

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

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

Kollektivavtal

för

borst- och penselbranscherna

1.2.2017–31.1.2018

Kemiindustrin KI rf
Träfacket rf

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA I ENLIGHET MED DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL	5
I ALLMÄNT	13
1 § Avtalets tillämpningsområde.....	13
2 § Avtal mellan centralorganisationer	13
3 § Arbetsfredsförpliktelse	13
4 § Organisationsfrihet.....	14
II BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN.....	14
5 § Uppkomst och upphörande av anställningsförhållande	14
III BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	15
6 § Arbetstid.....	15
7 § Förkortning av arbetstid.....	18
8 § Övertidsarbete.....	20
9 § Söndagsarbete	21
10 § Inkallelse till uttryckningsbetonat arbete	22
IV ARBETSLÖNER.....	22
11 § Lön	22
12 § Arbetets kravnivå.....	23
13 § Arbetsspecifika löner	23
14 § En persons arbetsprestation	24
15 § Prestationslön.....	24
16 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst.....	25
17 § Förflyttning till ett annat arbete och avbrott i arbetet	25
18 § Skiftarbetestillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete	26
19 § Miljötillägg	27
20 § Tjänsteårstillägg	27
21 § Söckenhelgsersättning.....	28
22 § Lönebetalning.....	28
V SPECIELLA ERSÄTTNINGAR	28
23 § Ersättning för resekostnader	28

Innehåll

24 § Övriga ersättningar	28
VI SOCIALA BESTÄMMELSER	29
25 § Lön för sjukdomstid och moderskaps- och faderskapsledighet	29
26 § Läkarkontroller	33
27 § Semester	36
28 § Grupplivförsäkring.....	37
VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	38
29 § Personliga anställningsfrågor	38
30 § Ordningsbestämmelser	38
31 § Trä- och specialbranschernas förbunds förvaltningsorgans möten	38
VIII BESTÄMMELSER OM YRKESAVDELNINGEN	39
32 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	39
33 § Anordnande av möten på arbetsplatser och anslagstavlor	41
34 § Innehåll och redovisning av medlemsavgifter till fackföreningar	41
IX FÖRHANDLINGSORDNING	42
35 § Fortgående förhandlingsförfarande	42
36 § Lokala avtal.....	42
37 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande	42
X AVTALETS GILTIGHET.....	43
38 § Giltighetstid och turordning vid uppsägning.....	43
BILAGA 1	44
BILAGA 2	46
BILAGA 3	48
BILAGA 4	49
BILAGA 5	50
BILAGA 6	53
BILAGA 7	74
BILAGA 8.....	93
BILAGA 9.....	95
BILAGA 10	98

KEMIINDUSTRIN KI RF
TRÄFACKET RF

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV
KOLLEKTIVAVTALET FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA I
ENLIGHET MED DE CENTRALA
ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL**

Tid 7.10.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Jyrki Hollmén

Träfacket rf
Jari Nilosaari
Jyrki Alapartanen

1. Centralorganisationernas konkurrenskraftsavtal och genomförandet av avtalet

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 nådde 19.5.2016 ett förhandlingsresultat om textändringarna i kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna enligt arbetsmarknadens centralorganisationers ovan nämnda konkurrenskraftavtal. Förbuden har i dag i enlighet med förhandlingsresultatet undertecknat ett kollektivavtal för borst- och penselbranscherna.

2. Avtalsperiod

Avtalet gäller 1.2.2017–31.1.2018.

Parterna konstaterar att det nya kollektivavtalet från och med 1.2.2017 ersätter det kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 1.3.2014–31.1.2017.

3. Ärenden som ska avtalas om

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar arbetsmarknadsparterna om:

- att förlänga den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar fr.o.m. 1.2.2017 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 förbunden inte behöver godkänna ett lokalt avtal för att det ska träda i kraft
- utveckling av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar

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. 1.2.2017 utan att den årliga inkomstnivån ändras

Den årliga arbetstiden förlängs genom att stryka tre arbetstidsförkortningsdagar. För deltidsanställda genomförs förlängningen enligt förhållandet mellan deltiden och den fulla arbetstiden. Om man lokalt i ett företag har kommit överens om att inga arbetstidsförkortningsledigheter hålls, beaktas förlängningen av den årliga arbetstiden i det lokala avtalet.

Främjande av lokala avtal

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

- avtal om periodarbete (6 §)
- överlevnadsklausul för att trygga verksamheten och arbetsplatserna
- tidpunkten för betalning av semesterlön och semesterpremie (27 §)
- främjande av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar (32 §)

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

Lokala avtal kan ingås enligt 36 § i kollektivavtalet utan förbundens godkännande.

4. Textändringar från och med 1.2.2017

- 4.1. 6 § Arbetstid ändras så att förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar också beaktas i treskiftsarbete:

6 § Arbetstid

Protokollsanteckningar:

a) Arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är i genomsnitt 36,9 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 35,3 timmar per vecka.

För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 24 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1775 timmar i intermittert treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1699 timmar. För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 30 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1739 timmar i intermittert treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1664 timmar.

Den minskning i inkomster som föranleds av förkortning av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i treskiftsarbete intjänar ett tillägg i centbelopp som i intermittert treskiftsarbete är 6,9 % och i kontinuerligt treskiftsarbete 13,6 % av den genomsnittliga timförtjänst som fastställts i detta kollektivavtal. Annars iakttas protokollet som ingåtts mellan förbunden vad gäller arbetstidsförkortningen.

- 4.2. 6 § 6 punkten ändras så att man lokalt kan avtala om periodarbete också i andra situationer än de som fastställs i arbetstidslagen.

6 § 6 punkten ändras:

Den ordinarie arbetstiden i arbete (periodarbete) som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § 1 mom. i lagen. Ett lokalt avtal om periodarbete som avviker från förteckningen i 7 § i arbetstidslagen kan ingås.

- 4.3. 7 § Förkortning av arbetstid ändras så att det maximala antalet arbetstidsförkortningsdagar minskas med tre.

Tabellen i punkt 2 i 7 § Förkortning av arbetstid ändras på följande sätt:

2. Ledighet ges under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

Underteckningsprotokoll

Antal arbets- skift		Antal lediga dagar
minst	22	1
	44	2
	66	3
	88	4
	110	5
	132	6
	154	7
	176	8
	198	9
	206	9,5

- 4.4. Tabellen i punkt 4 i 7 § Förkortning av arbetstid ändras så att den motsvarar tabellen i punkt 2.

Andra stycket i punkt 4 i 7 § Förkortning av arbetstid ändras på följande sätt:

Ifall arbetstagarens antal arbetsdagar som inverkar på skiftledigheterna vid utgången av kalenderåret är

11–21	eller
33–43	"
55–65	"
77–87	"
99–109	"
121–131	"
143–153	"
165–175	"
187–197	"

betalas till honom eller henne på följande lönebetalningsdag hälften av lönen för en skiftledighet.

- 4.5. Till första punkten i 8 § Övertidsarbete läggs ett andra stycke till där det fastställs att det maximala antalet övertidstimmar räknas per kalenderår.

8.1 § ändras och lyder på följande sätt:

1. Vad gäller övertidsarbete iakttas med nedanstående undantag den gällande lagstiftningen.

Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

- 4.6. En ny § 27.3 läggs till enligt vilken man lokalt kan avtala om att semesterlönen betalas på anställningsförhållandets vanliga lönebetalningsdag, och följaktligen ändras numreringen i paragrafen.

En ny 27.3 § läggs till

3. Man kan lokalt avtala om att semesterlönen betalas på anställningsförhållandets vanliga lönebetalningsdag.

- 4.7. En ny 27.7 § läggs till

Till 27 § Semester läggs en ny punkt till:

7. 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. Avtalet ingås skriftligen innan semesterperioden börjar.

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

- 4.8. Under tabellen i 32.3 § läggs följande till:

32.3 §

Utöver ovan nämnda befrielse per vecka ges huvudförtroendemannen dessutom tillräcklig befrielse för att föra de lokala avtalsförhandlingar som avses i kollektivavtalet, när det konstaterats att förhandlingarna mellan de lokala parterna har inletts.

5. Fortgående förhandlingsförfarande

I 35 § i kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna konstateras följande:

"Under avtalsperioden är det möjligt att inleda förhandlingar för att förtydliga och utveckla någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns behov av att förhandla om arbetslivets kvalitativa frågor, t.ex. i samband med omfattande arbetsmarknadsavgöranden eller betydande lagändringar som gäller avtalsbranschen, kan parterna komma med nödvändiga förslag. Ärenden som avtalats under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden."

Parterna förbinder sig till systematiska kontinuerliga förhandlingar för att förnya kollektivavtalets innehåll och struktur under avtalsperioden 1.2.2017–31.1.2018. Eventuella textändringar som avtalats till följd av kontinuerliga förhandlingar träder ikraft vid en tidpunkt som avtalas separat.

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som ska utveckla ett system med en arbetstidsbank.

6. Välbefinnande och ork i arbetet

Förbunden anser att arbetet för att främja välbefinnande i arbetet är en kontinuerlig och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen, och att personalens välbefinnande också skapar förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären dessutom allt viktigare.

Ledarskap som främjar välbefinnande i arbetet innebär ledarskap som identifierar individernas olika behov. Familjesituationen, arbetsskiften, den fysiska konditionen och psykiska belastningen påverkar arbetsförmågan hos individer i olika åldrar och i olika livssituationer, och därmed hela arbetsgemenskapen. Att bygga upp arbetet kring individens styrkor tillför ett mervärde till hela arbetsgemenskapen.

Förbunden konstaterar att expertgruppen som tillsatts av arbetsmarknadens centralorganisationers arbetslivsgrupp har utarbetat en modell för åldersprogrammet baserad på ram- och karriärsavtal. Centralorganisationerna inleder förankringen av modellen på arbetsplatserna i samarbete med Arbetarskyddscentralen.

Modellen som utarbetats erbjuder en kunskapsgrund för uppgörandet av ett åldersprogram vid företaget. När man bedömer huruvida ett åldersprogram är nödvändigt kan man också på många punkter utnyttja centralorganisationer-

nas handbok om uppgörande av ett åldersprogram. Handboken tar bland annat upp planering av åldersledning, arbetskarriär och ork i arbetet samt olika arbetstidsarrangemang som lämpar sig för att stöda arbetstagarna att fortsätta arbeta.

Förbunden rekommenderar att de lokala parterna utreder och inför handlingsmodeller för att förbättra arbetshälsan samt för att minska och förkorta sjukfrånvaron.

7. Exceptionella ekonomiska svårigheter

Avtalsparterna konstaterar att den ekonomiska situationen och svårigheter med orderstocken drabbar företagen i branschen på olika sätt. När den ekonomiska situationen och orderstocken förändras och läget blir exceptionellt svårt kan ett företag bli tvunget att vidta särskilda åtgärder för att trygga verksamhetsförutsättningarna eller begränsa krisens effekter.

Vid ett företag eller en arbetsplats fastslås tillsammans med huvudförtroendemannen de svårigheter som gäller ekonomi, orderstock eller sysselsättning och som riktar sig mot företaget, och man söker mildare metoder för anpassningen av arbetskraften för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar. Förbunden förbinder sig att på begäran av lokala parter förhandla om de åtgärder som situationen kräver innan andra åtgärder vidtas.

8. Främjande av lokala avtal och förhandlingskulturen

Kollektivavtalsparterna avtalar om ordnandet av gemensam utbildning och hur förhandlingskulturen, förhandlingskompetensen och kontinuerlig dialog främjas på arbetsplatserna.

9. Avtalets giltighet

9.1. Avtalsperiodens upphörande

Kollektivavtalet är i kraft t.o.m. 31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

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 har upphört.

9.2. Frigörelse från en uppgörelse enligt konkurrenskraftsavtalet

Centralorganisationerna utvärderar konkurrenskraftsavtalets täckning och regeringens åtgärder som stöder avtalets uppkomst 1.6.2016. Därefter meddelar de gemensamt statsrådet om avtalets täckning. Om arbetsmarknadens

centralorganisationer efter 31.5.2016 konstaterar att avtalet inte är tillräckligt täckande eller att regeringens åtgärder inte är tillräckliga, upphör det här avtalet att gälla och förlorar sin betydelse, och istället tillämpas kollektivavtalet som gäller 1.3.2014–31.1.2017.

10. Justering av protokollet

Det här protokollet har samma bindande verkan och giltighet som kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Det här protokollet har utarbetats i två likalydande exemplar, ett för varje part.

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

KEMIINDUSTRIN RF

Jyrki Hollmén

TRÄFACKET RF

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

TRÄFACKET RF

1.2.2017–31.1.2018

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan de medlemsfirmor i borst- och penselindustrin som hör till Arbetsgivarernas Allmänna Grupp och de industrianläggningar och deras underavdelningar samt deras anställda i branscher som är jämförbara med ovanstående.

2 § Avtal mellan centralorganisationer

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas följande avtal som ingåtts mellan centralförbunden:

- Det allmänna avtalet 1997
- Semesterlöneavtal 2005
- Det allmänna avtalet om uppsägningskydd och permittering 2001

Protokollsanteckning:

Om ändringar till ovan nämnda avtal görs medan detta kollektivavtal är i kraft iakttas de, såvida ingendera parten har sagt upp avtalet.

3 § Arbetsfredsförpliktelse

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

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller, inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
3. Avtalsparterna är skyldiga att se till att de arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal så samvetsgrant som möjligt iakttar bestämmelserna i det.

4 § Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackföreningar eller inte.

Protokollsanteckning:

Förbunden förutsätter att nyanställda i företaget får tillräcklig information om bl.a. förhandlingsförhållanden på arbetsplatsen och faktorer som berör arbetsförhållandena och samtidigt informeras om vem som fungerar som arbetstagarens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Ifall arbetsplatsens storlek förutsätter det kan informationen på ett ändamålsenligt vis vid behov ges t.ex. i samband med presentationstillfällen som företaget anordnar.

II BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

5 § Uppkomst och upphörande av anställningsförhållande

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och inom ramen för lagen och det ikraftvarande kollektivavtalet säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren gör upp ett arbetsavtal antingen skriftligen eller på annat bevisligt sätt.
3. När ett anställningsförhållande upphör eller i samband med permittering iaktas bestämmelserna i det allmänna avtalet om grunderna till uppsägning och permittering.

Uppsägningstider

Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, och inget annat har avtalats, ska **arbetsgivaren** vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta

Längden på anställningsförhållandet	Uppsägningstid
mindre än ett år	14 dagar
högst 4 år	1 månad
över 4 men högst 8 år	2 månader
över 8 men högst 12 år	4 "
över 12 år	6 "

När **arbetstagaren** säger upp arbetsavtalet ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider

Längden på anställningsförhållandet	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dygn
över 5 år	1 mån.

4. Lokalt kan ingås avtal som avviker från uppsägningstiderna och/eller bestämmelserna om återanställning av arbetstagare i 6 § i kollektivavtalet (ArbAVL 6 kap.). I avtalet ska beaktas uppsägningstiderna som beror på längden av arbetstagarens anställningsförhållande och sysselsättningsmöjligheterna inom det pendlingsområde som arbetskraftsförvaltningen förutsätter samt arbetsgivarens övriga åtgärder för att främja sysselsättningen. Avtalet ska ingås skriftligen när det gäller uppsägning och avslutande av anställningsförhållanden och det ska delges förtroendemannen.

III BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

6 § Arbetstid

1. Beträffande arbetstid iaktas bestämmelserna i gällande arbetstidslag.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
3. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även organiseras så att den är i genomsnitt 40 timmar per vecka:
 - i dagsarbete och i tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst sex veckor; lokalt kan man avtala om en tidsperiod på ett år.
 - i kontinuerligt skiftarbete och i intermittert treskiftsarbete under en tidsperiod på högst ett år
 - förutsatt att man på förhand har utarbetat ett arbetstidsschema för arbetet för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet.

Protokollsanteckningar:

- a) *Arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är i genomsnitt 36,9 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 35,3 timmar per vecka.*

För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 24 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1775 timmar i intermittert treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1699 timmar. För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 30 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1739 timmar i intermittert treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1664 timmar.

