan ledig dag, kan man lokalt avtala om att till dessa arbetsdagar rikta söndagsförhöjningen enligt 11 §, söckenhelgsersättningen enligt 21 §, ersättningen för storhelg enligt 22 §, semesterpenningen enligt 32 § eller ett annat belopp som man i början av året kommer överens om att lägga undan. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att en söck-enhelg omvandlas till en vanlig arbetsdag, betalas en arbetstagare med timlön söckenhelgsersättning för denna dag. Om en lördag en sådan vecka är arbets-tagarens lediga dag enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen, ersätts ar-betet denna lördag såsom övertid per vecka.

Om inget lokalt avtal nås senast 31.10.2016, genomförs förlängningen av ar-betstiden på följande sätt:

- de första 24 övertidstimmar utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas
 - arbetsgivaren meddelar om att detta övertidsarbete ska utföras och iakttar den tid inom vilken ändringar i arbetstidsschemat ska anmälas; arbetstagaren kan vägra att utföra övertidsarbetet av vägande per-sonliga skäl.
- om inte övertidsarbetet utförs, avdras från lönen i slutet av året eller vid en annan tidpunkt, som avtalas separat, lönen för de timmar av de 24 för-längningstimmar som arbetstagaren inte har utfört. Om anställningsför-hållandet upphör innan dessa timmar dragits av från lönen, dras icke ut-förda timmar av från arbetstagarens slutlön.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs i förhållande till den avtalade fulla arbetstiden.

Om ingen fast arbetstid har fastställts, förlängs arbetstiden i förhållande till den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om granskningstidpunkten.

Av förlängningen av arbetstiden dras två timmar av för varje sådan full kalen-dermånad då arbetstagaren har varit helt eller delvis permitterad, arbetsför-mögen, familjeledig, alterneringsledig, studieledig eller borta från arbetet på grund av någon annan anledning baserad på lagstiftning eller kollektivavtal eller med arbetsgivarens tillstånd.

Arbetstidsbank

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

Införande av systemet

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

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flextid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur omvandlas penningersättningar till motsvarande ledig tid
- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen

Ledighet som överförs till systemet

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

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

Förbunden är överens om

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

Lönebetalning i systemet

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

Uppföljning av hur systemen fungerar

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

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

7 § Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete**Intjäning av utjämningsdagar**

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

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

Utjämning av arbetstiden/genomsnittlig veckoarbetstid

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

Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen och är i genomsnitt ~~36,2 timmar~~ år 2014, i genomsnitt ~~36,4 timmar~~ år 2015 och i genomsnitt ~~36,5 timmar~~ år 2016 och i genomsnitt ~~36,2 timmar~~ år 2017. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

8 § Intermittent treskiftsarbete

Tillämpningsområde

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

Arbetstidens längd

Den regelbundna arbetstiden vid intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 8 timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen och är i genomsnitt ~~35,7 timmar~~ år 2014, i genomsnitt ~~35,9 timmar~~ år 2015 och i genomsnitt ~~36,0 timmar~~ år 2016 och i genomsnitt ~~35,7 timmar~~ år 2017. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Utjämning av arbetstiden

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

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

Tillägg för arbetstidsförkortning*Månadsavlönad arbetstagare*

Storleken på det särskilda tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 4 procent av den individuella månadslönen ~~timlönen~~. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete**Organisering av ordinarie arbetstid**

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

Tillägg för arbetstidsförkortning*Månadsavlönad arbetstagare*

Storleken på det särskilda tillägget vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete är 4 procent av den individuella månadslönen ~~timlönen~~. När övergången sker under en pågående månad beräknas tillägget utifrån den individuella timlönen.

10 § Vilotider**Dygnsvila**

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

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

Från det ovan nämnda kan tillfälligt avvika under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i 29 § 2 mom. i arbetstidslagen. Vilotiden ska dock omfatta minst fem timmar och arbetstagaren i detta fall så snart som möjligt beviljas de ersättande vilotiderna som avses i lagrummet, dock senast inom en månad.

22 § Storhelgsersättning

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

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

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

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

25 § Övriga ersättningar

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

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

26 § Lön för sjuktid

Avdrag

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

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

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

4. Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkasse som erhåller understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjuktid enligt punkt 1 under den förutsättning att sjukkassan befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne för den tid för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 har betalat lön. Ifall arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren med stöd av punkt 1 är skyldig att betala lön svarar sjukkassan enligt sina stadgar för betalningen av fortsatt sjukbidrag.

