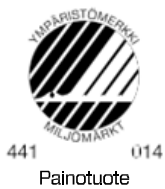


Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen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

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



Kollektivavtal för bevakningsbranschen 1.6.2014–31.5.2015
Servicefacket PAM rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Tryckeri: Libris Oy, 2014

Kollektivavtal
för
**BEVAKNINGS-
BRANSCHEN**
1.6.2014 – 31.5.2015

Innehåll

1 § Giltighetstid.....	1
2 § Tillämpningsområde	1
3 § Allmänna avtal som ska iakttas som en del av avtalet	1
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	1
4 § Arbetsavtal och arbetsledning.....	1
5 § Introduktion i arbetet	2
6 § Varning.....	2
7 § Uppsägning.....	2
8 § Uppsägningstider	2
Uppsägning på arbetsgivarens initiativ:	2
Uppsägning på arbetstagarrens initiativ:	2
Arbetskraftsreserv.....	2
ARBETSTID.....	2
9 § Periodarbete.....	2
Arbetstid för deltidsarbete	3
10 § Skiftschema och arbetsskift.....	3
Upprättande	3
Arbetsskiftets längd	4
Avvikande arbetsskift	4
11 § Arbetsvecka.....	4
12 § Uppskattad tid för distriktsbevakning.....	4
13 § Förflyttning mellan objekt	4
14 § Beredskap och telefonanvisningar	4
VILOTIDER.....	5
15 § Dygnsvila	5
16 § Veckoledighet.....	5
17 § Vilotid under arbetsskift.....	6
Vilotid vid värdetransporter	6
18 § Återhämtningstid	6
FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN OCH SÖCKENHELGER	6
19 § Förkortning av arbetstiden	6
Insamling.....	6
Beviljande.....	7
Ersättningar	7
Inverkan på semestern	7
20 § Söckenhelger	7
Söckenhelgens längd och lön.....	8
Beviljande av ledighet för söckenhelg.....	8
21 § Arbetstidsbank	8
Uppsägningsförfarande.....	10
LÖN.....	10
22 § Lönesystem	10

23 § Uppgiftsspecifik lön	10
24 § Kravnivåer och uppgiftsgruppering	11
NIVÅ I / praktikant	11
NIVÅ II	11
Grunduppgift.....	11
Bevakning av brand- och eldarbete	11
Personkontroll	11
Övervakning av persontrafik (vaktmästare/aulavaktmästare).....	11
Butiks- och lokalbevakning.....	12
Butikskontrollant.....	12
Distriktsbevakning med utryckningsuppgifter	12
Kontrollrumsuppgift	12
NIVÅ III	12
Mer krävande uppgift än grunduppgift.....	12
Receptionsuppgift	12
Övervaknings- eller bevakningsuppgift vid speciella objekt.....	13
Säkerhetskontroll	13
Släckningsuppgift	13
Ordningsövervakning eller uppgift med karaktär av upprätthållande av ordning	13
Bevakning med värdetransportuppgifter	13
NIVÅ IV	14
Särskilt krävande uppgifter	14
Ordningsövervakning vid speciella objekt (träder i kraft senast 1.4.2012)	14
Utryckningsuppgift	14
Larmcentral- och servicecentraluppgift.....	14
Hantering av pengar.....	14
Objektschef/objektsansvarig.....	14
Säkerhetskontroll på flygplatser	14
NIVÅ IV A	15
Värdetransport	15
Personskydd.....	15
Rök- eller kemikaliedykningsuppgift.....	15
NIVÅ V	15
Skiftförman	15
25 § Nivålöner, tjänstgörings-, utbildnings- och introduktionstillägg	15
Tjänstgöringstid	16
Utbildningstillägg.....	16
Introduktionstillägg (fr.o.m. 1.1.2012).....	16
26 § Individuell lönedel.....	17
ANDRA LÖNEBESTÄMMELSER.....	17
27 § Kvälls- och natttillägg.....	17
28 § Lördagstillägg	17
29 § Övertidsarbete	17

30 § Söndagsförhöjning och förhöjning för särskild lördag	18
31 § Förlängning av arbetsskift och utryckningsarbete	19
Arbetskraftsreserv.....	20
32 § Arbete på ledig dag.....	20
Veckoledigheten uppnås.....	20
33 § Periodavbrott.....	20
LÖNEBERÄKNING	20
34 § Medeltimlön (MTL)	20
35 § Grundtimlön.....	21
36 § Lönebetalning	21
37 § Arbetsintyg och löneintyg	21
SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR.....	22
38 § Polisutredning och rättegång	22
39 § Hund ersättning	22
40 § Resor.....	22
Lön för restid.....	22
Dagtraktamente	22
Logiersättning.....	23
Måltidsersättning	23
Kilometerersättning.....	23
Utlandsresa.....	23
SOCIALA BESTÄMMELSER	24
41 § Lön för sjuktid.....	24
Betalningsgrund.....	24
Arbetsolycka	24
Godkänd utredning.....	24
Innehållande av lön	24
Arbetsgivarens ansvar	25
Avdrag.....	25
Anmälan.....	25
Arbetskraftsreserv.....	25
42 § Läkarundersökning	25
Lagstadgad läkarundersökning.....	25
Övriga läkarundersökningar.....	25
43 § Sjukt barn	26
44 § Avlönad moderskaps- och faderskapsledighet.....	27
45 § Semesterlön och semesterpremie.....	27
Semesterpremie	27
Betalningstidpunkt.....	28
Byte av semesterpremie mot motsvarande ledig tid.....	28
46 § Övriga sociala bestämmelser	28
Frånvaro	28
Kort tillfällig ledighet.....	29