- b) *Den minskning i inkomster som föranleds av förkortning av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i treskiftsarbete intjänar ett tillägg i centbelopp som i intermittert treskiftsarbete är 6,9 % och i kontinuerligt treskiftsarbete 13,6 % av den genomsnittliga timförtjänst som fastställts i detta kollektivavtal. Annars iakttas protokollet som ingåtts mellan förbunden vad gäller arbetstidsförkortningen.*

4. Den ordinarie arbetstiden kan även arrangeras så att den i ett- och tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst 26 veckor och i treskiftsarbete under en period på högst 52 veckor utjämnas till den genomsnittliga arbetstid per vecka som avtalats om för respektive arbetstidsform. Vad gäller ett- och tvåskiftsarbete kan man med den lokala förtroendemannen komma överens om en utjämningsperiod på högst 52 veckor och om en ordinarie arbetstid per dygn som uppgår till högst 12 timmar, då maximitiden per vecka är 52 timmar.
5. Lokalt kan man med förtroendemannen i fråga om en viss arbetsuppgift, arbetsfas eller grupp avtala att det system för utjämnning av arbetstiden som ska göras upp på förhand inte görs upp, utan att arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna genomsnittet under ett kalenderår.

Man ska lokalt komma överens om när den ackumulerade arbetstiden under kalenderåret granskas. Avtalet ska ingås skriftligen och kan endast gälla för viss tid.

6. Den ordinarie arbetstiden i arbete (periodarbete) som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § 1 mom. i lagen. Ett lokalt avtal om periodarbete som avviker från förteckningen i 7 § i arbetstidslagen kan ingås.
7. 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 vara lördag, eller, ifall det inte är möjligt, måndag. Om den andra lediga dagen är rörlig ska den framgå av det på förhand utarbetade arbetstidsschemat.
8. Under en söckenhelgsvecka betraktas i dagsarbete och i intermittert skiftarbete söckenhelgen som den andra lediga dagen i veckan.

Den ordinarie arbetstiden på högtidsdagsafton eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar. Trettondags-, påskaftonen, Kristi himmelfärdsdag, midsommar- och julafton samt lördagen under nyårs-, förstamaj- och självständighetsveckan samt lördagen efter jul och påsk är emellertid lediga dagar, om inte tekniska orsaker i produktionen kräver annat.

9. Inom ramen för lag och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten då den ordinarie arbetstiden börjar och upphör samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. Tillfälliga avvikelser av praktiska skäl ska föregås av underhandlingar med huvudförtroendemannen.
10. I dagsarbete har arbetstagaren en matrast på en timme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Genom ett lokalt avtal kan man även i dagsarbete iaktta en vilopaus på minst en halv timme så att arbetstagaren under denna tid fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

I skiftarbete har arbetstagaren inte måltidsrast, utan han eller hon ges möjlighet att inta sin måltid under arbetet vid den tidpunkt som med hänseende till skiftarbetet i varje enskilt fall är lämpligast. Man kan i tvåskiftarbete arrangera en halvtimmes matrast under arbetstagarens egen tid.

För arbetstagarna arrangeras dagligen två 10 minuter långa rekreationspauser vid en tidpunkt som är lämplig med tanke på utförandet av arbetet, ifall annat inte avtalas om lokalt. Detta får dock inte orsaka avbrott i produktionsverksamheten. Arrangemangen ska ske så att pausen inte infaller närmare än en timme från början eller slutet av arbetsskiftet, eller inom en timme från måltidsrasten.

11. En ändring i arbetstidsschemat som är bestående ska meddelas i god tid, dock senast 7 dygn före, medan en ändring som är tillfällig ska meddelas senast två dygn före, ifall det inte är fråga om nödarbete eller därmed jämförbart arbete. En ändring i arbetstidsformen anses vara en ändring av arbetstidsschemat.

En tillfällig ändring i arbetstidsschemat avser en ändring som är i kraft i högst två veckor åt gången.

12. Arbetsveckan inleds på måndagen. Både vardagsdygnet, helgdygnet, första maj och självständighetsdagsdygnet räknas från kl. 6.00 till kl. 6.00, ifall man inte kommit överens om annat lokalt.
13. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Arbetstagaren kan även hållas stadigvarande i samma skift om man avtalar om det, dock inte i nattskift.

Protokollsanteckningar:

- a) *Förbunden rekommenderar att kvälls- och nattskiftet under en helgdagsafton genom lokala avtal görs på förhand. I kontinuerligt skiftarbete placeras driftstoppet för söckenhelgen vid motsvarande tidpunkt, om det med tanke på produktionstekniska orsaker är möjligt.*
 - b) *Bestämmelserna om arbetstid ovan förhindrar inte avvikelser från de ovan fastställda arbetstiderna inom de ramar som lagen anger, om det existerar produktionstekniskt tvingande skäl till dessa. Som dylika skäl ska anses utförande av nödvändiga reparationer, oöverkomligt hinder, brist på råvaror eller material, otillräcklig produktåtgång samt skäl som kan jämföras med dessa.*
 - c) *I dagsarbete placeras arbetstiden mellan kl 6.00 - 17.00, om man inte lokalt kommer överens om annat.*
14. Genom lokala avtal kan nattarbete även utföras i övriga fall än de som nämns i 26 § i arbetstidslagen.

7 § Förkortning av arbetstid

1. Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Normalt är sådana arbetstidsformer dagsarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.
2. Ledighet ges under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

Antal arbetsskift		Antal lediga dagar
minst	22	1
	44	2
	66	3
	88	4
	110	5
	132	6
	154	7
	176	8
	198	9
	206	9,5

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid för eller lön för förlossningsledighet för och utbildningstid till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetsdagar den tid som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och till möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem, för Trä- och specialbranschernas förbundsfullmäktiges eller förbundskommittéers möten och den tid som, med de förutsättningar som avtalats om i kollektivavtalet, använts till möten för valnämnder eller -kommittéer som tillsatts för statliga val, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, upp- båd, repetitionsövningar samt ledighet som orsakats av vård av sjukt barn.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad. För en dylik ledig dag betalas ersättning enligt den genomsnittliga timför- tjänsten.

En sjuk arbetstagare får inte beordras på skiftledighet. Ifall skiftledigheterna samtidigt ges till hela avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet, för- brukas dock skiftledigheterna. Skiftledigheterna förbrukas också om arbets- tagaren meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än under punkt 1 nämnda årliga av- tals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

3. Ledig tid som intjänats under kalenderåret ska ges arbetstagaren senast före utgången av kalenderåret, eller ifall det inte är möjligt före utgången av april nästa år, om man inte lokalt kommer överens om annat. Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om ledigheten beviljas samtliga arbetstagare eller arbetsavdelningar samtidigt iakttas anmälningstiden på två veckor.

Det avgörs på företagsnivån på vilket sätt ledighet ges. Skiftledighet kan med tanke på drifttiderna förverkligas i företagen bl.a. på följande vis:

- a) genom att ge en arbetsdag ledigt,
- b) genom att ge två eller flera arbetsdagar ledigt i sänder,
- c) genom att ge mellandagen eller mellandagarna i söckenhelgsveckor le- digt,
- d) genom att ge lediga dagar enligt produktionssituationen till exempel un- der sommaren.

Ledighet ges minst ett arbetsskift åt gången, om inte annat avtalas lokalt.

4. Åt arbetstagaren betalas en ersättning för ledigheten enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Ersättningen betalas i samband med lönebetalning för den lönebetalningsperiod inom vilken ledigheten tas.

Ifall arbetstagarens antal arbetsdagar som inverkar på skiftledigheterna vid utgången av kalenderåret är

11–21	eller
33–43	"
55–65	"
77–87	"
99–109	"
121–131	"
143–153	"
165–175	"
187–197	"

betalas till honom eller henne på följande lönebetalningsdag hälften av lönen för en skiftledighet.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har getts, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren från arbetstagarens slutlön innehålla den summa som motsvarar denna ledighet.

5. I de arbetstidsformer som avses i den här paragrafen ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka i den aktuella arbetsveckans arbetstidschema i enlighet med vad man har avtalat om angående övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.
6. Vid fastställandet av semesterns längd anses såsom dagar jämställda med dagar i arbete även de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med denna paragraf.
7. Med arbetstagaren kan även avtalas om att ledighet inte tas ut. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas till arbetstagaren en lön förhöjd med 50 procent.

8 § Övertidsarbete

1. Vad gäller övertidsarbete iakttas med nedanstående undantag den gällande lagstiftningen.

Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

2. För övertidsarbete per dygn betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen, dvs. för de två första övertidstimmar en övertidsersättning på 50 % och för därefter följande övertidstimmar en förhöjning på 100 %.
3. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

När tillägg för övertidsarbete per vecka har betalats för 8 timmar, ersätts därefter de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan med ett övertidstillägg som är 100 % oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller per dygn.

4. För övertidsarbete som utförs kl. 22.00 - 06.00 betalas lön förhöjd med 100 %.
5. I kontinuerligt skiftarbete och intermittert treskiftsarbete räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som under varje kalendervecka överskrider det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledighet.
6. Om arbetstagaren beordras till övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört, tillåts honom eller henne en vilopaus på 15 minuter, som räknas som arbetstid.
7. Ifall arbetstagaren arbetar under nyårsdagen, Kristi himmelfärdsdag, första maj, lördagen efter självständighetsdagen, annandag jul, trettondagen eller annandag påsk, betalas till honom eller henne för ifrågavarande dag lön såsom avtalats om för övertidsarbete per vecka.
8. Ifall arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, olycksfall, permittering eller annan godtagbar orsak återkommer till arbetet senare än i början av arbetsveckan ska han eller hon inte kvarhållas i arbete under samma veckas lördag eller söndag om de annars är hans eller hennes regelrätta lediga dagar per vecka.

Om arbetstagaren trots det måste hållas i arbete under en sådan dag, betalas till honom eller henne förhöjd lön på samma sätt som vad som avtalats om övertidsarbete per vecka.

9 § Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag, kyrklig helgdag, första maj och självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 % enligt lagen.

En arbetstagare som tillfälligt under veckovilan behövs för att upprätthålla arbetets ordinarie gång i företaget, ersätts den förlorade veckovilan genom att förkorta den ordinarie arbetstiden senast under den påföljande kalendermånaden med motsvarande tid som använts till arbete under veckovilan. Med arbetstagarens samtycke kan veckoviloersättningen även betalas så att han eller hon utöver arbetslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som motsvarar den oförhöjda lönen för arbetet utfört under den veckovilodagen.

Med arbetstagaren ska, innan arbete utförs på en veckovilodag, avtalas om huruvida den förlorade veckovilan ska kompenseras med motsvarande ledighet eller med en penningersättning.

10 § Inkallelse till utryckningsbetonat arbete

1. Om arbetstagaren, sedan han eller hon avlägsnat sig från arbetsplatsen, kallas till utryckningsbetonat arbete utom sin ordinarie arbetstid, betalas till honom eller henne minst en timmes lön samt övertidsersättning om arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:
 - a) om kallelsen till utryckningsbetonat arbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittliga timförtjänst och
 - b) om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittlig timförtjänst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete uppgår övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast till 100 %.
2. Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, eller till arbete som efter ovan avsedda arbetsdag börjar mellan kl. 24.00 och kl. 6.00, betalas till honom eller henne en ersättning motsvarande två timmars genomsnittlig timförtjänst utan övertidstillägg.

IV ARBETSLÖNER

11 § Lön

Det lönesystem som passar bäst för respektive arbete tillämpas.

Lönen fastställs utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad, personens arbetsprestation samt personens och/eller arbetsgruppens arbetsresultat. Arbetsuppgiftens kravnivå och personens arbetsresultat bedöms på respektive arbetsplats.

När löneform väljs ska särskild uppmärksamhet fästas vid löneformer som stöder företagets produktivitet och lönsamhet och utvecklingen av arbetstarnas inkomster.

Det utbildningsmaterial som förbunden utarbetat gemensamt kan användas som ett hjälpmedel vid utformningen av ett lönesystem. (Bilaga 6)

12 § Arbetets kravnivå

Kravnivågruppering och fastställande av kravnivån

Grovindelning

Ifall man lokalt inte avtalar annat om systemet för bedömning av arbetets kravnivåer, indelas arbetet i tre olika kravnivågrupper enligt följande.

Kravgrupp 1: rätt kort praktisk erfarenhet, arbetsuppgifter som kräver normalt ansvar.

Kravgrupp 2: normal yrkeskunskap, arbetsuppgifter som kräver rätt stort ansvar och är normalt belastande eller som grupp 1 men mer belastande.

Kravgrupp 3: arbetsuppgifterna kräver mångsidig och god yrkeskunskap samt betydande ansvar, normalt belastande eller arbetsuppgifter som grupp 2 men mer belastande.

Arbetsförhållandena beaktas som en belastningsfaktor.

Protokollsanteckning:

Om lokalt avtalas annat om antalet kravnivågrupper, ska lönen för den lägsta kravnivågruppen minst motsvara lönen för kravnivågrupp 1 och den högsta avtalade lönen stämma överens med lönen för kravnivågrupp 3.

Synpunkter som ska tas i beaktande vid uppgörandet av ett lönesystem inom företaget har behandlats mer ingående i förbundens gemensamt utarbetade utbildningsmaterial (Bilaga 6).

13 § Arbetsspecifika löner

De arbetsspecifika lönerna 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kravnivågrupp	cent/t
1	879
2	1080
3	1284
under 18 år	835

Protokollsanteckning:

Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och hans eller hennes arbetsskicklighet, arbetserfarenhet och kompetens är tillräcklig och arbetet inte begränsas av andra i lagen bestämda inskränkningar än bestämmelserna om övertidsarbete, fastställs den unga arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för arbetet i fråga.

14 § En persons arbetsprestation

Vid bedömningen av arbetstagarens arbetsprestationer granskas hans eller hennes förmåga att utföra arbetsuppgifterna och förmåga och vilja att utveckla kunnandet.

Bedömningen av arbetsprestationen görs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant. Om grunderna för och förfarandet vid bedömningen av arbetsprestationen avtalas på respektive arbetsplats.

Som grund för bedömningen av arbetsprestationen kan användas arbetstagarens arbetsresultat, mångsidighet, utvecklandet av kunnighet i arbetsuppgifterna och/eller någon annan faktor som anses viktig på arbetsplatsen.

Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om man inte lokalt kommer överens om annat.

Den personliga lönedelen utgör minst 2 % av den arbetsspecifika lönen.

Arbetstagarens individuella löneandel fastställs senast inom fyra månader efter att anställningsförhållandet inletts eller efter att provotiden har avslutats.

15 § Prestationslön

Prestationslöner som avses i detta kollektivavtal är rakt ackord, blandackord och premielön.

Med **rakt ackord** avses en löneform där arbetstagarens inkomst baserar sig på och enbart består av den aktuella prestationsnivån och ikraftvarande enhetspriser.

Med **blandackord** avses en löneform där inkomsten består av en fast, i allmänhet arbetsspecifik lönedel som är mindre än timlönen, som fastställs utifrån den tid som använts till arbetet, och av en rörlig del som fastställs utifrån den aktuella prestationsnivån och ikraftvarande enhetspriser.

Ackordsarbete ska, ifall möjligt med hjälp av tidsundersökningar, prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordarbetstakt överskrider prissättningsgrunden dvs. den arbetsspecifika lönen med 17 %, och att den i minst samma förhållande stiger då arbetsprestationen förbättras eller arbets effektiviteten ökar.

I ackordsarbete ska prissättningsnivåerna uppnås med normal ackordarbets-takt.

Med **premielön** avses en lön som betalas baserat på t.ex. produktionsmängden och -kvaliteten eller faktorer som är viktiga med tanke på produktionskostnaderna, utöver den fasta lönedelen som baserar sig på arbetets krav-nivå.

Premiearbete ska, ifall möjligt med hjälp av tidsundersökningar, prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal premiearbetstakt överskrider pris-sättningsgrunden dvs. den arbetsspecifika lönen med 14 %, och att den stiger då arbetsprestationen förbättras eller arbetseffektiviteten ökar. Om arbe-tets natur tillåter det och om det är tekniskt möjligt, ska man sträva efter att arrangera arbetet som prestationsavlönat arbete genom att använda den lämpligaste metoden för prestationslön som nämns i punkt 1.

Metoden för prestationsavlönning och grunden till prestationslönen ska vara den samma för alla som utför samma arbete.

För att underlätta prissättningen som är avsedd som fast kan man även an-vända en försöksprissättning på viss tid.

16 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst

Om man inte kommer överens om annat lokalt, avses med genomsnittlig timförtjänst i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänst jämte skift-arbets- och miljö tillägg men icke medräknat övertids- och söndagsförhöj-ningar som intjänats under vad som kan anses vara normal arbetstid under den lönebetalningsperiod som föregår den avslutade lönebetalningsperioden.