27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Lön för moderskapsledighet

2. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst sex månader före förlossningen betalas lön för moderskapsledighet för de tidsperioder som avses i 26 § punkt 1 från den dag moderskapsledigheten börjar enligt 4 kap 1 § i arbetsavtalslagen.

~~För moderskapsledigheten betalas ingen lön om arbetstagaren övergår till moderskapsledigheten från vårdledigheten.~~

28 § Vård av sjukt barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

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

Lön för tillfällig vårdledighet

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

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

Svårt sjukt barn

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

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över barnets sjukdom

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

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets moder, fader eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets moder eller fader. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan endera vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

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

4. Återfall av samma sjukdom

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

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

5. Frånvarons längd

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

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

6. Ensamförälder

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

7. Båda föräldrarna i skiftarbete

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

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

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

32 § Semester

För att förtydliga kollektivavtalets struktur flyttas omnämmandet av tid likställd med arbetad tid i bestämmelserna i 7–9 § och 28 § i kollektivavtalet till 32 § i kollektivavtalet i anslutning till bestämmelserna om semester på följande sätt:

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

Semesterns längd

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

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

Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet som undertecknats mellan centralorganisationerna den 21 mars 2005. Semester ges under semesterperioden, om inte annat avtalas lokalt.

34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

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

Huvudförtroendemansens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning fr.o.m. 1.12.2016

Antalet arbetstagare	Befrielse i genomsnitt h/vecka	Ersättning
-20	1,5	74
21-30	6	74
31-40	7	74
41-60	8	97
61-80	11	97
81-100	12	106
101-140	15	126
141-180	18	134
181-220	20	134
221-260	27	145
261-320	28	145
321-420	32	167
421-	helt befriad	168

39 § Lokala avtal

Om frågor som separat nämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

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

Protokollsanteckning 1:

När det är fråga om ett ärende som gäller hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp, avtalas om det med förtroendemannen. Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

ALLMÄNT AVTAL

3.1. Bestämmelser som gäller förtroendemän

Gemensam syn på utvecklingsbehov

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

Uppgifter

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

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra uppgifter som hör till arbetarskyddssamarbetet, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utför övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Om man inte lokalt har kommit överens om andra uppgifter, har arbetarskyddsombudet som uppgift att delta i behandlingen och genomförandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för hans eller hennes verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter vicefullmäktig de uppgifter som inte kan uppskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige vid behov en tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från sitt arbete. En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

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

När omfattningen av befrielsen fastställs beaktas som en faktor som ökar befrielsen de mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan som man gått igenom tillsammans då huvudförtroendemannens mandatperiod började.

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

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

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst

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

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

Huvudförtroendemannens månadsersättning

Om den månadsersättning som betalas till huvudförtroendemannen har avtalats i 34 § i kollektivavtalet.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

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

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

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

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

När förtroendemannauppgiften utförs utanför arbetstiden

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

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistiks- och personaluppgifter

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

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

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

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

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen:

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna ska arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 § i samarbetslagen. I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

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

7.2 Gemensam utbildning

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Ny bilaga till kollektivavtalet: Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens rätt till information

- Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - o Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.
- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - o Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.
- Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden (KA 6 § 9 punkten)
 - o I fråga om utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 34 § i arbetstidslagen.
 - o I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 35 § i arbetstidslagen.
 - o Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema ska förhandlas med huvudförtroendemannen.
- Lokala avtal (KA 39 §)
 - o Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.
- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, "Förhandlingsordning")
 - o Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

- Lönestatistiks- och personaluppgifter (Allmänt avtal kapitel 5)
 - o Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - o Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.
 - o Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång per år om de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i anställningsförhållande till företaget.
 - o Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljö tillägg som används i olika löneformer.

- Information om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal kapitel 5 och 8)
 - o Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna (Allmänt avtal kapitel 5, "Lönestatistiks- och personaluppgifter").
 - o Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktige underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information. (Allmänt avtal kapitel 5, "Information om utomstående arbetskraft").
 - o Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen (Allmänt avtal 8.3).

- Arbetstidsbokföring (Allmänt avtal kapitel 5)
 - o Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (605/96).
- Uppgifter om företaget
 - o Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen.
 - ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
 - minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.
 - Närmare bestämmelser om skyldigheten att lämna ut information finns i 3 kap. 10 § i samarbetslagen.
- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal 7.3)
 - o Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet.
- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningsskydd 18 §)
 - o Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.
- Att frångå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (Avtal om uppsägningsskydd 19 §)
 - o Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

5 Kontinuerlig förhandling

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

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

Textändringar som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

För den kontinuerliga förhandlingen uppgörs årligen en separat plan, för vilken målen och tidtabellen planeras på förhand.