Begravningsdag	29
Bemärkelsedagar	29
Uppbåd.....	29
Reservövningar.....	29
Kommunala förtroendeuppdrag	29
Arbetskraftsreserv	30
47 § Grupplivförsäkring.....	30
UTBILDNING OCH ARBETARSKYDD	31
48 § Utbildning.....	31
Yrkesmässig utbildning	31
Utbildning enligt lagen om yrkesexamina	31
49 § Våktardräkt.....	31
50 § Arbetarskydd	32
Arbetsplats.....	32
Val av arbetarskyddsfullmäktig.....	32
Arbetarskyddschef.....	32
Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning	32
Ersättningar.....	32
Arbetarskyddsombud.....	32
Arbetarskyddskommission.....	32
Arbetarskydd	33
SAMARBETE OCH ARBETSFRED	33
51 § Lokala avtal.....	33
52 § Organisationsfrihet	33
53 § Innehållning av medlemsavgifter	33
54 § Förlikning i meningsskiljaktigheter.....	33
55 § Arbetsfred.....	33
56 § Förtroendemän	34
Förtroendemän.....	34
Val av förtroendeman	34
Befrielse från arbetet.....	34
Ersättningar till avdelningens förtroendeman.....	35
Fastställande av ledighet.....	35
Lön för huvudförtroendeman.....	35
Lokal.....	35
Resande	35
Statistik.....	35
Information vid meningsskiljaktigheter.....	35
Förhandling mellan förbunden	35
57 § Avtalets giltighetstid	36
SIGNATURPROTOKOLL.....	37
1 § Förnyelse av avtalet.....	37
2 § Avtalsperiod.....	37

3 § Löneuppgörelse	37
Allmän förhöjning	37
Tillägg.....	37
Förtroendemannaersättningar.....	37
4 § Lagen om privata säkerhetstjänster / inverkan på kollektivavtalet.....	37
5 § Årsledighetssystem / flexibel arbetstid	38
6 § Semesterlön och semesterpremie.....	38
7 § Lönesystem	38
8 § Lokala avtal	38
9 § Giltighetstid.....	38
10 § Justering av protokollet.....	38
BILAGOR	39
Bilaga 1: Avtal om arbetstid per vecka.....	39
Bilaga 1 a: Årsledighetssystem.....	45
Bilaga 1 b: Flexibelt arbetstidssystem.....	47
Bilaga 2: Tillämpningsanvisning för omplaceringar	49
Bilaga 3: Tillämpningsanvisning för avbruten period	50
Bilaga 4: Semesterlöneavtal 2005	52
Bilaga 5: Tillämpningsanvisning för lönebetalning	55
Bilaga 6: Arbetsavtal	56
Bilaga 7: Individuell löneuppföljningsblankett.....	60
Bilaga 8: Åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningstrygghet.....	61
Bilaga 9: Promemoria om meningsskiljaktighet.....	63
Bilaga 10: Allmänt avtal TT-FFC.....	65
Bilaga 11: Allmänt avtal om uppsägningsskydd och permittering 2001 (TT-FFC).....	82

1 § Giltighetstid

1.6.2014 - 31.5.2015.

2 § Tillämpningsområde

Anställningsförhållandena för bevakningsföretagens arbetstagare.

Protokollanteckning:

Detta kollektivavtal tillämpas på alla uppgifter och uppgiftshelheter som kan anses vara sådana bevakningsuppgifter som avses i lagen om privata säkerhetstjänster samt på andra uppgifter inom den privata säkerhetsbranschen.

3 § Allmänna avtal som ska iaktas som en del av avtalet

- Allmänt avtal (TT-FFC) 4.6.1997, ändrat 10.5.2001 *som bilaga till kollektivavtalet*
- Semesterlöneavtal (EK-FFC) 21.3.2005 *som bilaga till kollektivavtalet*
- Avtal om uppsägningskydd (TT-FFC) 10.5.2001 *som bilaga till kollektivavtalet*

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

4 § Arbetsavtal och arbetsledning

Arbetsgivaren anställer och säger upp arbetstagare och beslutar om arbetsledningen.

Arbetsavtalet ska upprättas skriftligen om någondera parten kräver det. En arbetsavtalsmodell bifogas kollektivavtalet.