17 § Förflyttning till ett annat arbete och avbrott i arbetet

1. Om arbetsgivaren förflyttar arbetstagaren till ett annat arbete, betalas till honom eller henne lön enligt det nya arbetet. För tillfälliga förflyttningar iakt-tas dock undantagen nämnda i punkt 2 och 3.
2. Om en arbetstagare som arbetar på tidlön tillfälligt förflyttas till ett annat ti-davlönat arbete, betalas till honom eller henne under förflyttningen den före-gående tidlönen, dock högst till slutet av nästa arbetsvecka.

Protokollsanteckning:

Ifall en arbetstagare som förflyttats till ett annat timavlönat arbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstaga-ren i detta arbete betalas till honom eller henne genast lön enligt detta nya arbete.

3. Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som klarar av normal ackordprestation tillfälligt förflyttas till ett annat arbete på tidlön, betalas till honom eller henne under förflyttningen den föregående prissättningslönen för ackordarbete, dock högst till slutet av nästa arbetsvecka.
4. Det som skrivits ovan i punkt 2 och 3 gäller inte en arbetstagare som regelbundet utför andra arbeten.
5. Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och klarar av en normal ackordprestation förflyttas till ett annat ackordsarbete, i vilket han eller hon inte i början klarar av en normal ackordprestation, betalas till honom eller henne minst prissättningslönen för det nya ackordsarbetet till slutet av nästa arbetsvecka.

Som en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete räknas en arbetstagare som under den föregående lönebetalningsperioden minst hälften av sin arbetstid utfört ackordprissatt arbete.

6. Det som man kommit överens om tidigare i denna paragraf om ackordarbetslagare gäller även arbetstagare som utför premiearbete.
7. Om arbetstagarens arbete avbryts på grund av en ovanlig teknisk eller produktionsmässig störning, och om arbetsgivaren inte kan arrangera annat arbete under avbrottet, betalas till arbetstagaren en arbetsspecifik timlön under avbrottet, under förutsättning att arbetstagaren har meddelat om avbrottet till sin arbetsledare. I de exceptionella fall av eldsvåda, maskinskada och andra motsvarande fall som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, iakttas bestämmelserna i lagen. Rätt till lön under den avbrutna tiden har enbart en arbetstagare som är tillgänglig för arbete.
8. Ovan nämnda grundbestämmelser hindrar inte lokala avtal om andra förfarandesätt vad gäller löner vid förflyttning av arbetstagare till annat arbete.

18 § Skiftarbetestillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

Skifttilläggen 1.1.2016 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	93 cent/timme
Nattskift	168 cent/timme

När arbetet inte är skiftarbete, övertid eller nödarbete och arbetstagaren är tvungen att utföra arbetet mellan kl. 18.00 - 22.00, räknas dylikt arbete som kvällsarbete samt arbete utfört mellan kl. 22.00 - 6.00 som nattarbete. I kvällsarbete betalas ersättning som kvällstillägg och i nattarbete som natttillägg.

Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för tiden för övertidsarbete ett skifttillägg enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete.

19 § Miljötillägg

Tilläggen som betalas för ytterst smutsigt eller ytterst tungt arbete har i borst- och penselbranschen avtalats per fabrik.

20 § Tjänsteårstillägg

1. I samband med lönebetalningen närmast 1 december betalas till en arbetstagarare tjänsteårstillägg enligt den tid anställningsförhållandet utan avbrott fortgått före utgången av november månad.

Tillägget uträknas enligt följande:

Anställningens längd/år	Eurobelopp som ska betalas som tillägg beräknas enligt formeln:
10–14	Smån x 1,5 x GTF
15–19	Smån x 2,5 x GTF
20–24	Smån x 3,5 x GTF
25 eller mera	Smån x 4,5 x GTF

Smån = antalet månader som berättigar till semester under föregående semesterkvalifikationsår (1.4–31.3).

GTF = genomsnittlig timförtjänst enligt kollektivavtalet.

2. Ifall arbetstagaren under det semesterkvalifikationsår som föregår betalningsåret inte intjänat rätt till semester från samtliga månader betalas en del av det ovan i punkt 1 nämnda tjänsteårstillägg som motsvarar fulla semesterkvalifikationsmånader.

Det tjänsteårstillägg som betalas deltidanställda arbetstagarare fastställs utgående från den genomsnittliga arbetstiden per vecka och talet 40 för att få den relativa delen av det fulla tjänsteårstillägget.

3. Om arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund tillägget betalas, konstateras varje år 30.11. De härvid konstaterade grunderna tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet iakttas tillämpningspraxis enligt semesterlagen.

Om arbetstagararens anställningsförhållande som omfattas av tjänsteårstillägget upphör innan den årliga betalningen av tillägget, betalas till arbetstagararen i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje månad som arbetstagararen har förtjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades till honom eller henne som tjänsteårstillägg.

4. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Det tas inte i beaktande vid uträkningen av den genomsnittliga timförtjänsten som avses i kollektivavtalet och semesterlöneavtalet.

21 § Söckenhelgersättning

1. Till en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren minst tre månader före långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, pingstdagen, midsommardagen, julafton, juldagen och annandag jul samt nyårsdagen, betalas för nämnda dagar som en extra ersättning lön för åtta timmar, som fastställs utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

Med samma förutsättningar betalas söckenhelgersättningen för trettondag, ifall den infaller på en annan vardag än lördag.

2. Ifall arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall, eller på grund av att självständighetsdagen infaller på hans eller hennes lediga dag, inte är berättigad till en lagenlig lön för självständighetsdagen, betalas istället söckenhelgersättning enligt detta kollektivavtal.

22 § Lönebetalning

1. Lön betalas minst två gånger i månaden eller varannan vecka via en bank. Om den bestämda lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående arbetsdag. För beräkning av lönen får lönen för 5 dagar lämnas inestående.
2. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen senast nästa vardag, ifall inte beräkningen av arbetets mängd och beräkningen av ackordlönen skapar förhinder för ackordsarbetare.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att de fordringar som förfallit till betalning vid anställningsförhållandets upphörande betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

V SPECIELLA ERSÄTTNINGAR

23 § Ersättning för resekostnader

Reseersättningar och dagtraktamente betalas enligt ikraftvarande ersättningar för resekostnader som fastställts av skattestyrelsen.

24 § Övriga ersättningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren, som är medlem i en valnämnd eller -kommitté tillsatt för statliga val, det inkomstbortfall som förorsakas av att ovan nämnda organs möten hålls på hans eller hennes arbetstid, dock enbart till den del som arbetstagaren inte är berättigad till ersättning för inkomstbortfall av statens medel.

2. När en arbetstagare deltar för första gången i uppbåd eller urval och anknytande läkarundersökning som värnplikten förutsätter, ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för de timmar som arbetstagaren varit tvungen att vara borta från arbetet på grund av att uppbådet, urvalet eller läkarundersökningen inföll under arbetstagarens arbetstid enligt arbetstidsschemat.
3. 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.
4. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst nio månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag.
5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på sin egen bröllopsdag och på en nära anhörigs begravningsdag.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

25 § Lön för sjukdomstid och moderskaps- och faderskapsledighet

1. Arbetsgivaren ska som lön för sjukdomstid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade 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.
2. Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka uppkommer innan ett anställningsförhållande pågått en månad, betalar arbetsgivaren för sjuktiden 50 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som ingår i en tidsperiod som räknas från och med första dagen av arbetsoförmåga och 9 vardagar därefter. Angående lönen för karensgång och även i övrigt iaktas bestämmelserna i denna paragraf.

Lön för sjukdomstid betalas för de arbetsdagar som ingår i nedan angivna tidsperioder:

Ett anställningsförhållande som före arbetsoförmögenhetens början oavbrutet har fortgått	Tidsperiod
Minst en månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Lön för sjukdomstid betalas även för karensdagarna ifall

- arbetstagarens anställningsförhållande oavbrutet fortgått minst 6 månader före arbetsförmågan,
 - arbetsförmågan till följd av sjukdom fortgått längre än insjukningsdagen och sex vardagar därefter, eller
 - arbetsförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.
3. Om arbetstagarens arbetsförmåga uppkommer mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller skiftet.
 4. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.
 5. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före förlossningen, betalas under förlossningsledigheten lön för en 42 dagar lång tidsperiod för arbetsdagarna med början från den första dagen i förlossningsledigheten så som avses i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Om en kvinnlig arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern, beviljas hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen en med moderskapsledighet jämställd ledighet på 42 dagar under vilken arbetsgivaren till arbetstagaren betalar lön enligt kollektivavtalsbestämmelserna om lön för moderskapsledighet.

Lön under faderskapsledighet

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

6. Lönen för sjukdomstid och förlossningsledighet betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten i kollektivavtalet.
7. Från lönen för sjukdomstid eller moderskaps- och faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning på grund av arbetsförmåga eller moderskaps- eller faderskapsledighet för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjukdomstiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom eller henne helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

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

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 sjukdomstid eller moderskaps- och faderskapsledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

Tillämpningsanvisning:

Med avtalet som nämns i avtalsbestämmelsens första stycke avses avtalet som hänför sig till anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan dem i övrigt ingått avtal, dock inte ett avtal mellan arbetstagaren och en tredje person. Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

8. Ifall det på arbetsplatsen finns en kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på ovan nämnda punkter grundade skyldigheter så att kassan även betalar understöd som inte omfattas av sjukförsäkringslagen och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de ifrågakostnader som förorsakas av ett understöd som betalats utanför bestämmelserna i sjukförsäkringslagen.
9. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
10. Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkasse som erhåller understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf 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 regler för betalningen av fortsatt sjukbidrag.
11. Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1335/2004) i statsrådets beslut (Srb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 d § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården av, i rehabilitering av eller i kurs i anpassningsträning eller rehabilitering av ett barn som avses i 23 d § i sjukförsäkringslagen, när föräldern kommit överens om det på förhand med arbetsgivaren.

12. Ersättande arbete

När en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra sina kollektivavtalsenliga arbetsuppgifter kan arbetsgivaren erbjuda ersättande arbete som arbetstagaren kan utföra utan att riskera sin hälsa. Innan det ersättande arbetet inleds ska arbetsgivaren i samarbete med arbetstagarerna och företagshälsovården utreda om ersättande arbete är lämpligt för arbetstagarerna.

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. I stället för ersättande arbete kan yrkesutbildning ordnas för arbetstagarerna.

Protokollsanteckningar:

1. *Om arbetstagarerna i sjukdomsfall på grund av resesvårigheter inte kan använda den läkare som arbetsgivaren anvisat, är han eller hon berättigad att använda sig av en annan läkare, men ifall han eller hon vill ha lön för sjukdomstid ska en sådan läkares intyg ifall det krävs ges åt en av arbetsgivaren angiven läkare för granskning.*
2. *Ifall arbetsgivaren kräver att en arbetstagare som företett ett läkarintyg undersöks av en annan läkare, betalas arbetsgivaren läkararvodet.*
3. *Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren i sjukdomsfall betalar hela arbetstagarernas lön och själv lyfter den dagpenning som arbetstagarerna får från sjukförsäkringen.*
4.
 - a) *Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.*
 - b) *Under epidemier kan arbetstagarerna insjukna i ett så stort antal att det är svårt att få tid hos läkare. En liknande situation kan uppstå tillfälligt när läkartjänster inte står till buds i den mån att sjukdomsfallet kunde skötas på annat sätt.*
 - c) *I ovan i punkt b avsedda fall kan sjukdomen även konstateras utgående ifrån en undersökning som genomförs av företagshälsovårdaren eller när hälsovårdaren meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledigt för högst tre dygn åt*

gången, förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar sjukintygen. I sådana fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att det råder ett sådant läge som beskrivs ovan i punkt b.

26 § Läkarkontroller

- I. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/94) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålskyddslagen (529/91). Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

Till en arbetstagare som hänvisas till ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Ifall undersökningen äger rum på arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar den behovsprövade dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

- II. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

- a) Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter b 1 - b 5)

1. Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.
2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 förutsätts att arbetstagaren bokar en mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.
4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.
5. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarkontrollen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.
6. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

1. **Ny eller återkommande sjukdom**

För tid för en läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

2. **Tidigare konstaterad sjukdom**

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i fråga för att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt försämras och arbetstagaren till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

3. **Laboratorie- och röntgenundersökningar**

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda en del av granskningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

4. **Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet**

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

5. **Plötslig tandsjukdom**

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

III. I fall en arbetstagare är tvungen att genomgå en hälsoundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren betraktar undersökningen som förutsättning för anställningen eller för att anställningsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren kostnaderna för läkarundersökningen och därmed eventuellt förknippade laboratorie- eller röntgenundersökningar liksom inkomstbortfallet för förlusten av ordinarie arbetstid, i fall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

IV. Inkomstbortfallet som avses i punkterna 1-2 bestäms i enlighet med bestämmelserna för uträkning och sammanjämkning av lönen för sjukdomstid i detta kollektivavtal. På samma sätt tillämpas på dagpenningen detta kollektivavtals bestämmelser för ersättning av resekostnader.

Protokollsanteckningar:

1. *Kostnader för läkarundersökning som utförts före anställningsförhållandet inlett ersätts, ifall arbetsgivaren som krävt undersökningen anställer den ifrågavarande personen.*
2. *Vid tolkningen av bestämmelserna om läkarundersökningar iakttas tillämpningsanvisningarna i bilaga 3 till detta kollektivavtal.*

27 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms 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.

När en arbetstagare deltar i yrkesinriktad rehabilitering räknas ifrågavarande vardagar som dagar likställda med arbetsdagar med tanke på intjänande av semester.

2. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester ingen lön för den tid avbrottet fortgår och inte ens till dem som är berättigade till semester för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.

Protokollsanteckning:

Om arbetena avbryts under 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 från arbetsgivarens sida att arrangera arbete åt honom eller henne.

3. Man kan lokalt avtala om att semesterlönen betalas på anställningsförhållandets vanliga lönebetalningsdag.
4. Till en arbetstagare som efter sin semester återgår till arbetet betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön.
5. Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med betalningen av semesterlönen.
6. En förutsättning för att få semesterpremie är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet omedelbart före eller efter semestern och inte har nedan nämnda orsak till det, betalas till honom eller henne endast hälften av den semesterpremie som betalas efter semestern.

Semesterpremien betalas dock fullt ut om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

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.

7. Semesterpremierna betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för dagen för återgången till arbetet efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om arbetstagaren inte på grund av en orsak som anges i föregående stycke hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Ifall det från den första arbetsdagen efter semestern är över fem arbetsdagar till nästa lönebetalningsdag, betalas semesterpremierna senast på den femte arbetsdagen.

Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpremierna då de enskilda delarna av semestern avslutas med iakttagande av vad som stadgas ovan.

8. Lokalt kan avtalas om att semesterpremierna betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret. Avtalet ingås skriftligen innan semesterperioden börjar.

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

Protokollsanteckningar:

1. Semesterpremierna betalas till en arbetstagare som går i pension och en arbetstagare som efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnplikts arbets- eller tjänsteförhållande.
2. Förbunden anser att man ska sträva att preliminärt meddela om ett s.k. driftstopp under semestern i så god tid som möjligt.
3. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av den här anledningen.

28 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för alla arbetstagare så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

29 § Personliga anställningsfrågor

Varje arbetstagare ska i ett ärende som gäller honom eller henne personligen vända sig till sin chef eller arbetsgivare om ärendet inte gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

30 § Ordningsbestämmelser

1. För att upprätthålla en god ordning på arbetsplatsen ska arbetsledningens ordningsbestämmelser följas. Arbetsledningen och arbetstagarna ska uppträda på ett sakligt och värdigt sätt med varandra.
2. Arbetstagaren är berättigad till att arrangera arbetstidsuppföljning genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Protokollsanteckning:

Man konstaterade att ifall arbetsgivaren har orsak till det så kan man på arbetsgivarens initiativ beordra att en kontroll utförs när arbetstagarna avlägsnar sig från fabriken. Den som utför kontrollen ska vara av samma kön som den som kontrolleras och den ska ske på sådan plats att den inte väcker uppmärksamhet.

3. De arbetsredskap och maskiner som är i arbetsgivarens besittning såsom också råvaror och material, halv- och helfabrikat ska underhållas väl och hanteras varsamt och med omsorg i arbetet.
4. Det är möjligt att lokalt avtala om att arbetsgivaren av arbetarskyddsorsaker skaffar nödvändiga skyddsutrustningar eller skyddskläder för arbetstagarna.