Teman för kontinuerlig förhandling under avtalsperioden 2016–2017

- Ett grövre lönesystem som alternativ till det analytiska systemet
- Avvikande avtal om utjämningschema för arbetstiden
- Utveckling av samarbetet och förhandlingssystemen
- Underlättande av sysselsättningen av unga
- Utveckling av produktiviteten
- Arbetstidsarrangemang, sammanpassning av arbetet, privatlivet och kundbehoven
- Sjukfrånvaron
- Problemen vid anlåtande av utomstående arbetskraft och hyrd arbetskraft
- Reform av strukturen av förtjänsten för regelbunden arbetstid
- Totallönereformen
- Arbetshälsan
- Användningen av åldersprogram och individuella karriärplaner
- Jämlik arbetsgemenskap – jämlikt bemötande
- Förebyggande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatserna – gemensamma tolkningar
- Reform av kollektivavtalets struktur

6 Främjande av lokala avtal

Förbunden främjar det lokala avtalsförfarandet genom att ordna gemensam utbildning under avtalsperioden.

För en utbildning som Kemiindustrin rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja lokala avtal eller arbetshälsa är arbetsgivaren skyldig att betala förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ersättning för inkomstbortfall för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet har ökat. När omfattningen av befrielsen fastställs beaktas de mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan som man gått igenom tillsammans då huvudförtroendemannens mandatperiod började.

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

Om ett företag eller en självständig del av ett företag hamnar i ekonomiska svårigheter, kan man lokalt ta till de metoder som redogörs för i bilaga 2.

7 Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremier är företagsspecifika lönetillägg. De förknippas med risken att de inte betalas ut om de uppställda resultat- och vinstmålen inte uppnås.

Ett tillägg som betalas ut som resultatpremie kan bygga exempelvis på indikatorer som beskriver arbetsplatsens produktionsverksamhet, ekonomiska utveckling och uppnåendet av uppställda utvecklingsmål eller på en kombination av alla dessa indikatorer.

Ett tillägg som betalas ut som vinstpremie kan bygga exempelvis på företagets driftsbidrag eller på en post som beskriver lönsamheten och som presenteras under denna post.

Användningen, kriterierna för fastställande och ändring av kriterierna beträffande resultat- och vinstpremier som företagsledningen beslutar om utreds för arbetstagarna innan premierna införs.

8 Jämlika löner och likabehandling

Kollektivavtalsparterna anser att det är viktigt att främja jämställdhet mellan könen på arbetsplatserna. Syftet med den preciserande lönekartläggningen som ingår i jämställdhetsplaneringen är att ta reda på om det finns ogrundade löneskillnader mellan könen och hur dessa korrigeras i så fall. Parterna utreder senast 31.12.2016 hur jämställdhetsplanen, lönekartläggningen och åtgärder för att främja lika lön har genomförts på arbetsplatserna.

Avtalsparterna ordnar gemensam utbildning i anslutning till jämställdhetsplaner och lönekartläggningar. I utbildningen fäster man uppmärksamhet vid spridningen av god praxis till arbetsplatserna så att man med hjälp av dessa kan minska ogrundade löneskillnader och öka kunskapen om löner.

Utöver att främja jämställdhet mellan könen anser parterna att det är viktigt att främja likabehandling i arbetslivet och att särskilt beakta en jämlik behandling på arbetsplatserna. Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning. Parterna försöker främja att likabehandlingsplaner tas i bruk senast 1.1.2017 såsom lagen föreskriver.

9 Arbetshälsa

Verksamheten för arbetshälsa är fortlöpande och helhetsbetonad utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens arbetshälsa skapar också förutsättningar för framgångsrik företagsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar och pensionsåldern stiger blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare.

År 2010 tillsatte förbunden projektet Hyvää huomenta - Hyvää huomista (God morgon - En god morgondag) i syfte att främja arbetshälsan, utveckla kunnandet, förlänga arbetskarriärerna, minska incidensen av sjukdomar och öka produktiviteten. Målet med projektet är att hitta nya infallsvinklar, idéer och konkreta medel och redskap för arbetshälsa tillsammans med arbetsmarknadsparterna och företagen.