Protokollanteckning:

Beträffande arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet hänvisas till 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

I arbetsavtal för deltidsanställda ska framgå mängden regelbunden arbetstid (se 9 § i kollektivavtalet) eller inkallelsesätt till arbetet (t.ex. särskilt inkallade till arbete).

En ny arbetstagare ska informeras om huvudförtroendeman, förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig samt skyddsombud.

5 § Introduktion i arbetet

En ny arbetstagare ska introduceras i arbetsplatsens förhållanden och arbetsuppgifter. Handledaren ska vara kunnig och utsedd på förhand.

6 § Varning

En arbetstagare som får en varning som kan leda till arbetsavtalets upphörande har rätt att använda förtroendeman som biträde.

7 § Uppsägning

Uppsägning ska ske skriftligen.

8 § Uppsägningstider

Uppsägning på arbetsgivarens initiativ:

Uppsägningstid	Anställningsförhållandets längd
14 dagar	högst 1 år
1 månad	över 1 år, högst 4 år
2 månader	över 4 år, högst 8 år
4 månader	över 8 år, högst 12 år
6 månader	över 12 år

Uppsägning på arbetstagarens initiativ:

Uppsägningstid	Anställningsförhållandets längd
14 dagar	högst 5 år
1 månad	över 5 år

Arbetskraftsreserv

För tillfälliga arbetstagare för vilka ingen minimiarbets tid avtalats upphör arbetsavtalet om inget arbete utförts under tre perioder, om inget annat avtalats.

ARBETSTID

9 § Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden för arbetstagare med månadslön är 120 timmar per arbetsperiod på tre veckor.

Vid periodarbete är den ordinarie arbetstiden för två på varandra följande perioder högst 240 timmar och den maximala ordinarie arbetstiden för en period är då 128 timmar (t.ex. period 1 arbetstid 112 timmar och period 2 arbetstid 128

timmar). En sådan organisering av arbetstiden ska anges i skiftschemat.

Som arbetstagare med månadslön räknas även den vars ordinarie arbetstid under de nio senaste treveckorsperioderna varit i genomsnitt minst 112 h 30 min. Med arbete likställs även högst en månads frånvaro från arbetet på grund av

- semester
- söckenhelg
- sjukdom eller olycksfall
- lagstadgad läkarundersökning
- sjukt barn eller
- skäl som nämns i 46 § i kollektivavtalet.

En timavlönad är en deltidanställd arbetstagare vars ordinarie arbetstid i genomsnitt är kortare än 112 h och 30 min. under en period på tre veckor.

Arbetstid för deltidarbete

I arbetsavtal för deltidanställda ska framgå mängden regelbunden arbetstid per treveckorsperiod. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan avtala lokalt om införande av en utjämningsperiod. (51 §)

Protokollanteckning:

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda extraarbete regleras i arbetsavtalslagen. Om förfaringssätten för erbjudande av extraarbete till deltidanställd avtalas vid behov mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren. (51 §)

Minimiarbetstiden för en deltidanställd fastställs om någondera parten så kräver baserat på det genomsnittliga antalet timmar under de nio senaste treveckorsperioderna. Minimiarbetstiden behöver inte fastställas på nytt om den faktiska arbetstiden avviker i genomsnitt högst 5 timmar från minimiarbetstiden för en period på tre veckor enligt arbetsavtalet.

10 § Skiftschema och arbetsskift

Upprättande

Skiftschemat ska upprättas för minst en arbetsperiod, som kan vara tre eller sex veckor, och ges till arbetstagarna senast två veckor innan perioden börjar.

Tillämpningsanvisning:

Skiftschemat ska i möjligaste mån upprättas så att arbetsskiften roterar regelbundet med exempelvis två, tre, fyra, fem eller sex veckors mellanrum och så att de fördelar sig så jämnt som möjligt mellan de olika arbetstagarna vid samma arbetsstation.

Arbetsskiftets längd

Arbetsskiftets längd är minst 5 och högst 12 timmar, om inget annat avtalas av grundad orsak. (51 §)

Arbetsskiftet får inte börja eller sluta mellan kl. 24.00 och 06.00. Om man frångår detta, betalas en extra ersättning, t.ex. för beredskap, till och med närmaste tillåtna inlednings- eller avslutningstidpunkt. Lokalt kan annat avtalas. (51 §)

Avvikande arbetsskift

Avvikande arbetsskift om högst 16 timmar kan användas exempelvis

- om skiftet annars skulle sluta vid en besvärlig tid på dygnet
- om arbetsresan är exceptionellt lång
- om det råder tillfällig brist på väktare
- om man på så sätt kan göra den lediga tiden mellan skiften ändamålsenlig.

Om varaktiga avvikelser avtalas med huvudförtroendemannen. (51 §)

Tillfälliga avvikelser i särskilda fall med arbetstagarens samtycke. Avvikelse rapporteras till huvudförtroendemannen. Arbetstagaren får inte utan grund vägra arbete under avvikande arbetsskift.