31 § Trä- och specialbranschernas förbunds förvaltningsorgans möten

En arbetstagare som har valts till Trä- och specialbranschernas förbunds styrelse eller fulmäktige har rätt att få befrielse från arbetet för att kunna delta i förvaltningsorganens officiella möten.

Arbetstagaren ska meddela sitt behov av befrielse i så god tid som möjligt och visa fram en skriftlig kallelse och därutöver, ifall det inte framgår av kallelsen, en annan ändamålsenlig utredning över den tid som han eller hon behöver för mötet.

VIII BESTÄMMELSER OM YRKESAVDELNINGEN

32 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT-FFC som gäller förtroendeman iakttas som en del av detta avtal.
2. Den ersättning åt huvudförtroendemannen som avses i punkt 4.1 i det allmänna avtalet betalas varje månad enligt följande:

fr.o.m. **1.7.2015** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	€/mån.
Under 51	86
51–100	102

3. Åt förtroendemannen arrangeras befrielse från arbete i enlighet med det allmänna avtalet för skötseln av förtroendemannauppgifterna, enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 20 20 och över	Enligt ett lokalt avtal 4 timmar/vecka

Utöver ovan nämnda befrielse per vecka ges huvudförtroendemannen dessutom tillräcklig befrielse för att föra de lokala avtalsförhandlingar som avses i kollektivavtalet, när det konstaterats att förhandlingarna mellan de lokala parterna har inletts.

När man fastställer längden på befrielsen från arbetet som huvudförtroendemannen beviljas, konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen årligen den 1 november. Befrielsens längd som fastställts på detta sätt iakttas under följande år.

När man konstaterar antalet arbetstagare iakttas alla arbetstagare som är anställda på arbetsplatsen och som omfattas av detta avtal.

4. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska ha lika möjligheter att utvecklas i sitt yrke som andra arbetstagare. Arbetsgivaren, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska även utreda under förtroendepgiftstiden om upprätthållandet av yrkeskunskapen i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för andra arbetstagare.

I centralorganisationsavtalet konstateras att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska ges ändamålsenliga lokaler och kontorsredskap. Förbunden antar som sin gemensamma tolkning att till sedvanliga kontorsredskap också hör adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-uppkoppling (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

5. Den fasta ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig är 60 euro per månad fr.o.m. **1.7.2015** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.
6. Mandatperioden för arbetarskyddsfullmäktig och invalda ombud är fr.o.m. 1.1.2008 4 år.
7. Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet 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 huvudförtroendemannens arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges för kännedom till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren säger upp vicehuvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendepgift, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden har berott på en annan omständighet.

8. Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Beräkningen av tidsanvändningen baserar sig på centralorganisationernas avtal 1.4.1986 om branschkoeficienter. Man kom överens om att man i borst- och penselbranschen använder koeficienten enligt bransch 8, $0.201 \times$ antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig företräder = tid i timmar / 4 veckor.

33 § Anordnande av möten på arbetsplatser och anslagstavlor

En registrerad underförening till ett förbund som är part i kollektivavtalet och dess fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
2. 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. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.

Meddelanden och kungörelser från förbundet som är part i kollektivavtalet och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelanden får inte stå i strid mot detta kollektivavtal, inte heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller hans eller hennes representant.

34 § Innehåll och redovisning av medlemsavgifter till fackföreningar

Om arbetstagaren ger fullmakt därtill innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för ett fackförbund som är delaktigt i det här kollektivavtalet och redovisar dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som fackavdelningen uppger. Innehållet sker så som skilt avtalats om i det avtalsprotokoll som Finlands Arbetsgivares Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation undertecknat 13.1.1969. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

IX FÖRHANDLINGSORDNING

35 § Fortgående förhandlingsförfarande

Under avtalsperioden är det möjligt att inleda förhandlingar för att förtydliga och utveckla någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns behov av att förhandla om arbetslivets kvalitativa frågor, t.ex. i samband med lagändringar som gäller omfattande arbetsmarknadsavgöranden eller betydande avtalsbranscher, kan parterna komma med nödvändiga förslag. Ärenden som avtalats under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden.

36 § Lokala avtal

Om frågor som separat omnämns 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 är bindande för arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Ifall någondera parten begär det ska avtalet ingås skriftligt. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalets giltighetstid i övrigt har upphört.

Protokollsanteckning:

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

37 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning, tolkning eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Arbetsplatsförhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.
2. Vad gäller förhandlingar mellan förbunden iakttas det som avtalats i TT:s och FFC:s allmänna avtal.
3. Meningsskiljaktigheter som uppkommer ur det här avtalet och som parterna med iakttagande av förfarandet som skildras ovan inte har nått enighet i kan föras till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Så länge det förs förhandlingar om ett ärende som omfattas av detta kollektivavtal eller ärendet behandlas såsom avses i föregående punkter i denna paragraf är det inte tillåtet att inleda arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets sedvanliga förlopp.

X AVTALETS GILTIGHET

38 § Giltighetstid och turordning vid uppsägning

1. Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller t.o.m. 31.1.2018 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.
2. Medan förhandlingar förs om ett nytt kollektivavtal är bestämmelserna i det här kollektivavtalet i kraft fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt har konstaterats avslutade.

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 7 oktober 2016

KEMIINDUSTRIN KI RF

Jyrki Hollmén

TRÄFACKET RF

Jari Nilosaari

Jyrki Alapartanen

BILAGA 1

1 Intyg över barnets sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättning 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. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom. Likaså tillämpas på de fall då barn insjuknar de bestämmelser om utfärdande av intyg för sjukledighet för i första hand epidemisituationer som ingår i socialpaketet i anslutning till 1978 års centraliserade uppgörelse

2 När frånvaron är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro tillåts enligt avtalet både barnets moder och fader. Frånvaron förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan han eller hon själv stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3 Barnet insjuknar mitt under arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet existerar, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram 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

Ifall barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtalet eller praxis inom branschen, betalas lön för sjukdomstid utan karens i enlighet med kollektivavtalet även för barnets vård på samma sätt som detta skulle gå till i fråga om arbetstagarens egen sjukdom. Som återfall av samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5 Frånvarons längd

Med i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximal frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6 Inverkan av frånvaro till följd av barnets sjukdom på intjänande av semester

Förteckningen i 7 § i semesterlagen över de med arbetsdagar likställda dagarna upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. TT och FFC har emellertid avtalat om att frånvaro med lön till följd av ett barns plötsliga insjuknande inte minskar intjänande av semester. I enlighet därmed jämföras nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som jämföras med arbetsdagar.

7 Ensamförsörjare

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

8 Båda föräldrarna i skiftarbete

Ifall 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 plötsligt insjuknade barn 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.

BILAGA 2

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid

1 I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder

Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras enligt 24 § i kollektivavtalet i första hand med ett läkarintyg från företagets företagsläkare. Ett intyg på arbetsförmåga utställt av en annan läkare än företagsläkaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjukdomstid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete eller annan grundad anledning. Om sjukdomens natur eller en motsvarande anledning hindrar anskaffningen av läkarintyg då arbetstagaren insjuknar, ska intyget anskaffas omedelbart efter att hindret har avlägsnats.

2 Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när arbetstagaren på godkänt sätt har utrett grunderna för betalning av lön för sjukdomstid.

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har han eller hon rätt att hänvisa arbetstagaren till företagsläkaren eller en annan utsedd läkare för undersökning för att utreda huruvida arbetstagaren på grund av sjukdom är förhindrad att utföra arbete. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna till att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet på ett korrekt sätt och för sin del sträva efter att förhindra missbruk

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukdomstid.

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

Det ligger i både arbetsgivar- och arbetstagaridans intresse att sjukfrånvaron blir så få som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska dessa.

4 Ett klart missbruk utgör en grund för hävning av arbetsavtalet

Ifall löneförmånerna för sjuktid missbrukas betalas inte lön för sjuktiden, Missbruk kan därtill leda till en hävning av arbetsavtalet enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

5 Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande.

Det är viktigt att meddela frånvaron i god tid så att man på arbetsplatsen i ett så tidigt skede som möjligt vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofallet ska ordnas.

Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

6 Behandling av skador orsakade av fritidshobbyer i systemet

Exempelvis idrottsskador, i synnerhet svåra sådana, förorsakar när de upprepas ökade lönekostnader för sjukdomstid för arbetsgivaren och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

7 Insatser för att förebygga sjukfrånvaro

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid vikten att förhindra och minska på de nämnda problemen.

BILAGA 3

AVTAL OM ARBETSPRAKTIK OCH INLÄRNING I ARBETET FÖR EXAMENSUTBILDNING

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för arbetspraktik i anknytning till examensutbildning.

Protokollsanteckning:

Inläring i arbetet som en del av andra stadiets yrkesutbildning ordnas enligt lagen om utbildning på så sätt att en sådan studerande inte är i anställningsförhållande i företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal också ingås med elever i arbete.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas emellertid även på elever i arbete.

2 §

Samarbete för arbetspraktik och inläring i arbetet i anknytning till examensutbildning

Lokalt ska konstateras, antingen före arbetspraktik i anknytning till examensutbildning eller ordnande av inläring i arbetet, eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete.

-de former av arbetspraktik och inläring i arbetet för examensutbildning som används i företaget och *det*,

-att de inte har som syfte att påverka anställningsförhållandet för anställda inom företaget och

-att ingens arbetsavtal sägs upp och inga anställda permitteras till följd av de personer som avses i detta avtal.

3 §

De anställdas anställningsskydd

I den mån som företaget har iakttagit förfarandet som fastställs i 2 § i arbetsavtalslagen, ställer de föreskrifter och bestämmelser om

- minskning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda extra arbete eller
- återanställning

som ingår i arbetsavtalslagen inget hinder för erbjudande av arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inläring i arbete.

BILAGA 4

ARBETSGIVARNAS ALLMÄNNA GRUPP RF
TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

21.11.2002

PROTOKOLL SOM GÄLLER TOLKNINGAR I ANKNYTNING TILL DELTIDSPENSION OCH DELTIDSAN- STÄLLNING INOM BORST- OCH PENSELBRANSCHEN

- 1. SÖCKENHELGSERSÄTTNING:** Söckenhelg ersättning betalas alltid enligt det timantal som motsvarar den egentliga genomsnittliga arbetstiden jämfört med heltidsarbete. Exempel: ifall arbetstiden har arrangerats så att arbete utförs 4 timmar varje arbetsdag, betalas söckenhelg ersättning för 4 timmar. Om arbetstiden arrangeras så att arbete utförs i tvåveckorsperioder och ledigt på motsvarande vis hålls i tvåveckorsperioder, betalas söckenhelg ersättningen som en ersättning för 4 timmar, oberoende om söckenhelgen infaller under en period av arbete, pension eller ledighet.
- 2. TJÄNSTEÅRSTILLÄGG:** Vad gäller betalningen av tjänsteårstillägget iakttas 20 § punkt 1 andra stycket i kollektivavtalet. Det tjänsteårstillägg som betalas deltidсанställda arbetstagare fastställs utgående från den genomsnittliga arbetstiden per vecka och talet 40 för att få den relativa delen av det fulla tjänsteårstillägget.
- 3. SEMESTERLÖN OCH SEMESTERPREMIE:** Semesterlönen betalas utgående från 12 § i semesterlagen, ifall anställningsförhållandet fortgått mindre än ett år är ersättningen 9 %, för över ett år 11,5 %. Som betalningsgrund till semesterlönen ligger den lön som betalats under det föregående semesterkvalifikationsåret, icke medräknat den förhöjning av grundlönen som betalats för nöd- eller övertidsarbete. Semesterpremien betalas utifrån 27 § i kollektivavtalet.
- 4. ERSÄTTNING FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING:** Det inkomstbortfall som beror på förkortning av arbetstiden ersätts i intermittert treskiftsarbete med 8,1 % och i kontinuerligt treskiftsarbete med 14,8 % för varje timme under ordinarie arbetstid och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. I ett- och tvåskiftsarbete ges förkortningsledigheter i samma förhållande som den avtalade arbetstiden motsvarar heltidsarbete. I andra fall iakttas bestämmelserna i 7 § i kollektivavtalet.

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf

Sari Vannela

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

BILAGA 5

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf
Trä- och specialbranschernas Förbund

PROTOKOLL

1. Man kom överens om att de bifogade avtalsbestämmelserna om verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd träder i kraft mellan de undertecknade förbunden den 16 februari 2005.
2. Det konstaterades att Arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar efter att följa verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd genast fr.o.m. den 16 februari 2005. Lagstiftningen om sysselsättningsprogrammet och utbildningsstödet är under beredning och avsedd att träda i kraft så snart som möjligt.

Det konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och ett förhöjt utbildningsstöd till fullo kan tillämpas först efter ikraftträdandet av lagstiftningen om dem.

3. Det konstaterades att man genom bestämmelserna om samarbetsförfarande inte ändrar tillämpningsområdet i enlighet med 2 § i lagen om samarbete.
4. Verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd finns bifogad.

Helsingfors den 27 januari 2005

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf

Sari Vannela

Trä- och specialbranschernas Förbund

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

BILAGA verksamhetsmodell

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarerna och Arbetsmarknadsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagarerna så snart som möjligt.

1. Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 arbetstagarer. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdarna. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatsökandena, utbildningen och anlitandet av Arbetsmarknadsmyndighetens service. I planen beaktas de gällande normerna om hur man går tillväga vid nedskärning av Arbetsmarknadsmyndighetens service. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagarer, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetsplatsökandena, utbildningen och anlitandet av Arbetsmarknadsmyndighetens service.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingarna om stora uppsägningar kan inledas tidigast efter sju dagar efter att grunderna och inverkningarna behandlades.

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade nedskärningen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetsmarknadsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetsmarknadsmyndighetens tjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandena på små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetsmarknadsmyndigheten nå överenskommelser om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Personalföreträdarna deltar i samarbetet.

2. Sysselsättningsprogram och dess förverkligande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetsmarknadsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl, om den uppsagda arbetstagarerna har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsplikten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet arbetsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet varat i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott.

Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke ge arbeidskraftsmyndigheten uppgifter som berör arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte avtalat annat vid uppsägningen är arbetstagaren berättigad till att under sin uppsägningstid utan förtjänstförlust delta i utarbetande av sysselsättningsprogram, i arbetssökning och arbetsintervju antingen på eget eller på arbeidskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsträning, i inläring och praktik i arbetet eller i arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsprogrammet. Beroende på hur länge anställningen varat är ledighetens längd följande:

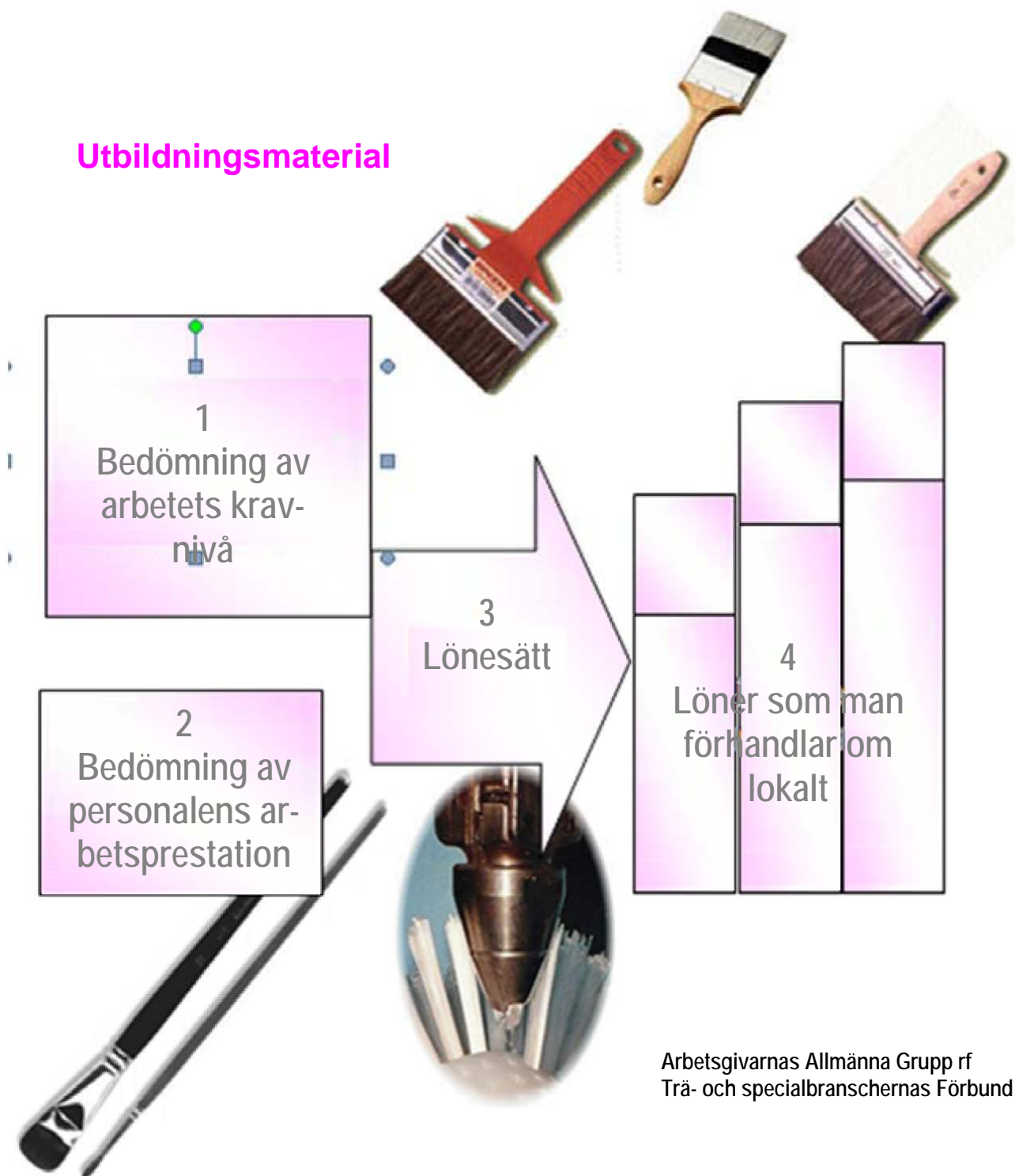
- 1) högst 5 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är högst en månad
- 2) högst 10 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är längre än en månad men högst fyra månader
- 3) högst 20 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är längre än fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunden för ledigheten.