Parternas gemensamma projekt Hyvää huomenta – Hyvää huomista fortsätter under avtalsperioden och samtidigt utnyttjas de erfarenheter som erhållits under projektets gång. Under avtalsperioden ligger fokus i synnerhet på att stödja projekt som utvecklar arbetshälsan och produktiviteten vid specifika företag. Förbunden uppmuntrar och stöder arbetsplatserna i genomförandet av projektet för arbetshälsa på olika sätt.

Arbetshälsa är ledning och hantering av arbetsgemenskapsfärdigheter som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas varierande behov. Familjesituationen, arbetsskiften, den fysiska konditionen och de psykiska krafterna påverkar orken för individer av olika åldrar och därigenom hela arbetsgemenskapen. Att basera arbetet på individens styrkor ger hela arbetsgemenskapen mervärde.

10 Avtalets giltighet

10.1 Avtalsperiodens upphörande

Detta avtal gäller till och med 30.11.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

11 Justering av protokollet

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

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén Jaana Neuvonen

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Heli Puura

Toni Laiho

Bilagor

BILAGA 1: Tekniska ändringar i kollektivavtalet

BILAGA 2: Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter (39 §)

BILAGA 1: Tekniska ändringar i kollektivavtalet

Hänvisningarna till Kemifacket i kollektivavtalets 8 § 5 punkten, 7 § 2 punkten, kapitel 6 i det allmänna avtalet och avtalet om lönesystemet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin ändras till hänvisningar till TEAM Industribranschernas fackförbund rf.

Bestämmelsen om direktionsrätt i det allmänna avtalet (Allmänt avtal kapitel 1)

Bestämmelsens andra stycke ändras i fråga om rubriker på följande sätt:

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

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

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

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

BILAGA 2: Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter (39 §)

Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpenning och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för storhelger och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

LÖNESYSTEMET FÖR DEN KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE

1 Lönssystemets struktur

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

Uppgifternas svårighetsgrad

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

Individuell lönedel

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

Tjänstetidstillägg

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

2 Lönebildning

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

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

3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass

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

Ifrågavarande löner enligt svårighetsklass tillämpas inte vid företag/verksamhetsenheter där man 1.2.2001 hade i bruk ett lokalt lönesystem eller där man ingått avtal om att bibehålla ett på det tidigare lönesystemet baserat och till företaget anpassat system.

Ny arbetstagare

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

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

4 Företagsanpassade system

Vid användning av de företagsanpassade lönesystem som avses ovan i punkt 3, andra stycket bör man också avtala om hur de arrangemang och övriga förhöjningar som man utöver den allmänna förhöjningen kommit överens om i samband med kollektivavtalsuppgörelserna i dessa system ska verkställas så att förhöjningarna oberoende av det lönesystem som används till sin kostnadseffekt uppgår till det belopp som avtalas i kollektivavtalet.

5 Lönesystemets underhåll och lön

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

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

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

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

6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter

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

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

OMFÅNG OCH MÅNGSIDIGHET KUNNANDE	LA1 Uppgifterna och/eller arbetena varierar inte	LA2 Uppgifterna och arbetena varierar tidvis	LA3 Uppgifterna varierar ansenligt inom samma kunskapsområde	LA4 Uppgifterna varierar inom olika kunskapsområden
O1 IAKTTAGANDE AV GIVNA DIREKTIV Detaljerade direktiv har givits för uppgifterna. Uppgifterna utförs enligt direktiven. Inskränkta erfarenhetskrav.	14	19		
O2 TILLÄMPNING AV GIVNA DIREKTIV Uppgifterna har försetts med klara direktiv, vars tillämpning förutsätter kunskaper som inhämtats genom erfarenhet.	22	27	33	
O3 OMDÖME I VALSITUATIONER Direktiven som gäller uppgiftens utförande är generella. I situationer där det gäller att avgöra mellan olika alternativ krävs innehav av yrkeskunskaper som inhämtats genom erfarenhet.	32	37	43	50
O4 OMDÖME OCH TILLÄMPNINGSFÖRMÅGA Uppdragen är till sin karaktär allmänna. Situationer som kräver självständiga avgöranden som förutsätter såväl yrkeskunskaper som -färdigheter förekommer ofta.	44	49	55	62
O5 OMDÖME, AVGÖRANDE, PLANERING Uppdragen är målinriktade. Uppgifterna kan vara helt nya. Prövningssituationer och erforderliga lösningar förutsätter lång erfarenhet inom branschen samt omfattande yrkeskunskaper.		63	69	76
ANSVAR Graden av betydelse som arbetets utförande och till arbetet hörande avgöranden har.	VA1 Ansvar för arbetets utförande och resultatet är sedvanligt. Arbetet har verkningar i huvudsak på det egna arbetsresultatet. 10	VA2 Ansvar för arbetets utförande och resultat är betydande. Arbetet påverkar direkt arbetsgruppens resultat. 15	VA3 Ansvar för arbetets utförande är betydande. Arbetet har direkta verkningar på avdelningens verksamhet. 20	VA4 Ansvar för arbetets utförande och resultat är stort. Arbetet har stora verkningar på enhetens eller företagets verksamhet. 25