11 § Arbetsvecka

Arbetsveckan börjar på måndag klockan 00.00, om inget annat avtalas. (51 §)

12 § Uppskattad tid för distriktsbevakning

Vid distriktsbevakning meddelas arbetstagaren den tid som i normala fall åtgår vid varje bevakningsobjekt.

Ändrade distrikt provkörs senast i samband med arbetsintroduktionen tillsammans med arbetstagaren eller en representant för arbetstagaren.

13 § Förflyttning mellan objekt

Vid förflyttning mellan olika objekt under ett skift räknas förflyttningstiden som arbetstid. Resekostnaderna ersätts i enlighet med 40 §.

14 § Beredskap och telefonanvisningar

Överenskommelse måste göras om beredskap. Om beredskapsskyldigheten är långvarig ska skriftligt avtal upprättas om beredskapen. Beredskap ersätts med halv medeltimlön (MTL).

Tillämpningsanvisning:

- Beredskap är inte arbetstid eller jourtid.
- För arbetsuppgifter i samband med beredskap tillämpas inte
 - bestämmelserna om minimiarbetstid, om inget annat bestäms särskilt,
 - bestämmelserna om vilotider, eller
 - bestämmelserna i 31 § i kollektivavtalet
- Vid överenskommelse om beredskap ska man avtala om
 - ankomsttiden till arbetet efter kallelse

När det i objekts- eller skiftchefens befattning som en kännetecknande del ingår skyldighet att under fritiden per telefon ge speciella förfaringsdirektiv, bör detta beaktas i väktarens lönesättning eller som ett separat tillägg enligt lokal överenskommelse. (51 §)

VILOTIDER

15 § Dygnsvila

Vilotiden mellan två arbetsskift ska vara minst 10 timmar. Lokalt kan annat avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (51 §). Annars ska den förlorade vilotiden ersättas med lönen förhöjd med minst 50 procent.

16 § Veckoledighet

Arbetstagaren ska få en sammanhängande ledighet på 30 timmar en gång i veckan. Lokalt kan annat avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (51 §). I annat fall ersätts den förlorade ledigheten i enlighet med 32 § i arbetstidslagen (genom att förkorta den ordinarie arbetstiden i motsvarande omfattning eller betala timlön förhöjd med 100 procent).

Protokollanteckning:

Det får finnas högst 9 arbetsskift mellan två veckoledigheter, om man inte lokalt avtalar annat (51 §).

Med minst fyra (4) veckors mellanrum ges ett långt ledigt veckoslut från fredag klockan 18.00 till måndag klockan 06.00, om man inte avtalar lokalt om en lika lång sammanhängande vilotid som inleds på fredag (51 §). I ersättning för utebliven veckoledighet betalas timlön förhöjd med 50 procent för den del av det långa veckoslutet som inte är ledig. På arbetsgivarens begäran kan man i enskilda fall avtala på annat sätt om ett långt veckoslut. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan även avtala om andra ändringar. (51 §)

Tillämpningsanvisning:

Ersättningen fastställs utifrån det veckoslut som planerats som långt veckoslut i skiftschemat. Om inget långt veckoslut har planerats fastställs ersättningen utifrån fyraveckorsperiodens sista veckoslut.

17 § Vilotid under arbetsskift

Under arbetsskiftet ges en 20 minuters vilopaus, under vilken arbetstagaren får inta en måltid vid en för arbetet lämplig tidpunkt utan att lämna arbetsplatsen. Dessutom insamlas 2,5 minuters vilopaus per timma för den del av arbetsskiftet som överstiger åtta timmar. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan lokalt avtala på annat sätt om förlängning av vilopausen och/eller möjlighet att lämna arbetsplatsen under vilopausen. (51 §)

Vilotid vid värdetransporter

En värdetransportör ska anvisas en avlönad rast på 30 minuter för varje arbetsperiod på 5 timmar 30 minuter. Rasten minskar inte på arbetstiden. Utöver denna intjänar en förare en rekreationspaus på 5,5 minuter per timme för den tid som överskrider 8 timmar.

18 § Återhämtningstid

I distriktsbevakning insamlas tre minuters återhämtningstid per arbetstimme.

FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN OCH SÖCKENHELGER

19 § Förkortning av arbetstiden

Ändringarna träder i kraft senast fr.o.m. 31.8.2011 om inte annat avtalas lokalt med huvudförtroendemannen.

Insamling

Förkortning av arbetstid berör arbetstagare med månadslön. Förkortning av arbetstid berör inte deltidsanställda.

Förkortning av arbetstiden ackumuleras 8 timmar per kalendermånad.

Förkortning av arbetstiden ackumuleras inte för en kalendermånad, om arbetstagaren har en eller flera oavlönade frånvarodagar under perioden i fråga. Med oavlönade frånvarodagar avses dock inte karensdagar och inte sådana dagar för vilka personen betalas ersättning för inkomstbortfall.