Utvecklandet av lönesystemen inom borst- och penselbranscherna

Utbildningsmaterial



Bedömning av arbetets kravnivå, personlig löneandel, val av löneform och löner om vilka förhandlas lokalt

Inledning

En konsekvent och långsiktig skötsel av lönefrågor tryggar kontrollen av lönekostnaderna

och en rättvis och jämlik lön för de anställda.

Syftet med detta utbildningsmaterial som sammanställts av Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf och Trä- och Specialbranschernas Förbund är att göra det enklare att välja och tillämpa lönegrunder och löneformer samt att verkställa och tillämpa löne- och kravbedömningssystem.

1 Avlöningens målsättning

En väl skött avlöning grundar sig på en lönepolitik som tagits fram på arbetsplatsen. I lönepolitiken ställer man upp mål för avlöningen. Till de viktigaste målen hör rättvis avlöning, jämlik behandling av de anställda och en uppmuntrande lön. Detaljerna planeras och realiseras lokalt.

2 Lönegrunder

Lönegrunderna ska baseras på verkligheten och vara tydliga. Lönegrunderna ska baseras på riktiga och godkända mätningssätt.

Som lönegrund används arbetsuppgiftens kravnivå och individuella arbetsprestationer.

Orsaken till att dessa används är att man för en mer krävande och en bättre arbetsprestation ska få mera lön än för ett mindre krävande och ett mindre väl utfört arbete. Lönerna differentieras utifrån kravnivå och arbetsprestation.

2.1 Fastställande av uppgiftens kravnivå

Det finns många olika system för att mäta arbetets kravnivå, från grovindeling till noggranna poängsättningssystem.

När man väljer vilket system som ska tas i bruk på lokal nivå, ska förhållandena och behoven på arbetsplatsen, såsom antalet arbetsuppgifter beaktas.

Om antalet arbetsuppgifter som ska klassificeras är få, räcker ofta en grovindeling.

Om arbetsuppgifterna som ska klassificeras är många, behövs ett mer analytiskt system som grundar sig på poängsystem och arbetets kravnivå.

2.1.1 Arbetsbeskrivning

För bedömning av arbetets kravnivå ska arbetsuppgifterna beskrivas så väl att man utgående från dessa pålitligt kan bedöma kravnivån.

2.1.2 Grovindeling

Om inget annat avtalas om systemet för kravbedömning indelas arbetena i tre kravnivågrupper

Bedömningen utgår från tre kravfaktorer, dvs. kunskapen som arbetet kräver, ansvaret som arbetet förutsätter och belastningen som det medför.

Groindelningen beaktar även arbetsförhållandena som belastningsfaktorer.

2.1.3

Indelning enligt kravnivå

Om man lokalt kommer överens om ett annat utvärderingssystem ska respektive arbetsplats bestämma vilka faktorer som betonas i bedömningen, bedömningssystemet och antalet kravnivågrupper.

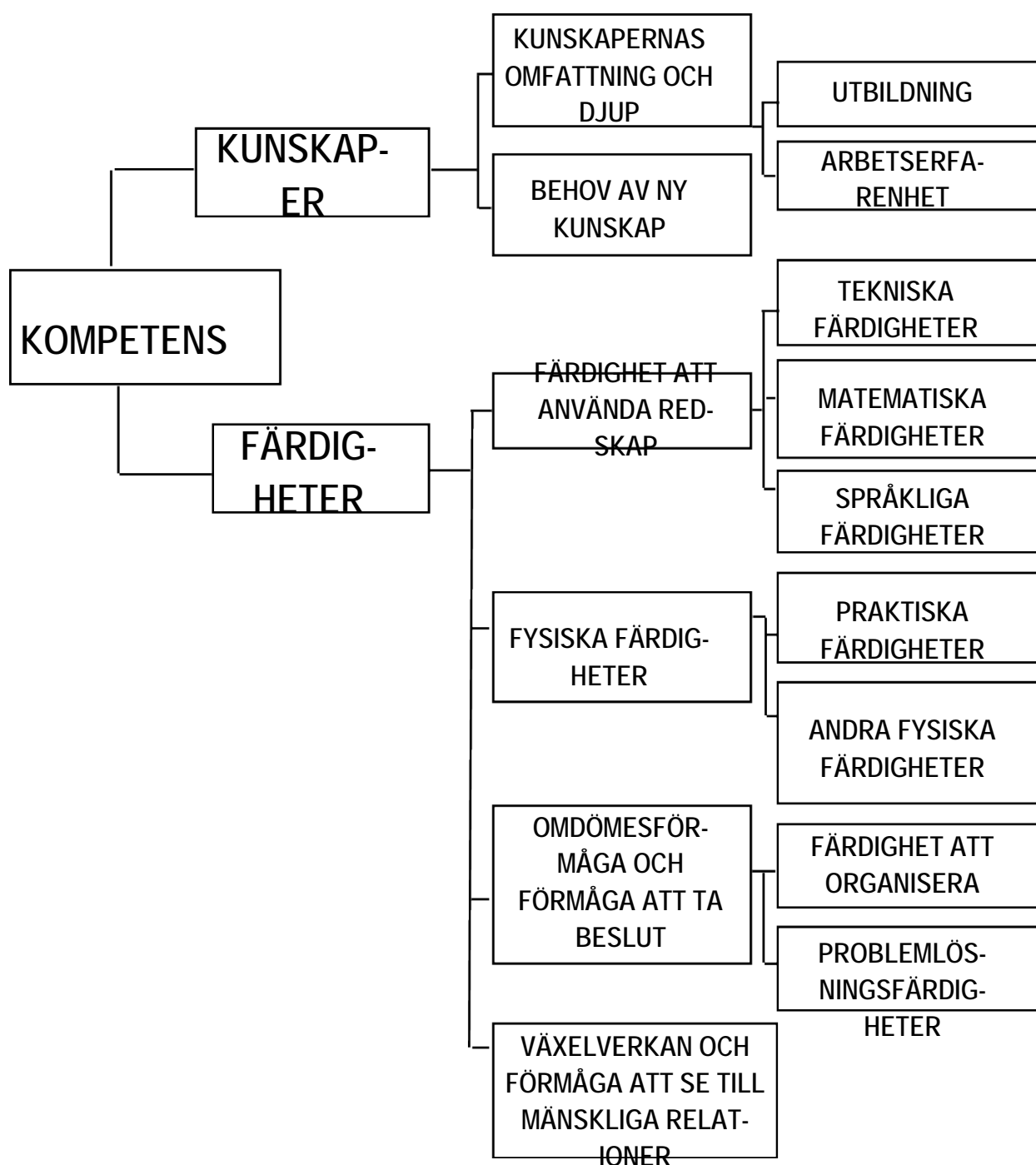
Arbetena på arbetsplatsen indelas i kravnivågrupper med hjälp av faktorer som påverkar arbetets kravnivå.

Faktorer som påverkar kravnivån är den kompetens och det ansvar arbetet förutsätter, belastningen som arbetet medför och arbetsförhållandena.

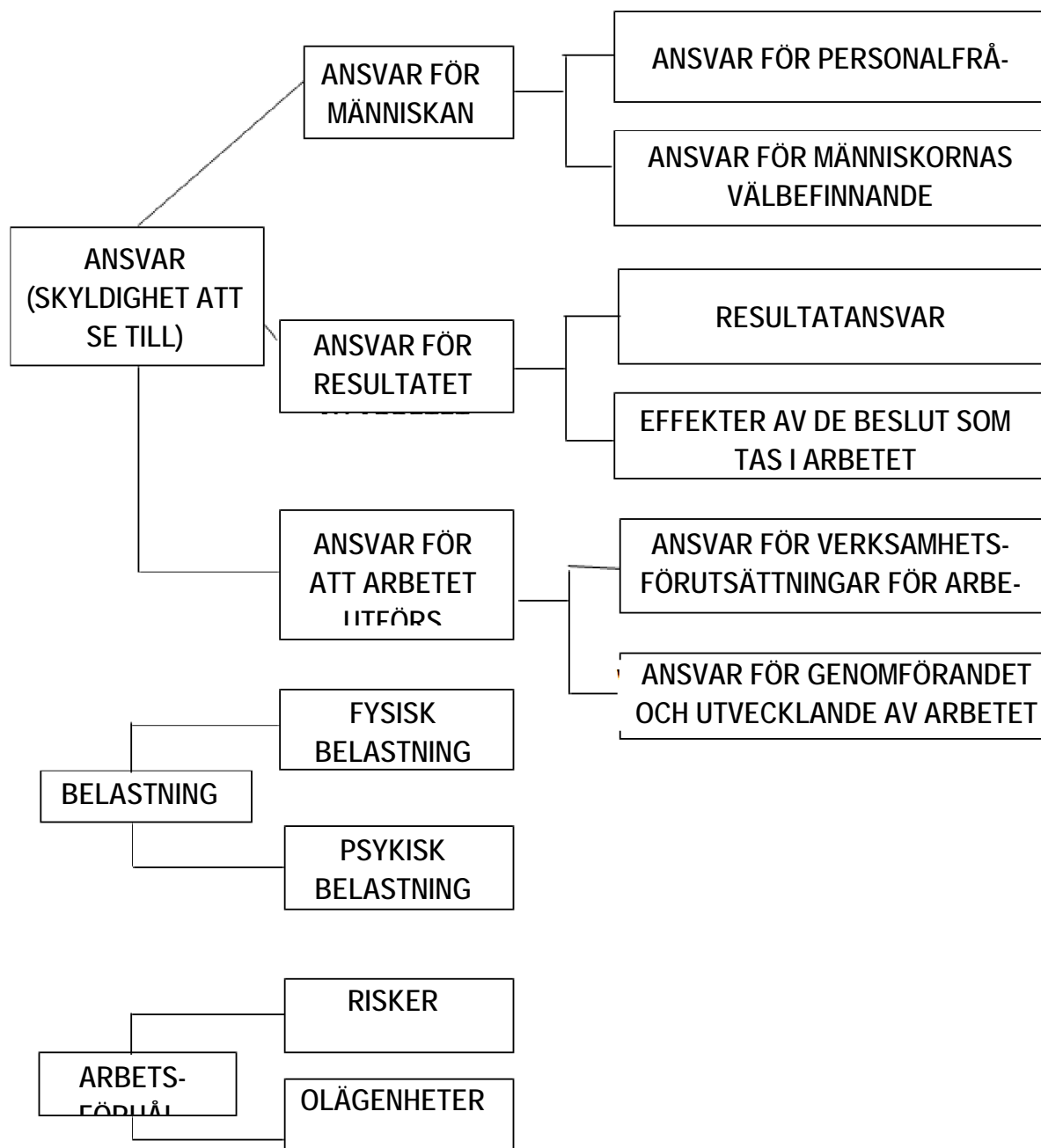
Kunskaper som arbetet kräver	45-50 %
Ansvar som arbetet förutsätter	30-35 %
Belastning som arbetet orsakar	10-15 %
Arbetsförhållanden	10-15 %

Det är även möjligt att komma överens om att använda andra faktorer för att bedöma uppgifternas kravnivå.

Bedömningsfaktorer som använts i den riksomfattande undersökningen om arbetsuppgifternas kravnivå



Bedömningsfaktorer som använts i den riksomfattande undersökningen om arbetsuppgifternas kravnivå



KRAVFAKTORERNA KAN VARIERA ENLIGT BEHOV I DE BRANSCH- OCH ARBETSPLATSSPECIFIKA TILLÄMPNINGARNA.

Exempel på grovindeling

Bedömningen utgår från tre kravfaktorer, dvs. kunskapen som arbetet kräver, ansvaret som arbetet förutsätter och belastningen som det medför. Genom denna grovindeling fördelas arbetsuppgifterna på tre kravnivåer.

Nivå	Beskrivning
1	Rätt kort praktisk erfarenhet, arbetsuppgifter som kräver normalt ansvar arbeten som kräver låg belastning.
2	Arbeten som kräver normal yrkeskunskap och tämligen omfattande ansvar med normal belastning eller ett arbete som med tanke på belastningen är tungt.
3	Arbetsuppgifterna kräver mångsidig och god yrkeskunskap samt betydande ansvar, normalt belastande eller arbetsuppgifter som grupp 2 men mer belastande.

Grovindelningen beaktar även arbetsförhållandena som belastningsfaktorer.

Exempel på indelning av arbetsuppgifterna efter kravnivå

Kunskaper som arbetet kräver

Beskrivning	Poäng
Arbetsuppgiften förutsätter kort handledning	18
Arbetsuppgiften förutsätter grundlig handledning och rätt kort arbetserfarenhet	54
Arbetsuppgiften förutsätter yrkesutbildning och lång arbets- erfarenhet	90

Ansvar som arbetet förutsätter

Beskrivning	Poäng
Arbetsuppgiften kräver normalt ansvar av sin utförare	12
Arbetsuppgiften kräver relativt stort ansvar av sin utförare	36
Arbetsuppgiften kräver stort ansvar av sin utförare	60

Belastning som arbetet medför

Beskrivning	Poäng
Låg belastning	6
Normal belastning	18
Tung belastning	30

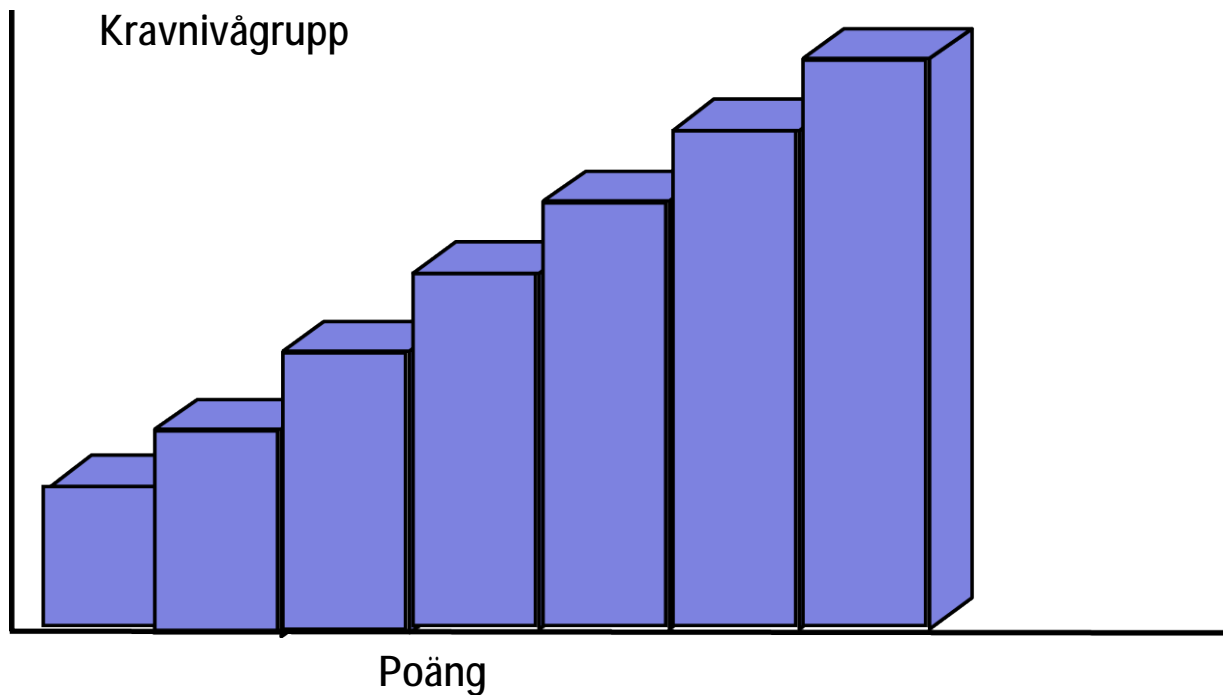
Arbetsförhållanden

Beskrivning	Poäng
Goda arbetsförhållanden	4
Normala arbetsförhållanden	12
Svåra arbetsförhållanden	20

Med hjälp av indelningen av arbetsuppgifterna enligt kravnivå placeras arbetsuppgifterna i kravnivågrupper.