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

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

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

KUNNANDE

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

Svårighetsgraden är desto högre

- ju oftare det förekommer omdömessituationer
- ju mer olikartade de är
- ju kortare tiden för övervägande är
- ju mer myndigheternas bestämmelser och förordningar reglerar arbetsprocessen
- ju mer generella direktiven är
- ju långsammare och mer summarisk feedbacken är
- ju mer omfattande och ingående kunskaper avgörandena kräver

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

OMFÅNG OCH MÅNGSIDIGHET

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

ANSVAR

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

Ansvar är desto större

- ju större verkningar avgörandena har på produktion, kvalitet och resultat
- ju mer betydande verkningarna på miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten är
- ju större de ekonomiska eller mänskliga effekterna som anknyter till uppgiften är

Ansvar och avgörandenas verkningar granskas som helhet och deras samverkan bedöms ur företagets eller enhetens synpunkt.

VÄXELVERKAN

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

Kravet är desto större

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

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

MILJÖFAKTORER

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

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

Exceptionella förhållanden

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

BELASTNING

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

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

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

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

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

7 Fastställande av individuell lönedel

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

ALLMÄNT AVTAL 24.11.2009**KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****Utgångspunkt**

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

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

Grundläggande rättigheter

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

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

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

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

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

Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

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

Tillämpningsområde

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

Organisationsförändringar och dylika ändringar

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

Laghänvisningar

Till den del som man i detta avtal inte annat avtalat, iakttas lagen om samarbete inom företag (725/78) fram till 30.6.2007 och fr.o.m. 1.7.2007 den nya lagen (254/06) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) som inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER

Utvecklingsverksamhet

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

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

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

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

Genomförande av samarbete

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

presentanter i första hand bland arbetstagare i den enhet som ska utvecklas.

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

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

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

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

Verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga

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

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH -ORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses en registrerad underförening till TEAM Industribranschernas fackförbund rf.

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

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

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

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

Gemensam syn på utvecklingsbehov

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

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

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

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

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

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

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

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

Ombud

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

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

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

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om de valda förtroendemännen, om att en suppleant vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombudet som verkar i förtroendemannauppgifter eller om förtroendemännen som verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en suppleant vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige vid behov en tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från sitt arbete. En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

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

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

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

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst

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

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

Huvudförtroendemannens månadsersättning

Om den månadsersättning som betalas till huvudförtroendemannen har avtalats i 34 § i kollektivavtalet.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

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

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

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

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

När förtroendemannauppgiften utförs utanför arbetstiden

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar en ändamålsenlig plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige för förvaring av den utrustning som förutsätts för skötseln av uppdragen. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsutrymmen, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. redskap.

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

Löne- och omplaceringsskydd

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

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

Överlåtelse av rörelse

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

Upprätthållande av yrkeskunskap

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

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

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

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

Integritetsskydd

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

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

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

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

Kandidatskydd

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

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

Efterskydd

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

Ersättningar

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

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

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

Förbundsbehandling

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

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

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

4.4 Suppleanter

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

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

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistiks- och personaluppgifter

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

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

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

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig för- trogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljötill- lägg som används i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetar- skyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbets- platsen som är anställd hos underleverantörerna.

Information om utomstående arbetskraft

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

Arbetstidsbokföring

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (605/96).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningar

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

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen:

1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och

2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna ska arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 § i samarbetslagen. I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

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

Tystnadsplikt

Angående tystnadsplikten gäller det som stadgas i 57 § i samarbetslagen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till en sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och den förlorade arbetsförtjänsten under ordinarie arbetstid enligt medeltimförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf ska konstateras före anmälning till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt ifrågavarande kollektivavtal.

Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och restiden. För den tid som används till utbildning utanför arbetstiden eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. På lönen för en person med vecko- eller månadslön görs inte avdrag för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2 Gemensam utbildning

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

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

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

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

åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande medinflytandesystem och lokalt avtalsförfarande Parterna följer med hur det nämnda utbildningsutbudet genomförs.