En förutsättning för att få full förkortning av arbetstiden är att arbetstagaren har

en semester på högst 30 dagar och att arbetstagarens årliga arbetstid i övrigt endast förkortas av söckenhelger enligt kollektivavtalet. Att byta semesterpremien mot motsvarande ledig tid påverkar inte arbetstidsförkortningen.

Beviljande

Ledigheten beviljas före utgången av april månad följande år. I annat fall ersätts ledigheten utgående från MTL. Lokalt kan man avtala om att bevilja ledighet också senare eller att byta ledigheten mot en penningersättning enligt MTL (51 §).

Tidpunkten för ledigheten bestäms av arbetsgivaren. Ledigheten markeras i den treveckorsperiod i skiftschemat under vilken den ska hållas. Ledighet ges ett arbetsskift åt gången, om inte annat avtalas lokalt (51 §).

På förhand kan ledighet beviljas för högst 12 timmar eller genom lokal överenskommelse för högst 36 timmar (51 §).

Om sjuktid eller tid som avses i 46 § i kollektivavtalet infaller vid samma tidpunkt som tidigare anmäld arbetstidsförkortningsledighet, anses ledigheten vara använd.

Arbetstidsförkortningsledigheter får inte förläggas så att de överlappar med semestern eller någon annan frånvaro som är känd när arbetsskiftsförteckningen utarbetas.

Outnyttjade ledigheter i slutet av anställningsförhållanden ersätts utgående från MTL. Ledigheter som beviljats i förskott kan dras av från slutlönen.

Ersättningar

Ersättning för ledighet betalas enligt MTL.

Inverkan på semestern

Arbetstidsförkortningsledighet likställs med arbete som berättigar till semester.

20 § Söckenhelger

Söckenhelger är:

- trettondagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelfärdsdag
- midsommarafton
- självständighetsdagen
- julafton

- annandag jul.

Söckenhelger förkortar arbetstiden. Förutsättningen är att anställningsförhållandet pågått i minst tre månader innan söckenhelgen och att arbetstagaren har arbetat enligt skiftschemat både dagen före och efter söckenhelgen eller den ena av dagarna, om frånvaron berott på

- ledighet med arbetsgivarens tillstånd
- sjukdom
- reservövning
- permittering
- annan godtagbar anledning.

Söckenhelgens längd och lön

En söckenhelg förkortar arbetstiden för en heltidsanställd med månadslön med åtta timmar under en treveckorsperiod.

För en deltidsanställd som arbetar minst fem dagar i veckan beräknas söckenhelgsledigheten i proportion till en total arbetstid på 120 timmar.

Övriga deltidsanställda som arbetar under söckenhelg får söckenhelgsersättning för högst åtta timmar enligt arbetsskiftet. Lön för söckenhelg betalas enligt MTL.

Beviljande av ledighet för söckenhelg

Söckenhelgen markeras i den treveckorsperiod i skiftschemat under vilken den infaller. Ledighet för arbetad söckenhelg får inte ges under semester eller ledighet för arbetstidsförkortning.

Ledighet för arbetad söckenhelg ges genom att förkorta perioden i fråga eller senast under april månad nästföljande kalenderår vid tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren.

Ledighet för söckenhelg ges ett arbetsskift åt gången, om inget annat avtalas. (51 §)

21 § Arbetstidsbank

Syftet med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet, konkurrenskraft och en flexibel användning av arbetstiden samt beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Om ibruktagandet av arbetstidsbankssystemet och detaljerna avtalas skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

I avtalet om ibruktagande av en arbetstidsbank ska åtminstone avtalas om:

1. Vilka av företagets verksamhetsställen/objekt avtalet gäller.
2. Vem som berörs av avtalet. Avtalet kan gälla endast månadsavlönade och anställningsförhållanden som gäller tills vidare.
3. Vilka tids-/löneposter som kan flyttas till arbetstidsbanken. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar om vilka tids- eller löneposter som kan flyttas till arbetstidsbanken. Arbetsgivaren och arbetstagarerna kan utifrån detta skriftligen avtala om de poster som kan flyttas till arbetstidsbanken.
4. Gränserna för att spara eller låna från arbetstidssaldot.
5. Det högsta antalet timmar för den ordinarie arbetstiden under en treveckorsperiod är 128 timmar. Utjämningsperioden för arbetstiden får vara högst fyra treveckorsperioder.
6. Underhållet av saldot i arbetstidsbanken (saldots synlighet) Till arbetstidsbanken kan inte flyttas semester, sparad ledighet eller miljötillägg (kvälls-, natt- och lördagstillägg). Man kan avtala om att tilläggsdelen som betalas för söndagsarbete kan flyttas till arbetstidsbanken.