Poängsumman uppvisar arbetsuppgifternas kravnivå.

Indelning enligt kravnivå



Den arbetsbetingade löneandelen differentieras utgående från svårighetsgraden.

Antalet trappor väljs särskilt för enskilda arbetsplatser.

2.2 En persons arbetsprestation

- 2.2.1 Vid bedömningen av arbetstagarens arbetsprestationer granskas hans eller hennes förmåga att utföra arbetsuppgifterna och förmåga och vilja att utveckla kunnandet.
- 2.2.2 Bedömningen av arbetsprestationen görs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant. Om grunderna för och förfarandet vid bedömningen av arbetsprestationen avtalas på respektive arbetsplats.
- Dessa faktorer kan t.ex. vara arbetsresultat, yrkeskunskap, mångsidighet och användbarhet.
- 2.2.3 När en enkel arbetsprestation bedöms kan arbetsprestationerna delas upp i t.ex. tre nivåer:
- nöjaktiga***
goda
utmärkta
- 2.2.4 Om en mer analytisk bedömning av arbetsprestationerna behövs, kan man utarbeta poängtabeller för arbetsprestationerna med tyngdpunkt på de faktorer som på arbetsplatsen anses viktiga.
- 2.2.5 Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om man inte lokalt kommer överens om annat.
- 2.2.6 Den individuella löneandelen utgörs av t.ex.: 2-12 % av den arbetsspecifika lönen, om inte annat avtalats lokalt.
- 2.2.7 Arbetstagarens individuella löneandel fastställs senast inom fyra månader efter att anställningsförhållandet inletts eller efter att provotiden har avslutats.

Exempel på bedömning av arbetsprestation

I detta fall bedöms arbetsprestationen med hjälp av fyra faktorer: Arbetsresultatet, yrkeskunskap, mångsidighet och användbarhet.

Arbetsresultat	Poäng
-----------------------	--------------

Arbetstagarens arbetsresultat är nöjaktiga	10
Arbetstagarens arbetsresultat är goda	30
Arbetstagarens arbetsresultat är utmärkta	50

Yrkesskicklighet	Poäng
-------------------------	--------------

Arbetstagarens yrkesfärdighet är nöjaktig	10
Arbetstagarens yrkesfärdighet är god	30
Arbetstagarens yrkesfärdighet är utmärkt	50

Mångsidighet	Poäng
---------------------	--------------

Arbetstagaren behärskar och utför endast en av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	10
Arbetstagaren behärskar och utför vissa av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	30
Arbetstagaren behärskar och utför många av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	50

Användbarhet i arbetet	Poäng
-------------------------------	--------------

Arbetstagarens användbarhet är nöjaktig	10
Arbetstagarens användbarhet är god	30
Arbetstagarens användbarhet är utmärkt	50

Med hjälp av bedömningen av arbetsprestationen differentieras den individuella lönedelen.

Den individuella löneandelen utgörs av

t.ex.: 2-12 %

av procentandelen av arbetstagarens arbetsspecifika lönedel. Även andra variationsintervaller för individuell lönedel används.

3 Lönestruktur

3.1 Personens lönestruktur

En persons lön utgörs av minst två löneandelar, en arbetsbetingad och en individuell. Dessutom kan andra löneandelar som beror på lokala tillämpningar ingå i lönen.

Exempel 1

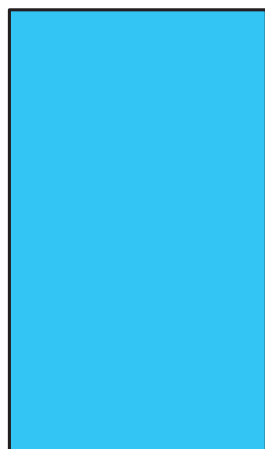
Personens lönestruktur, tidlön



Övriga löneandelar
(ifall man lokalt har avtalat om dem)



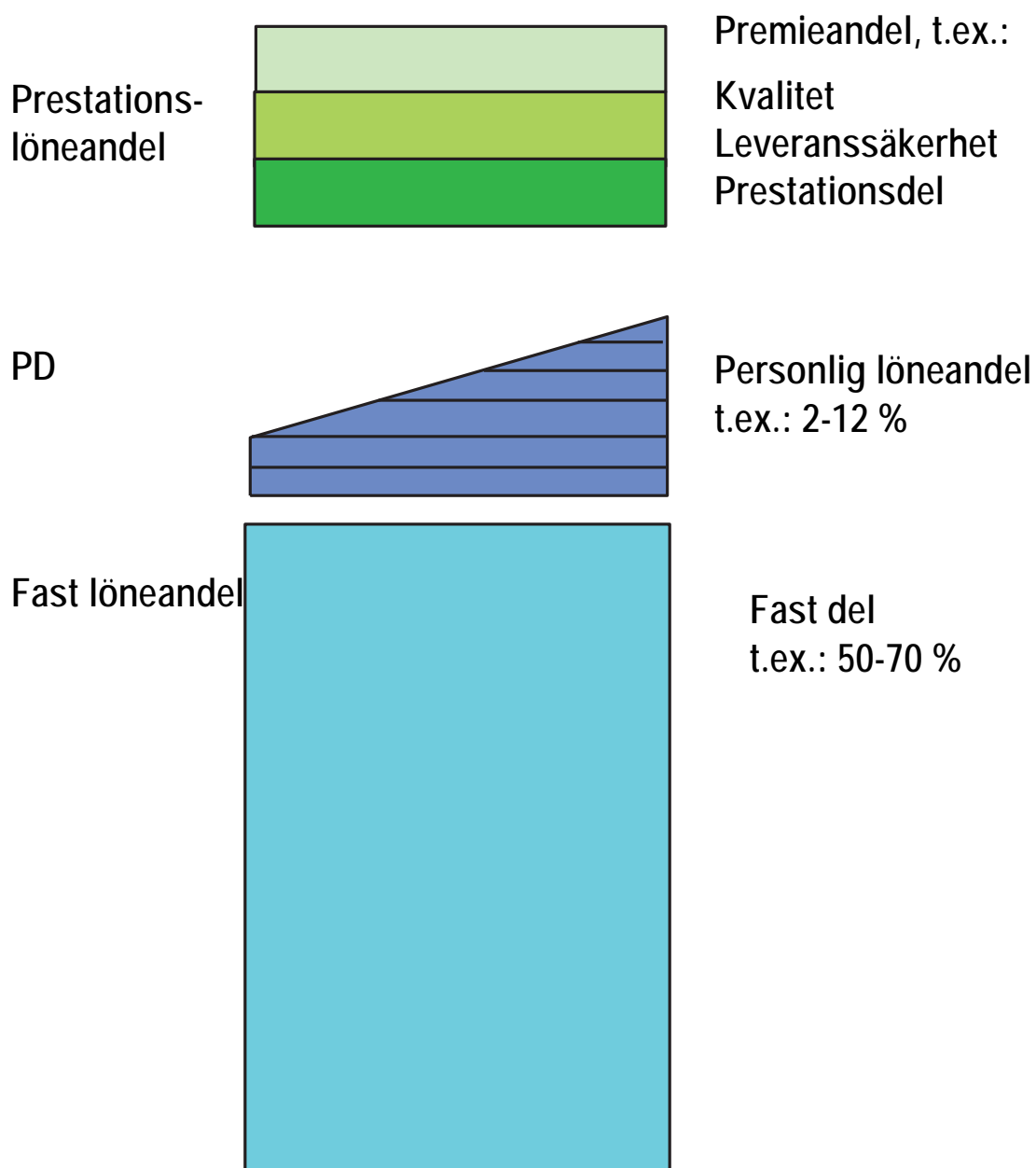
Individuell löneandel



Arbetsbetingad löneandel

Exempel 2

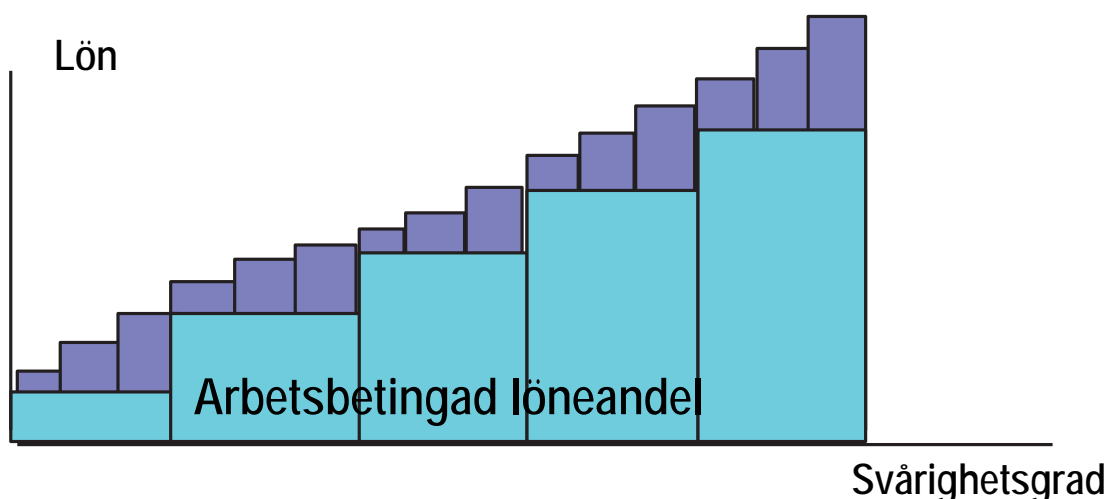
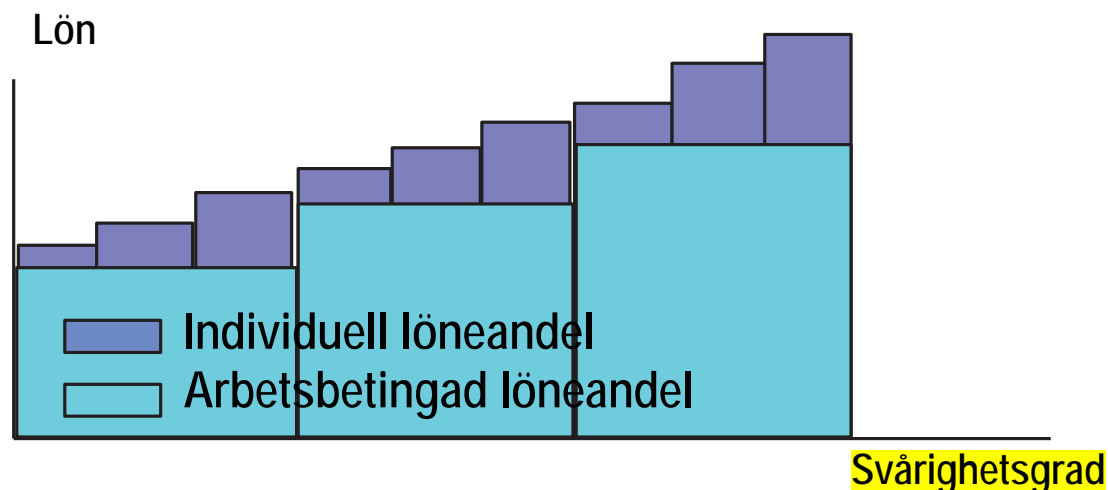
Personens lönestruktur, delackord och premielön



3.2 Lönestrukturen på arbetsplatsen

Arbetsplatsens lönestruktur utgörs av en trappa i enlighet med kravordningsföljden för de arbetsbetingade lönerna och en personlig andel i enlighet med differentieringen av arbetsprestationen. Hur många trappor det är fråga om och hur branta de är beror på kravskillnaderna mellan de olika arbetsuppgifterna och de mål som man på arbetsplatsen ställer på lönen.

Exempel på lönestrukturen på arbetsplatsen



4 Avlöningssätt

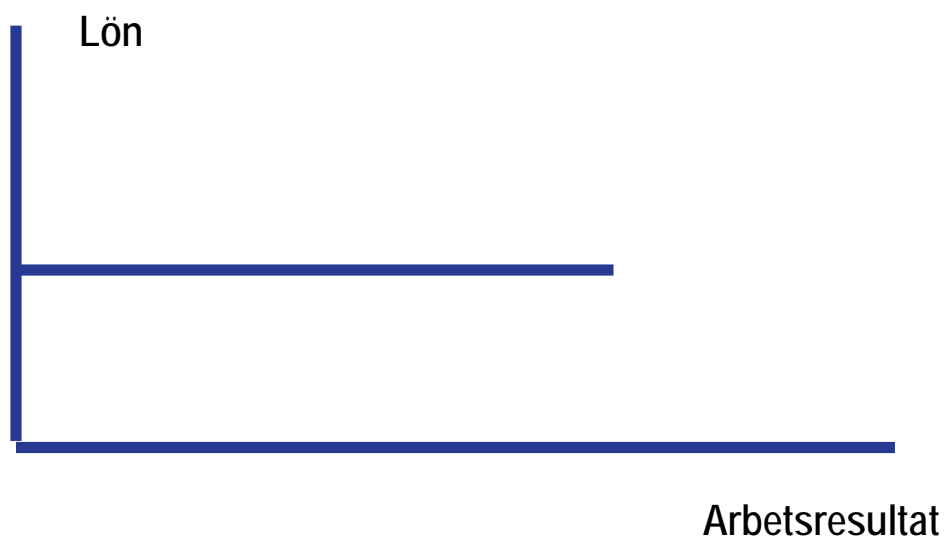
Nedan behandlas de vanligaste avlöningssätten.

Det finns flera avlöningssätt att tillgå. Det lönar sig att särskilt uppmärksamma avlöningssätt som stödjer företagets lönsamhet och produktivitet liksom utvecklingen av arbetstagarnas förtjänster.

4.1 Tidlön

Allmän benämning på löner som avser en fast lön som fastställts på förhand per tidsenhet. Lönen är inte nödvändigtvis beroende av arbetsprestationen.

Till tidlöner räknas bl.a. timlönen och månadslönen.



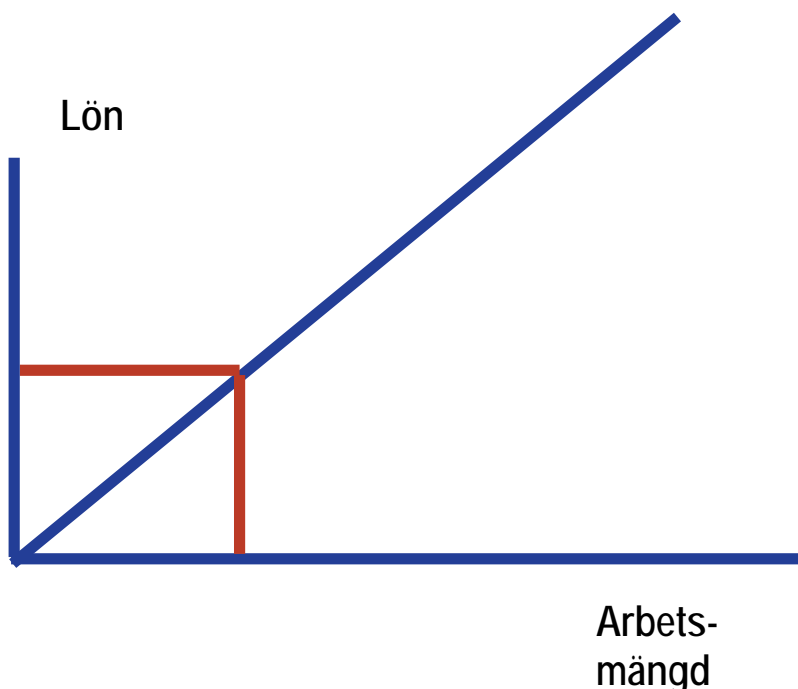
4.2 Prestationslöner

4.2.1 Ackordlöner

Allmänt namn på avlöningssätt där grunden är en pengkoefficient och arbetsmängden. Ackordlönerna är direkt- och delackord.