Protokollsanteckning:

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

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

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

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

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

7.4 Ersättningar

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

Dessutom ska den måltidsersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas till de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för förlorad arbetsförtjänst.

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

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

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

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

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

8.2 Underleverans

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

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

8.3 Hyrd arbetskraft

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

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

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

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller fr.o.m. 24.11.2009 som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS
FACKFÖRBUND RF

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

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

1 §

Tillämpningsområde

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

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

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

2 §

Semesterlön och semesterersättning

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

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5

4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Med arbetad tid likställd tid

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

**4 §
Ikraftträdande**

Genom detta avtal upphävs det semesterlöneavtal som Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC har ingått den 10 september 1990.

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

Avtalet kan sägas upp att årligen upphöra vid semesterkvalifikationsårets utgång. Uppsägningen ska i detta fall genomföras senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i § 1 avsedda medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf och FFC:s medlemsförbund som inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem Mikko Nyyssölä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

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

1. anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

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

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

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

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

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

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

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

2 § Uppsägningsgrunder

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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

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

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkning av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps- och föräldradledighet samt vårdledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkningen av anställningsförhållandets längd. För värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte ingå i anställningstiden.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkningen av bestämd tid finns varken särskilda bestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtal. De regler för beräkning av bestämd tid som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänför sig till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

Även om den utsatta dagen eller den sista dagen av en tidsfrist vid uppsägningen skulle infalla på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om en försummelse som den andra avtalsparten har gjort sig skyldig till. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 § Anmälan om uppsägning

Anmälan om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan anmälan sändas per brev eller elektroniskt. En sådan anmälan anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att anmälan har skickats.

När en arbetstagare är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 § Anmälan om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datumet då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsgrunder utgående från vilka arbetsavtalet avslutas och som arbetsgivaren känner till.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN**7 § Tillämpningsområde**

Utöver det som anges ovan ska man vid uppsägning på grund av orsaker som beror på arbetstagaren iaktta bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

I 9 § i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendemän eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstol för behandling. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som sagt upp sin arbetstagare i strid med de uppsägningsgrunder som fastställs i 2 § i detta avtal är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningens belopp

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader. När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och en förlorade arbetsförtjänsten, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras den arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren enligt 12:3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren kan inte dömas till den ersättning som avses i denna paragraf utöver eller i stället för skadeståndet enligt 12:2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den del som arbetstagaren fått i ersättning för de löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Från ersättningen kan göras ett mindre avdrag än det ovan nämnda eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med tanke på ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om ett avtal ingås om arbetsgivarens skyldighet att betala ersättning för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från den avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställning kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för anmälan om permittering och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare, ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka på förhand, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bevarande av bostadsförmånen under permitteringsperiod stadgas i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringsperioden.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en förhandsutredning om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren bereda arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företas om arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska företas en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan lämnas personligen får den lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av den varselperiod som fastställs enligt styckena 1–2 i 14 § ovan.

I anmälan ska uppges grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar, permitteringsperiodens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringsperiodens längd eller uppskattade längd.

Den anmälningskyldighet som avses i styckena 1–2 i 14 § ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringsperioden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfristerna för anmälan om permittering

I de fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där arbetsgivaren "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt.

Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permitteringen ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består.

I fall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen kommer att upphöra, har tjänstemannen inte denna rättighet under de sista sju dagarna som föregår permitteringsupphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagarers arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden avdra lönen för 14 dagar om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av tiden för permitteringsanmälan på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

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

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete och på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får nytt arbete kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Uppskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under permitteringsvarseltiden kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan uppskjutas till en senare tidpunkt.

På denna grund kan permitteringen endast uppskjutas en gång utan att en ny permitteringsanmälan ges och högst för den tid som det arbete som uppkommit under permitteringsvarseltiden varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4 uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringens början med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få ett tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permittering, ifall avsikten är att permitteringen fortsätter omedelbart efter att arbetet utförts utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det finns skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang finns det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

Det ovan framförda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte har tagit ställning till lagbestämmelserna som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och permitteringsvarseltid i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningförfarande som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Anmälan om återupptagande av arbetet

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om återupptagande av arbetet minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte lämnas när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men innan han eller hon meddelats om återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada som eventuellt förorsakats arbetsgivaren till följd av detta. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstiden. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under ett sådant avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren har dock rätt att från arbetstagaren uppbära vederlag för användningen av lägenheten tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget per kvadratmeter får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering av skäl som inte berott på arbetstagaren ska man såvitt möjligt iaktta den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 10 §.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i 7:9 § i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten

Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Det är möjligt att avvika från återanställning i enlighet med denna paragraf och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen med ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 9 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån, beställer byrån arbetskraft på basis av förfrågan och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang finns det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 § Påföljdssystem

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

Försummelse att iaktta förfarandebestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställande av den ersättning som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

21 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal gäller fr.o.m. 7.11.2013 som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF
NAS

TEAM INDUSTRIBRANSCHER-
FACKFÖRBUND RF

Pekka Hotti

Timo Vallittu

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL
CENTRALFÖRBUND
FINLANDS FACKFÖRBUNDS
CENTRALORGANISATION FFC

Tid	10.5.2001	
Plats	TT:s kontor, Södra Kajen 10	
Närvarande	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatunen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	FFC
	Kirsti Palanko-Laaka	FFC
	Jorma Rusanen	FFC

1
Parterna kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga deltagare ska underteckna det.

2
Man godkände och undertecknade avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC och konstaterade att avtalet träder i kraft 1.6.2001.

Man konstaterade att man genom det undertecknade avtalet om uppsägningsskydd häver det mellan TT och FFC 14.6.1991 undertecknade allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering jämte tillämpningsanvisningar samt de ändringar som senare gjorts i avtalet och i tillämpningsanvisningarna.

3
Man konstaterade att avtalet binder alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28.5.2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4
Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp i vars arbete Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC har deltagit.

In fidem

Justerat:

BILAGA 1 LÖN UNDER FADERSKAPSLEDIGHET 3.5.2013

Kemiindustrin rf:s, Fackförbundet Pro rf:s och TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s gemensamma tillämpningsanvisning om bestämmelsen som gäller lönen under faderskapsledighet i kollektivavtalet

(Anställda inom den kemiska basindustrin, plastproduktindustrin och den kemiska produktindustrin, olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, tjänstemän inom den kemiska branschen)

Texten i kollektivavtalet lyder följande:

”Till en arbetstagare betalas lön för ordinarie arbetstid för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid betalningen av lön för moderskapsledighet.”

Faderskapsledighet

I sjukförsäkringslagen föreskrivs om en faderskapspenningperiod om högst 54 dagar. Fäder har rätt att ta ut en faderskapsledighet om högst 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningperioden, dock först efter att barnet har fötts. Med vardagar avses i detta sammanhang även lördagar. Dessa 18 dagar kan uppdelas på **högst fyra avsnitt**.

Förutsättningar för löneutbetalning

En faderskapsledighet med lön förutsätter att

- **anställningsförhållandet har fortgått minst sex månader** före barnets födelse och
- det är fråga om **de sex första vardagarna** (måndag–lördag, exklusive söckenhelger) **under den första faderskapsledighetsperioden**
- FPA betalar faderskapspenning för tiden för faderskapsledigheten.

Lön som betalas

Till arbetstagare betalas lön för faderskapsledighet för den **ordinarie arbetstiden med medeltimförtjänst** såsom lön för sjuktid. Till tjänstemän betalas såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. FPA betalar faderskapspenning för tiden för faderskapsledigheten (högst 18 dagar). Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för sex vardagar.

Placeringen av faderskapsledigheten och den tillämpliga arbetstidsformen inverkar på vilka sex dagar arbetsgivaren betalar lön för faderskapsledighet (se exemplen från och med sida 2).

Förklaringar till tecknen:

(f) = faderskapsledighet

D = dagskift

M = morgonskift

K = kvällsskift

N = nattskift

- = ledighet

Exempel 1

Till en person som gör dagarbete och tar ut sin sex dagars faderskapsledighet mellan måndag–lördag, betalas lön för faderskapsledighet enligt lön för sjuktid mellan måndag–fredag och arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden måndag–lördag.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-

Exempel 2

En person som gör dagarbete använder sin rättighet att ta ut sin faderskapsledighet i fyra perioder; vecka 1 tar arbetstagaren ut faderskapsledighet från måndag till onsdag tre dagar och vecka 2 från måndag till onsdag tre dagar.

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

De markerade dagarna är faderskapsledighet för vilka arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA och betalar till arbetstagaren lön för faderskapsledighet för samma period såsom lön för sjuktid.