Tidpunkten för och omfattningen av ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken avtalas mellan arbetstagarare och arbetsgivare. Ledighet beviljas ett arbetsskift åt gången, om inget annat avtalas.

Man kan fritt komma överens om gränserna för sparande i arbetstidsbanken. Lånegränsen är maximalt 40 timmar.

Ledighet som sparats i arbetstidsbanken ska ges som ledighet under anställningstiden. Om arbetstagaren har inestående ledighet när anställningsförhållandet upphör, ersätts den i pengar. Ledighet som tagits ut på förhand dras av från slut-saldot.

Om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren och arbetstagaren har befriats från sin skyldighet att arbeta under hela uppsägningstiden, avdras från slutlönen inte den skuld som finns i arbetstidsbanken när arbetstagaren sägs upp.

Vid fastställande av semesterns längd, overtidsarbete och andra anställningsför-måner räknas de ledigheter som ges som tid likställd med tid i arbete.

Tidlön (grundlön) är den lönegrund utifrån vilken tid (timmar) sparas eller lånas ut. Skillnaden mellan MTL och grundlönen samt miljötillägg betalas i samband med den lönebetalningsperiod då löneposterna har tjänats in.

När en arbetstagare samtycker till att avbryta sin ledighet på uppmaning av arbetsgivaren under en ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, överförs ledigheten till saldot och för arbetet betalas lön förhöjd med minst 50 procent. Då betalas inte ersättning enligt 31 § i kollektivavtalet (Förlängning av arbetsskift och utryckningsarbete).

Om sjuktid eller tid som avses i 46 § i kollektivavtalet infaller vid samma tidpunkt som tidigare avtalad ledighet, anses ledigheten vara använd. Den del av sjuktiden som överskrider sju kalenderdagar överförs till saldot under förutsättning att anmälan om arbetsoförmågan har gjorts till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Uppsägningsförfarande

Uppsägningstiden för ett avtal om arbetstidsbank samt arbetstid är tre månader, om inget annat avtalas lokalt (51 §). Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om tids- och penningssaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas och dras de av på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt (51 §).

LÖN

22 § Lönesystem

Lönesystemet bygger på klassificering av arbetets svårighetsgrad. Det finns fem svårighetsnivåer.

Faktorerna som inverkar på värderingen av svårighetsgrad är:

- säkerhetsrisker
- de ekonomiska värden som skyddas
- krav på kundservice
- kunskaper och färdigheter som uppgiften kräver
- mångsidig yrkeskompetens
- belastningsfaktorer.

23 § Uppgiftsspecifik lön

Den uppgiftsspecifika lönen fastställs i enlighet med det huvudsakliga arbetet samt de serviceuppgifter som utförs vid sidan av bevakningsuppgifterna. Lönen för arbetet betalas enligt den lönegrupp till vilken över hälften av uppgiften hör.

Om en betydande del av arbetet ligger minst två svårighetsnivåer högre än ar-

betstagarens huvudsakliga arbete, ska svårighetsgraden för arbetet som helhet beaktas i den uppgiftsspecifika lönen.

Om uppgiften blir föremål för väsentliga förändringar ska uppgiftens klassificering och den individuella lönedelen kontrolleras så att de motsvarar förändringen.

Tillämpningsanvisning för förflyttningssituationer som bilaga till kollektivavtalet.

24 § Kravnivåer och uppgiftsgruppering

NIVÅ I / praktikant

Till en praktikant som inte har någon tidigare erfarenhet av uppgifter som hör till branschen kan betalas lön enligt denna kravnivå i högst fyra månader.

Till en person som redan har erfarenhet av arbetsuppgifter som hör till branschen kan som lön för inskolningstiden betalas minst 90 procent av den aktuella uppgiftsspecifika lönen, dock minst en uppgiftsspecifik lön enligt kravnivå II

- till en väktare med temporärt väktarkort eller
- för en högst fyra månader lång inskolningsperiod sedan arbetsförhållandets början.

Vid förflyttning till en mer krävande uppgift som kräver inskolningstid kan för högst fyra månader betalas 95 procent av den uppgiftsspecifika lönen för den uppgift som utförs.

NIVÅ II

Grunduppgift

Uppgiften är kontroll, passerkontroll, områdesbevakning, stängning, öppning, låsning, släckning, påkoppling, användning av primärsläckningsutrustning, avläsning, registrering, överlämning, mottagning och vägledning.

Bevakning av brand- och eldarbete

Uppgiften är att bevaka, efterkontrollera, släcka och observera på brand- och eldarbetsplats under och efter arbetets genomförande. Uppgiften kräver kort förheta arbeten.

Personkontroll

Uppgiften är en personkontroll bland personalen i syfte att utreda stölder.

Övervakning av persontrafik (vaktmästare/aulavaktmästare)

Uppgiften är att bevaka den in- och utgående persontrafiken vid ett företags entré. En central del av arbetet är vägledning, telefonservice och kundservice. Upp-

giften kan kräva språkkunskaper. Uppgiften kan också innefatta bevakning av larmsystem.