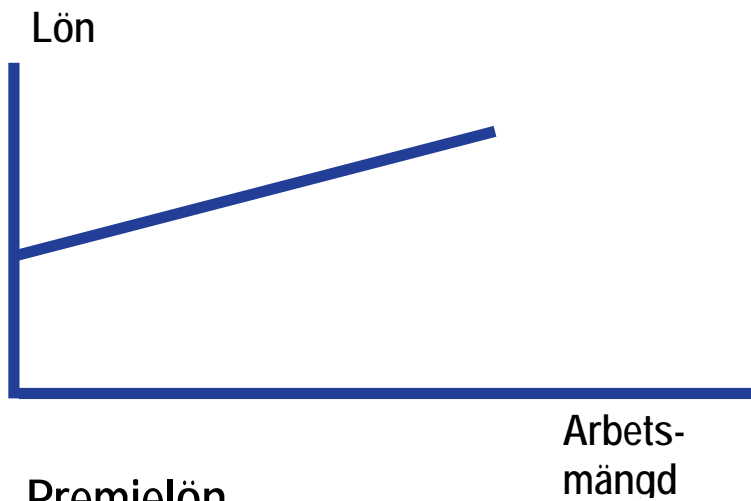
4.2.1.1 Direkt ackord

Direkt ackord är ett avlöningssätt där hela lönen bestäms utifrån det utförda arbetet. Ackordpriset bestäms som produkten av arbetsvärdet (A) och pengkoefficienten (P).



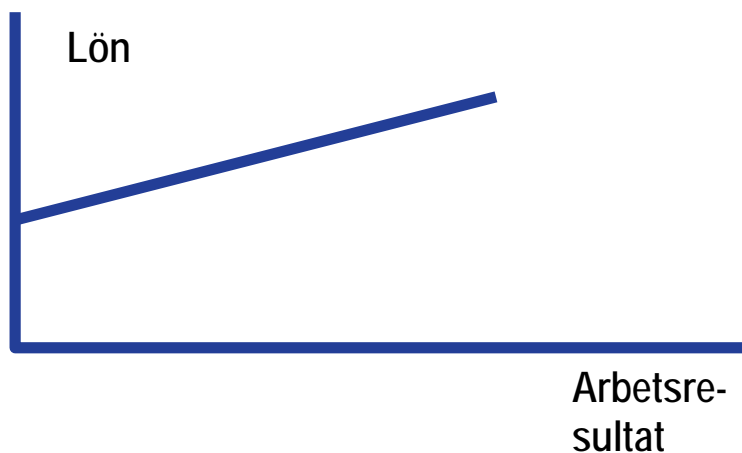
4.2.1.2 Delackord

Delackord är ett avlöningssätt där lönen bestäms utgående från en fast löneandel och en rörlig löneandel som beror på arbetsmängden. Förhållandet mellan delarna definieras från fall till fall.



4.2.2 Premielön

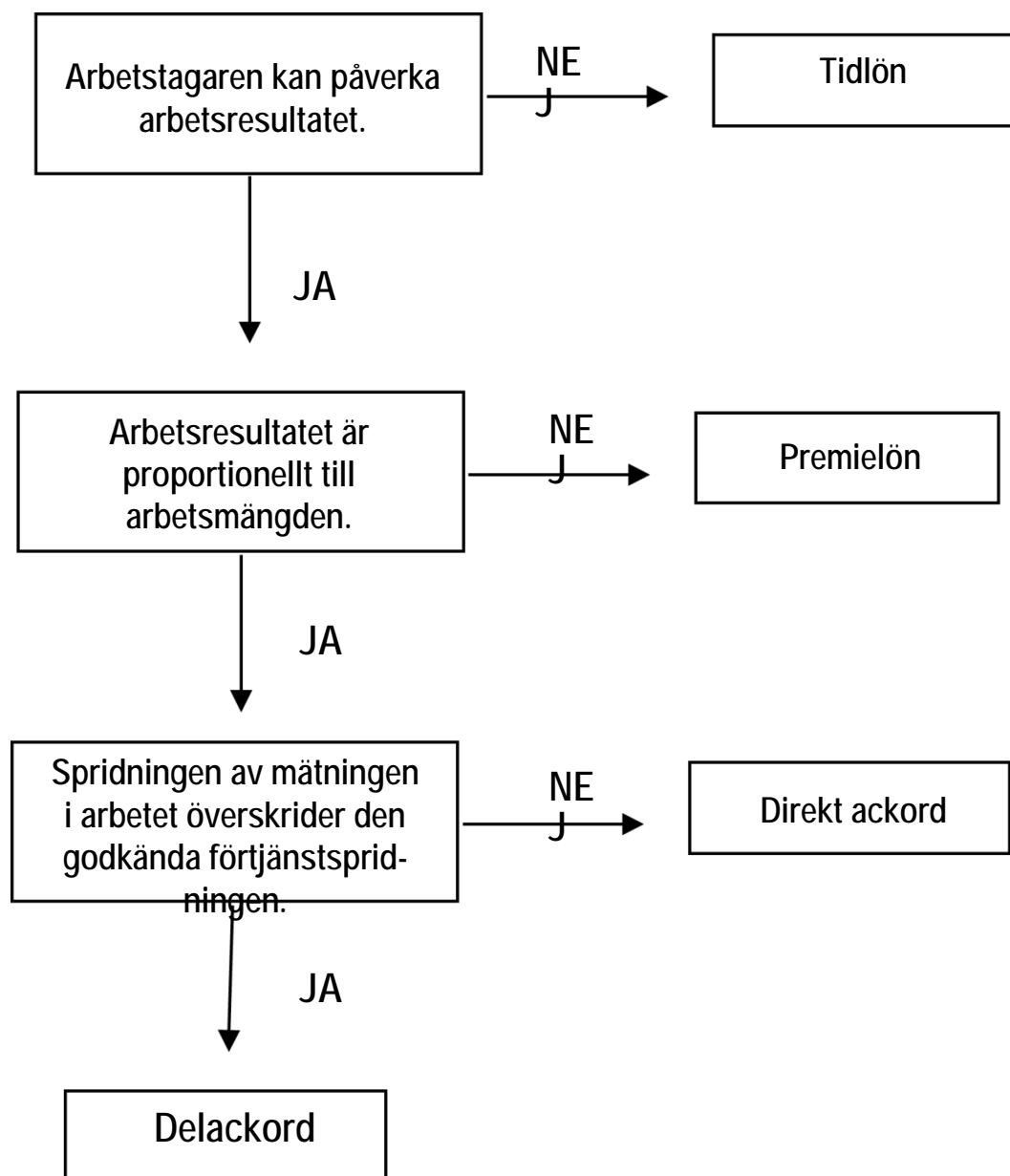
Resultatet kan mätas med hjälp av mängden, kvaliteten, inbesparningen eller en annan lämplig resultatfaktor. Premielönen benämns ofta enligt vad lönen är bunden till, t.ex. mängdpremie, kvalitetspremie, inbesparningspremie osv.



4.3 Val av avlöningssätt

På varje enskilt arbete tillämpas den avlöningssmetod som lämpar sig bäst.

Avlöningssätten väljs arbetsplatspecifikt.



5 Upprätthållande av avlöning

Man ska omedelbart reagera på ändringar i lönegrunderna, arbetena och arbetsprestationerna

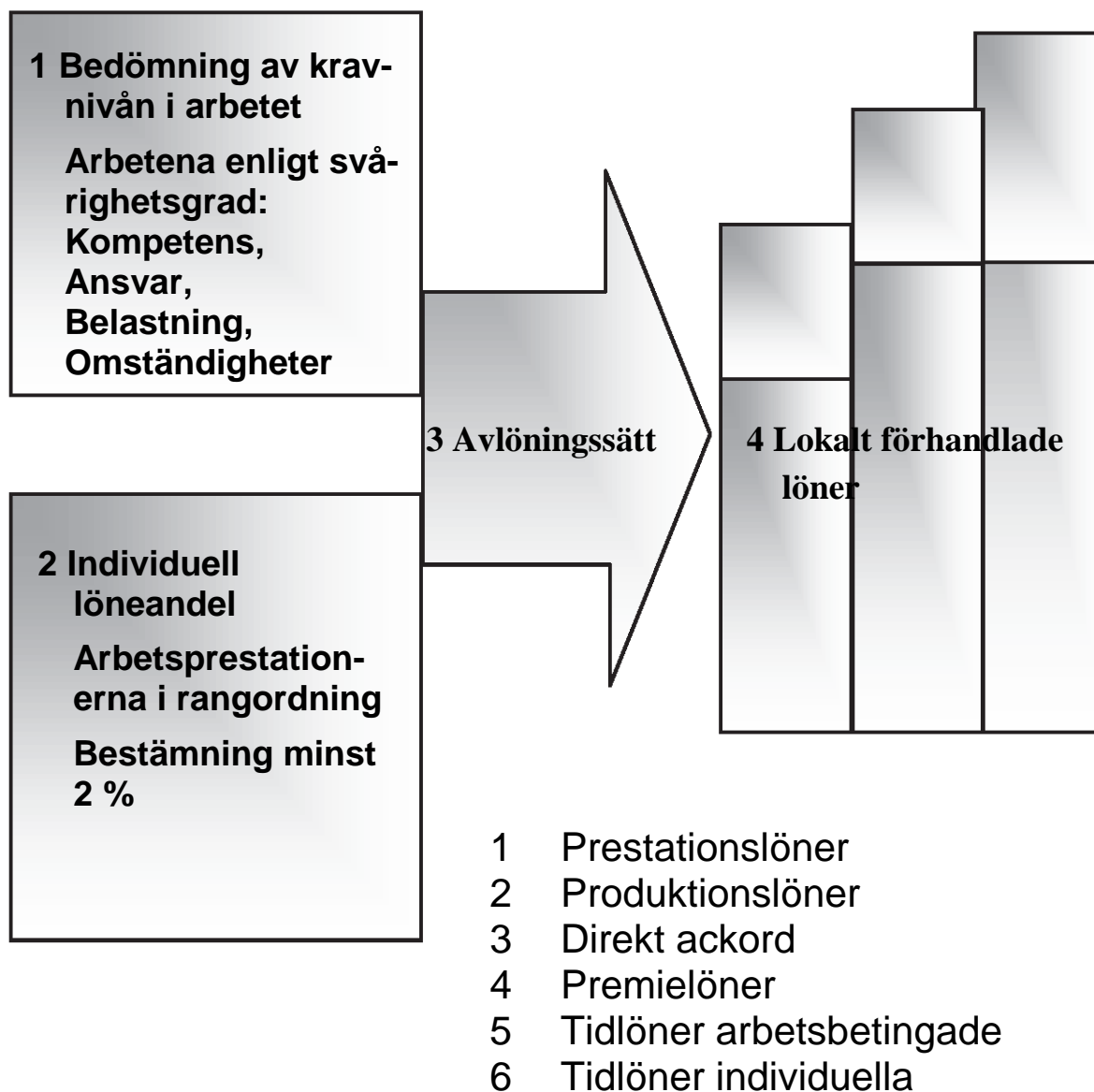
Arbetenas kravnivåer, arbetstagarnas arbetsprestationer och de löneformer som är i bruk justeras om ändringar sker i grunderna till deras fastställning.

På så sätt hålls lönesättningen uppdaterad, rättvis och sporrande.

Litteratur		
Löneteknik	FFC-TT	TT-Kustannus
Grunderna för rättvis avlöning	WSOY	
Resultat och lön	FFC-TT	TT-Kustannus

Bedömning av arbetets kravnivå, personlig löneandel, val av löneform och löner om vilka förhandlas lokalt

Undersökta grunder



BILAGA 7

TT-FFC Allmän överenskommelse

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar efter att själva och bland sina egna medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet samt påverka förberedandet av möjligheterna till trepartsavtal i samhälleliga beslut.

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sagas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som skall behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Arbetsledningens rättigheter

En arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt leda arbetet.

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna medverkar till uppkomsten av branschvisa kollektivavtal i enlighet med sina bestämmelser.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans begära TT:s och FFC:s utlåtande om tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommit med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan man inleder en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk meddelar man riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsepunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund.

Förändring av organisationen och andra dylika förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (725/78), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter skall i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi skall man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapar man en möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter

De åtgärder som skall genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som skall tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland de arbetstagare som berörs av utvecklingsprojektet.

Om man inte kommer överens om något annat skall en förhandlingsdelegation enligt lagen om samarbete grundas vid företaget eller en del därav, ifall alla personalgrupper så önskar, när personalens antal överstiger 200.

För genomförandet av utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor som hör till utvecklingsverksamheten. Det kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren vid företagets utvecklingsverksamhet anlitar en utomstående konsults tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultbolagets verksamhet är förenlig med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som skall uppgöras på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen skall delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser angående förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen bör vara en arbetstagare vid ifrågavarande arbetsplats och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han sådan huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det skall väljas en förtroendeman. I dylika fall skall man fästa uppmärksamhet vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin täckning sådana att de främjar handläggning av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen skall man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och även med tanke på skiftarbete förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstägarna vid avdelningen. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen skall fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte störa arbetet. Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren minst 14 dygn före valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller tillämpning av arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt i frågor som gäller utvecklande av företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för upprätthållande och utvecklande av förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

En arbetstagare bör utreda en fråga som ansluter sig till hans arbetsförhållande med sin förman. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har de förbund som omfattas av kollektivavtalet rätt att sända sin representant till den lokala tvisteförhandlingen.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller upphörande av arbetsförhållandet för en sådan förtroendeman som avses i detta avtal, skall dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för indragningen har bestridits.

3.2

Bestämmelser angående arbetarskydd

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig bestäms i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Ifall det inte avtalats lokalt om andra uppgifter har ett skyddsombud till uppgift att delta i handläggningen och förverkligandet av de samarbetsfrågor inom arbetarskyddet, vilka hänför sig till hans verksamhetsområde. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Ombud

Lokalt avtalas om val av skyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket punkt 3.1 beträffande valet av förtroendeman. Dessutom skall arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av andra organ för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens art, omfattning, antalet anställda och uppgifternas art samt andra omständigheter. Om man inte kommit överens om någon annan samarbetsform grundas en arbetarskyddskommission för samarbetsverksamheten i arbetarskyddsfrågor.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, bör arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemen, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER ANGÅENDE FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemen än huvudförtroendemannen, skyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

När man bedömer behovet av befrielse skall man beakta bl.a. antalet arbetstagare som hör till ifrågavarande personalgrupp, produktionens och verksamhetens natur samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. För handläggande av ofrånkomliga ärenden skall arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till arbetet. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koeficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter har sammanslagits för en och samma person, beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielse från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en i detta avtal avsedd representant för personalen går miste om under arbetstid när han deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han annars utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Den medeltimförtjänst som används vid beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschvis, om man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av inkomstbortfall på något annat sätt.