Exempel 3

En person i kontinuerligt skiftarbete tar ut sin sex dagars faderskapsledighet mellan måndag–lördag. För denna period är hans arbetstid enligt arbetstidsschemat följande:

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
M (fl)	M (fl)	- (fl)	K (fl)	K (fl)	- (fl)	N

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledighet enligt medeltimförtjänsten för arbetsdagarna enligt arbetstidsschemat. Till en tjänsteman betalas såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden måndag–lördag.

Exempel 4

En person som gör dagarbete tar ut en faderskapsledighet på sex vardagar. Han antecknar faderskapsledigheten för tiden 20.12–27.12 eftersom helgdagarna inte förbrukar faderskapsledigheten. Julafton är inte heldag, utan vardag, varför den förbrukar faderskapsledigheten.

Mån 20.12	Tis 21.12	Ons 22.12	Tors 23.12	Fre 24.12	Lör 25.12	Sön 26.12	Mån 27.12
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-	-	D (fl)

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledighet enligt hans arbetsskift. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden 20.12–24.12 och 27.12.

Tilläggsuppgifter

Kemiindustrin KI rf:s arbetsmarknadsombud

Fackförbundet Pro rf

TEAM Industribranschernas fackförbund rf

**BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH
ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION**

- Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - o Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - o Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.

- Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden (KA 6 § 9 punkten)
 - o I fråga om utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 34 § i arbetstidslagen.
 - o I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 35 § i arbetstidslagen.
 - o Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema ska förhandlas med huvudförtroendemannen.

- Lokala avtal (KA 39 §)
 - o Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, "Förhandlingsordning")
 - o Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänförs till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens rätt till information

- Lönestatistiks- och personaluppgifter (Allmänt avtal kapitel 5)
 - o Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - o Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.
 - o Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång per år om de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i anställningsförhållande till företaget.
 - o Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljötillägg som används i olika löneformer.

- Information om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal kapitel 5 och 8)
 - o Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna (Allmänt avtal kapitel 5, "Lönestatistiks- och personaluppgifter").
 - o Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktige underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information. (Allmänt avtal kapitel 5, "Information om utomstående arbetskraft")
 - o Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen (Allmänt avtal 8.3).

- Arbetstidsbokföring (Allmänt avtal kapitel 5)
 - o Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (605/96).

- Uppgifter om företaget
 - o Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 3 kap 10 § i samarbetslagen.
 - ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
 - minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.
 - Närmare bestämmelser om skyldigheten att lämna ut information finns i 3 kap. 10 § i samarbetslagen.

- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal 7.3)
 - o Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet.

- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningskydd 18 §)
 - o Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

- Att frånga återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagararen (Avtal om uppsägningskydd 19 §)
 - o Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagararen har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

BILAGA 3 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpenning och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för storhelger och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM KEMIINDUSTRIN 2016–2020 (8 timmars arbetsdag)

Arbetstiden inom kemiindustrin 2016–2020	2016	2017	2018	2019	2020	I genom- snitt 2010–2020
Arbetsveckor/år	47,29	47,14	47,14	47,14	47,29	47,18
Antalet dagar per år sammanlagt	366	365	365	365	366	365
- lördagar 1) och söndagar	105	105	104	104	104	104
- söckenhelger som förkortar arbetstiden	8	9	10	10	9	9
- semester (arbetsdagar)	25	25	25	25	25	25
- arbetstidsförkortning	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar sammanlagt/år						
- 1- och 2-skiftsarbete	215,5	213,5	213,5	213,5	215,5	214
- intermittent 3-skiftsarbete	212,5	210,5	210,5	210,5	212,5	211
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	204,0	204,0	204,0	204,0	204,0	204
Arbetstimmar sammanlagt/år						
- 1- och 2-skiftsarbete	1724	1708	1708	1708	1724	1715
- intermittent 3-skiftsarbete	1700	1684	1684	1684	1700	1691
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	1632	1632	1632	1632	1632	1632
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka						
- 1- och 2-skiftsarbete	36,5	36,2	36,2	36,2	36,5	36,3
- intermittent 3-skiftsarbete	36,0	35,7	35,7	35,7	36,0	35,8
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6	34,6
7,5 arbetstimmar per dag (dagsarbete)	-	-	-	-	-	-
Arbetsdagar sammanlagt/år	228	226	226	226	228	227
Arbetstimmar sammanlagt/år	1710	1695	1695	1695	1710	1701
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka	36,2	36,0	36,0	36,0	36,2	36,1

Ovan beskriven beräkning beskriver en situation där arbetstagaren har rätt till och där han eller hon också under det aktuella kalenderåret tar ut en semester på 30 vardagar.