Butiks- och lokalbevakning

Uppgiften är att förebygga snatterier och andra skador genom att synas och röra sig i väktaruniform i butiker, affärer, köp- och affärscenter, bankers allmänna utrymmen och liknande lokaler. Till uppgiften hör bl.a. vägledning, kundservice, bevakning, passerkontroll, stängning, öppning och kontroll av lokaler.

Om det är fråga om en uppgift med karaktär av upprätthållande av ordning i ett köp- eller affärscenter, hör uppgiften till nivå III. Enskilda gånger då en väktare använder rätten att avlägsna någon är inte uppgifter med karaktär av upprätthållande av ordning.

Butikskontrollant

Uppgiften är att iförd civil klädsel i butiker, affärer, affärscentra och liknande lokaler utföra diskret övervakning och begränsning av uppdragsgivarnas ekonomiska skador främst genom gripanden.

Distriktsbevakning med utryckningsuppgifter

Uppgiften är att utöver grunduppgifterna i distriktsbevakningen regelbundet utföra utryckningsuppgifter, dock ej som huvudsaklig arbetsuppgift.

Om utryckningsuppgifter utgör huvuddelen av arbetsuppgifterna hör arbetet till nivå IV.

Kontrollrumsuppgift

Uppgiften är utöver normala passerkontrolluppgifter för bevakningsobjekt att bevaka händelserna vid ett eller flera stora samt flera små bevakningsobjekt med bevakningsutrustning (bildöverföring, VVSE-, inbrotts- och brandlarm) 24 timmar om dygnet. Vid larm vidtas behövliga åtgärder i kontrollrummet i enlighet med givna anvisningar.

NIVÅ III

Mer krävande uppgift än grunduppgift

Faktorer som påverkar kravnivån kan vara bland annat utbildning, speciallagstiftning eller bättre språkkunskaper och/eller kundbetjäning.

Receptionsuppgift

Utöver uppgiften att övervaka persontrafik betonas kundservice och/eller språkkunskaper i uppgiften.

Övervaknings- eller bevakningsuppgift vid speciella objekt

Övervaknings- eller bevakningsuppgift vid ambassad, kärnkraftverk, metro, Helsingfors-Vanda flygplats eller motsvarande övervaknings- eller bevakningsuppgift som är mer krävande än en grunduppgift.

Protokollanteckning:

Övriga speciella objekt slås fast lokalt med huvudförtroendemannen (51 §). Om det inte är möjligt att nå samförstånd lokalt, avgörs ärendet mellan förbunden.

Säkerhetskontroll

Uppgiften är att genom bagage-, passagerar- och personkontroller förhindra att material som äventyrar säkerheten införs till det område som kräver kontroll.

Släckningsuppgift

Uppgiften är utöver bevakningsuppgiften att delta i aktivt brandskydd såsom hantering av brand- och räddningsredskap samt släcknings- och räddningsarbete med andra redskap än primärsläckningsredskap eller motsvarande räddningsredskap. Uppgiften förutsätter släckningsbehörighet (utbildning + fysisk kondition).

Ordningsövervakning eller uppgift med karaktär av upprätthållande av ordning

Uppgiften är att i begränsade områden, köp- och affärscenter, hamnar, hälso- och socialvårdsmottagningar, flygplatser, stationer, husbolag etc. bevaka och förebygga ordningsstörningar, vägleda och föra bort personer och utföra olika serviceuppgifter för allmänheten. Bevakningsuppgifterna som utförs vid ovan nämnda objekt omfattar uppgifter med karaktär av upprätthållande av ordning.

Bevakning med värdetransportuppgifter

Uppgiften är att utöver grunduppgifterna regelbundet utföra värdetransportuppgifter, dock ej som huvudsaklig arbetsuppgift.

Om värdetransportuppgifter utgör huvuddelen av arbetsuppgifterna hör arbetet till nivå IV A.

Tillämpningsanvisning:

Att transportera/skydda transport av pengar, kassa eller värdeföremål som finns i kundens lokaler eller i det område som ska bevakas är inte en värdetransportuppgift. Med kundens lokaler eller bevakningsområde kan avses t.ex. en enskild butik eller verksamhetspunkt.

NIVÅ IV

Särskilt krävande uppgifter

Uppgiften kan förutsätta särskild förmåga, erfarenhet eller utbildning eller en längre inskolning än för en uppgift som är mer krävande än en grunduppgift.

Ordningsövervakning vid speciella objekt (träder i kraft senast 1.4.2012)

Ordningsvakter enligt ordningslagen på Helsingfors-Vanda flygplats, Helsingfors järnvägsstationer för fjärrtrafik eller i allmänna kommunikationsmedel.

Utryckningsuppgift

Uppgiften är att utföra de åtgärder som förutsätts vid brotts- och VVSE-larm samt larm från socialtjänst och nyckeltjänst.