4.2 Ställning

Arbetsförhållandet

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud och andra representanter för personalen är i sina arbetsförhållanden till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de handhar sina förtroendeuppgifter vid sidan av sina egna arbeten eller om de blivit delvis eller helt och hållet befriade från sina arbeten. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. Han får inte heller förflyttas till ett arbete av mindre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall man tillfälligt är tvungen att flytta ett arbetarskyddsombud till ett arbete utanför hans egentliga verksamhetsområde, skall man eftersträva att förflyttningen inte i oskälig utsträckning medför olägenheter för skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts eller del av denna mister sin självständighet är förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig berättigad till efterskydd för en viss tid efter att uppdraget upphört enligt punkt 4.3 i denna överenskommelse.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte helt nedläggs. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Individuellt skydd

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Annan förtroendemän än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han eller hon skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt oaktat varning försummat att fullgöra sina arbetsförpliktelser.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd skall också tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som uppställts av fackavdelningens möte och om vilken fackavdelningen lämnat skriftligt meddelande till arbetsgivaren. Bestämmelserna skall också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna angående anställningsskydd skall ännu sex månader efter att huvudförtroendemanna- eller arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget upphört tillämpas på en arbetstagare som verkat som huvudförtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ersättningar

(Ändring. I kraft 1.6.2001)

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, skall arbetsgivaren erlagga en ersättning till honom eller henne som motsvarar minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen. Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för sådan permittering som enligt denna överenskommelse är ogrundad fastställs på basis av 12 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

4.4

Ställföreträdare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på en suppleant för huvudförtroendemannen och vice arbetarskyddsfullmäktig under den tid de i enlighet med sådan anmälan som förutsätts i detta avtal fungerar som ställföreträdare.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelingen inom branschen. Uppgifter om inkomst för en grupp med färre än sex arbetstagare ges inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik som förutsätts ovan, skall man skilt avtala om de löneuppgifter som skall ges till huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligen få uppgifter om namn och lönegrupp eller motsvarande för arbetstagarna inom hans verksamhetsområde samt uppgifter om tidpunkten när ett arbetsförhållande inletts, om man inte branschvis eller lokalt avtalar om annat. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de arbetsprissättnings-system som gäller i företaget samt med regler och beräkningsgrunder för miljötillägg som används vid olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren meddelar på förhand huvudförtroendemannen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och servicearbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan motsvarande orsak är möjligt, kan meddelandet av uppgifterna under dessa förhållanden också ske i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som i enlighet med arbetstidslagen (605/96) uppgörs över nöd- och overtidsarbete, på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig har rätt till enligt lag.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen erhåller ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att utföra sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och andra arbetarskyddsorgan sådana lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga vid skötseln av dessas uppgifter.

Uppgifter angående företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

När företagets bokslut fastställts en redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt bokslutet.

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Ofördröjligen betydande förändringar av ovan nämnda uppgifter.

I de företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges företagets bokslutsuppgifter enligt 11 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som skall iakttas i företaget vid skötseln av personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också skall redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

Sekretessplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som skall tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler arrangera möten i arbetsmarknadsärenden eller frågor angående arbetsförhållandena på arbetsplatsen enligt vad man kommit överens om mellan centralorganisationerna, branschvis eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

En sammanslutning av personalen som avses i föregående stycke har rätt att utom arbetstid, antingen innan arbetstiden börjar, på måltidsrasten eller efter arbetstiden till sina medlemmar dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden som ansluter sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller till arbetsmarknadsfrågor i allmänhet i matsalen, omklädningsrummen eller i andra med arbetsgivaren överenskomna motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. utanför fabriksalen o.d. I meddelandet bör antecknas vem som utfärdat detta.

Ifall det på arbetsplatsen utkommer ett för personalen avsett informationsblad har ovan nämnda sammanslutning av personalen rätt att använda detta för att kungöra ovan nämnda möteskallelser eller meddelanden, eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av denna.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid, om man inte i vederbörande kollektivavtal avtalat annorlunda. Sker utbildningen helt och hållet utom arbetstid ersätts direkta kostnader föranledda därav. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och beträffande andra än internatkurser resekostnadsersättningar som fastställs enligt vederbörande kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och restiden. För utbildning utom arbetstid eller för den tid som använts till resor som är nödvändiga att genomföra vid nämnda utbildning betalas ingen ersättning. Lönen för en person som är anställd mot vecko- eller månadslön sjunker inte för den tid kursen och resorna varar.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete på arbetsplatsen anordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. Enligt villkoren i denna överenskommelse kan i en grundkurs delta en person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till den som deltar i utbildning utbetalas ersättning enligt punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp verkställandet av nämnda utbud av olika utbildningsalternativ.

7.3

Fackföreningsutbildning, bevarande av arbetsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som pågår en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt skall sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs bör göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt denna överenskommelse. Samtidigt skall omfattningen av ersättningen klargöras.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning, som erlaggs till arbetstagare som avses i stycket ovan, för varje sådan kursdag för vilken utbetalas ersättning för inkomstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker bland företagen i två former. Å ena sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på handels-, leverans-, ackords-, hyres- och uppdrags-, arbets- o.dyl. avtal mellan två självständiga företagare, varvid ifrågavarande arbete utförs av den utomstående företagaren utan att den andra avtalsparten befattar sig med arbetsprestationen. Den verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig utnyttjandet av utomstående arbetskraft på s.k. hyrning av arbetskraft, varvid det andra företags arbetstagare (lånemän) utför arbete för ett annat företag under sistnämndas ledning och uppsikt.

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

I avtal som gäller underleverans eller uthyrning av arbetskraft intas ett villkor, enligt vilket underleverantören och det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleveransen undantagsvis är tvungen att reducera företagets arbetskraft, skall företaget sträva till att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören att, om denne behöver arbetskraft, med tidigare löneförmåner anställa friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen skall begränsa användningen av hyrd arbetskraft till att utjämna arbetstoppar eller i övrigt för att utföra sådana uppgifter som tids- eller kvalitetsmässigt är begränsade, när det på grund av arbetets brådskande natur, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt ifall det uppstår situationer där annan arbetsgivares länemän en längre tid arbetar i normala arbetsuppgifter vid sidan av företagets fast anställda arbetstagare och under företagets arbetsledning.

De företag som använder hyrd arbetskraft skall på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som hör samman med det arbete dylika arbetstagare utför.

KAPITEL 9 GILTIGHET

Denna överenskommelse träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralförbundens medlemsförbund kan med kollektivavtal avtala annorlunda om bestämmelserna i detta avtal, med undantag för avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. När man avtalar om undantag skall centralförbunden meddelas om detta.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND
Tapani Kahri Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid	4.6.1997		
Plats	TT		
Närvarande	Kahri, Tapani	TT	ordförande
	Riski, Seppo		TT
	Ihalainen, Lauri	FFC	
	Palanko-Laaka, Kirsti	FFC	
	Kopperi, Matti	FFC	
	Hietala, Harri	TT	sekreterare
1	Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.		
2	Man godkände och undertecknade den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC. Genom avtalet jämte underteckningsprotokollet, övriga protokoll och bilagor upphävs följande avtal:		
	<ul style="list-style-type: none">• Allmän överenskommelse TT-FFC 15.5.1946• TT-FFC Förtroendemannaavtal 15.1.1990• Avtal om främjande av samarbetet och informationsverksamheten inom företagen 8.5.1989• Avtal om anlitanade av utomstående arbetskraft TT-FFC 11.9.1969• Avtal om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatserna TT-FFC-FTFC 10.9.1990 jämte bilagor• Utbildningsavtal TT-FFC 15.11.1990• Rationaliseringsavtal TT-FFC 15.3.1986.		
3	Avtalet binder samtliga de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 15.9.1997 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.		
4	Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där TT representerades av Seppo Riski och Harri Hietala samt där FFC representerades av Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka.		
5	Antecknades att avtalet har försetts med onummerade sidrubriker för att underlätta läsningen. Dessa är inte delar till avtalet.		
6	För förverkligandet av utbildningsfrågorna i detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera centralorganisationen utser tre representanter. Utbildningsarbetsgruppen är samtidigt ett allmänt samarbetsorgan i utbildningsfrågor centralorganisationerna emellan. Före beslut om godkännande av en viss kurs bör till utbildningsarbetsgruppen lämnas en redogörelse för kursens utbildningsprogram, kurstidpunkten, platsen där kursen arrangeras och eventuella övriga uppgifter som ut-		

bildningsarbetsgruppen ber om. Utbildningsarbetsgruppen har även möjlighet att följa undervisningen på en av den godkänd kurs. Vid beslut om godkännande bör utbildningsarbetsgruppen uppmärksamma det faktum att även kurser som är kortare än en vecka kan godkännas som kurser för vilka ersättning utgår. Centralorganisationerna informerar om de kurser som utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år och om måltidserättningarnas storlek senast två månader före den första kursens början.

Utbildningsarbetsgruppen kan godta i 7.4 punkten avsedda kurser inom ramen för ersättningarna, för högst 38.000 kursdagar per kalenderår.

7

FFC och TT fortsätter det av dem grundade permanenta rationaliseringsrådets verksamhet. Rationaliseringsrådets uppgift är bl.a. att främja utvecklingen av produktiviteten och produktivitetssystem, göra upp nödvändiga informations och utbildningsprogram samt insamla och sprida erfarenheter och information på området. Rationaliseringsrådet är skyldigt att på anmodan av någotdera centralförbundet uppta till behandling tekniska frågor i anslutning till rationaliseringen och avge utlåtande om dem. Vartdera centralförbundet utser sex representanter till rationaliseringsrådet och ställer en sekreterare till rationaliseringsrådets förfogande. Representanterna väljs för tre år i sänder. Rationaliseringsrådet utser inom sig en ordförande och en viceordförande. Centralförbunden deltar med hälften var i finansieringen av rationaliseringsrådets verksamhet.

De förbund som anslutit sig till detta avtal tillsätter, såvida de inte annorlunda överenskommer, en gemensam rationaliseringsnämnd, vars uppgift är bl.a. att främja det lokala samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare i frågor som gäller rationalisering. På begäran av respektive förbund upptar nämnden till behandling enskilda frågor som gäller rationalisering samt avger utlåtande därom. Till nämnden hör åtta medlemmar, såvida förbunden inte kommer överens om annat jämnt medlemstal. Vartdera förbundet utser hälften av nämndens medlemmar. Medlemmarna väljs för tre år i sänder. Nämnden utser inom sig ordförande och viceordförande samt en sekreterare inom sig eller utifrån.

8

Parterna konstaterar att arrangeringen av arbetsplatskosthållning är beroende av lokala förutsättningar. Beroende på dessa och olika kvalitets- och nivåkrav kan priset på måltiderna som bjuds i personalmatsalar variera. Parterna rekommenderar dock att när arbetsplatskosthållningen sker i lokaler som arbetsgivaren äger eller besitter, skall måltidens pris högst inkludera råvaru- och arbetskraftskostnader.

9 För fastställande av en arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet finns bifogat ett schema för beräkningen, vilket grundar sig på Statistikcentralens branschklassificering (TOL, september 1972).

In fidem

Justerat:	Harri Hietala	Matti Kopperi
	Kahri, Tapani	Riski, Seppo
	Ihalainen, Lauri	Palanko-Laaka, Kirsti

BILAGA 8**BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING**

Schema: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten för näringsgrenen = tid i timmar/4 veckor

Branschvis koefficient fr.o.m. 1.4.1986	Näringsgr en	
0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 1 nämnda) malmer
0.186	10	Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten

Bilaga 8, Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

0.164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.dyl; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tvapparater och övriga datakommunikationsprodukter
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0.112	16	Kontors- och kansliarbeten

160 timmar eller flera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet.

Semesterlöneavtal 2005

Centralorganisationerna har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § moment ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 §**Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på sådana i semesterlagens 11 § avsedda arbetstagare, som är anställda hos Finlands Näringsliv EK:s medlemsföretag om företaget har varit medlem i ett sådant arbetsgivarförbund som var medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund den 31.12.2004. Avtalet gäller dock inte sjöman, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden att för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

I företag som ansluter sig som medlem i det ovan avsedda arbetsgivarförbundet till under pågående semesterkvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer efter inträdandet.

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Semesterdagarnas antal	koeffi- cient
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

Är antalet semesterdagar större än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som erhålls då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som jämställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller -kommissions eller dessa organ motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 §

Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det av Arbetsgivarna i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC r.f. den 10 september 1990 ingångna semesterlöneavtalet.

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

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i 1 § avsedda medlemförbunden i Finlands Näringsliv EK och de medlemsförbund i AFC som inte före den 1 maj 2005 har anmält till de centralförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyyssölä Jorma Rusanen

ARBETSGIVARNAS I FINLAND CENTRALFÖRBUND

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC r.f.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC r.f.

Pertti Viinanen Aarno Aitamur

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i

1. sjömanslagen (423/78) och
2. lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3-4 § arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7-8 § arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Tvister som gäller ovan nämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3-4 § arbetsavtalslagen det facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1-2 § och 9 kap. 4-5 § arbetsavtalslagen.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 §

Grunderna för uppsägning

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1-2 § arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7 kap. 1-2 § som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

7 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen upptar en särskild förteckning över grunder, som åtminstone inte kan anses vara sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Man har ytterligare strävat att precisera begreppet "särskilt vägande skäl" genom att räkna upp vissa exempel på fall där det enligt avtalet är tillåtet att avsluta ett arbetsavtal genom uppsägning.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

Som grund för uppsägning räknas dessutom orsaker, som möjliggör en hävning av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen.

En närmare redogörelse för vad grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal kan innehålla ingår i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstider

Då en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal skall han iaktta följande uppsägningstider:

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

Då en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal skall han iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör det också utredas vilka andra tider kan räknas till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräknannde av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräknannde av bestämd tid, som avses i lagen om beräknannde av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tider som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

Om arbetsgivare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsmeddelandetid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

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

Exempel 2

Om arbetsgivare säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30 september. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker den 31 juli, är även i detta fall 30 september anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlagga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlagga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Om underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas som brev eller elektronisk post. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 §

Verkställande av uppsägning

Uppsägning skall verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsdirektiv

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 §

Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Behandling av ärendet i skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot bestämmelserna i detta avtals 2 § är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 §

Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas som omständigheter vilka ökar respektive minskar ersättningen, förutom det hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå även den förtjänstförlust arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med uppsägningen, den anledning arbetstagaren själv gett till uppsägningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Arbetsgivaren skall avdra till arbetstagaren betalda arbetslöshetsdagpenningar på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Andelen arbetslöshetsdagpenningar som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning skall även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 §

Permittering

Vid permittering av arbetare skall en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande överenskomma om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Om permittering skett tills vidare bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, om annat inte överenskommit.

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har inte fastställts gränser för hur lång tid permitteringen får räcka.

15 §

Förhandsmeddelande om permittering

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Förhandsmeddelandet skall ges utan dröjsmål så snart arbetsgivaren blivit medveten om att permittering är nödvändig. Efter att förhandsmeddelandet lämnats skall arbetsgivaren innan han ger arbetstagarna meddelande om permittering reservera arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda med anledning av förhandsmeddelandet.

Förhandsmeddelande behöver inte ges om arbetsgivaren på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 § 1-2 stycket.

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller den beräknade längden.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlagga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämmande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlagga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition om arbetsavtalslag (RP 157/2000 rd) nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikten. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permittering ske antingen på tillsvidarebasis eller för en viss bestämd tid under vilken anställningsförhållandet i övrigt består.

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om inte något annat avtalats.

Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet efter att permitteringen fortgått utan avbrott minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att erhålla sin lön för uppsägningstiden enligt vad som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningarna för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsmeddelandetid får ett nytt arbetsuppdrag som han kan erbjuda arbetstagare, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar. I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsmeddelandetid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt, utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som arbetet, som yppade sig under permitteringsmeddelandetiden, varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsedag med 7 dagar, d.v.s. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som sk. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iaktas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tillsvidarebasis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast 7 dagar tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordningen vid reducering av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 §

Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom 9 månader behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, skall han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortsättningsvis söker arbete genom arbetskraftsbyrån arbete.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Ikraftträdande

Denna överenskommelse träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där FFC representerades av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvariga juristen Jorma Rusanen samt där TT representerades av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 10.5.2001

Plats TT:s byrå, Södra kajen 10

Närvarande Johannes Koroma TT
Lasse Laatumen TT
Seppo Riski TT
Hannu Rautiainen TT
Lauri Ihalainen FFC
Kirsti Palanko-Laaka FFC
Jorma Rusanen FFC

1 Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2 Avtalet om uppsägningskydd TT-FFC godkändes och undertecknades och det träder i kraft 1.6.2001.

Med det undertecknade avtalet om uppsägningskydd upphävs den allmänna överenskommelsen mellan TT och FFC om grunderna för uppsägning och permittering undertecknat 14.6.1991 jämte tillämpningsdirektiven. Samtidigt upphävs alla ändringar som senare gjorts i överenskommelsen och i tillämpningsdirektiven.

3 Man konstaterade att avtalet binder samtliga de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28 maj 2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4 Antecknades till protokollet att avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp i vars arbete deltog Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Justerat Lauri Ihalainen Johannes Koroma
Kirsti Palanko-Laaka Seppo Riski
Lasse Laatumen