Larmcentral- och servicecentraluppgift

Uppgiften är att ha jour och hantera olika larm med hjälp av ett larmsystem. Till servicecentraluppgiften hör också att förmedla olika serviceförfrågningar.

Hantering av pengar

Uppgiften är att sköta olika kontanthanteringsuppgifter såsom hantering av kontanter och värdeföremål.

Objektschef/objektsansvarig

Uppgiften är utöver bevakningsuppgifterna att ansvara för den dagliga verksamheten vid objektet.

Protokollanteckning:

Med objekt avses en funktionellt sammanhängande helhet som kan grunda sig på ett klientförhållande eller läge.

Objektet kan också vara beläget på flera adresser om det är fråga om en tät funktionell helhet. Då slås definitionen av objektet fast med huvudförtroendemannen med beaktande av uppgifternas omfattning och antalet arbetstagare.

Om merparten av arbetstagarna vid objektet betalas en uppgiftsspecifik lön på nivå IV eller IV A, betalas chefen vid objektet en uppgiftsspecifik lön på nivå V.

Säkerhetskontroll på flygplatser

Uppgiften är att genom bagage-, passagerar- och personkontroller förhindra att material som äventyrar säkerheten införs till det område som kräver kontroll.

NIVÅ IV A

Värdetransport

Uppgiften är att transportera kontanter och värdeföremål, skydda transporter samt fylla på, tömma och underhålla utrustning som innehåller kontanter och värdeföremål.

Personskydd

Uppgiften är att skydda en persons okränkbarhet.

Rök- eller kemikaliedykningssuppgift

Uppgiften är att arbeta som rök- eller kemikaliedykare. Uppgiften förutsätter rökdykarbehörighet (utbildning + fysisk kondition).

NIVÅ V

Skiftförman

Uppgiften är utöver bevakningsuppgifterna bl.a. att som arbetsgruppens äldsta styra och organisera arbetskraften vid ett eller flera objekt enligt anvisningarna.

25 § Nivålöner, tjänstgörings-, utbildnings- och introduktionstillägg

Nivälön och tjänstgöringstillägg (timlöner inom parentes) betalas utifrån tjänstgöringstid enligt följande fr.o.m. 1.9.2014:

Huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla)			
Euro	Grund	2 år	7 år
Nivå I	1616 (9,98)		
Nivå II	1691 (10,44)	1735 (10,71)	1784 (11,01)
Nivå III	1783 (11,01)	1829 (11,29)	1877 (11,59)
Nivå IV	1901 (11,73)	1952 (12,05)	2002 (12,36)
Nivå IV A	1976 (12,20)	2029 (12,52)	2080 (12,84)
Nivå V	2051 (12,66)	2107 (13,01)	2160 (13,33)

Övriga Finland			
Euro	Grund	2 år	7 år
Nivå I	1561 (9,64)		
Nivå II	1635 (10,09)	1678 (10,36)	1722 (10,63)
Nivå III	1723 (10,64)	1770 (10,93)	1814 (11,20)

Nivå IV	1838 (11,35)	1888 (11,65)	1938 (11,96)
Nivå IV A	1875 (11,57)	1926 (11,89)	1976 (12,20)
Nivå V	1984 (12,25)	2038 (12,58)	2092 (12,91)

Tjänstgöringstid

Som tjänstgöringstid räknas minst sex månaders sammanhängande anställningsförhållande i uppgifter som avses i detta kollektivavtal för samma arbetsgivare eller annat bevakningsföretag. Tid under vilken semester intjänas förlänger också tjänstgöringstiden.

Beaktande av tjänstgöringstid i anställningsförhållande hos annat bevakningsföretag förutsätter att arbetstagaren företer en av arbetsgivaren godkänd redovisning av anställningsförhållandet och dess längd (t.ex. ett arbetsintyg). Sådan tjänstgöringstid beaktas från och med nästa lönebetalningsperiod efter redovisningens uppvisande.

Tjänstgöringstid för annat bevakningsföretag beaktas endast i nya anställningsförhållanden som inleds fr.o.m. 1.2.2007.

Utbildningstillägg

Arbetstagaren får särskilt utbildningstillägg som uppgår till 40 euro per månad eller 25 cent per timme. Tillägget betalas på basis av en grundexamen inom säkerhetsbranschen, yrkesexamen för vakt, specialyrkesexamen i teknik, yrkesexamen för expeditionsvakt eller en specialyrkesexamen för säkerhetsvakt. Flera avlagda examina berättigar inte till flera utbildningstillägg.

Protokollanteckning:

Avlagd yrkesexamen för vakt, yrkesexamen för expeditionsvakt eller specialyrkesexamen för säkerhetsvakt beaktas även vid beräkning av tjänstgöringstid förutsatt att en av arbetsgivaren godkänd redovisning för avlagd examen uppvisats senast 31.1.2007.

Introduktionstillägg (fr.o.m. 1.1.2012)

Handledaren ska vara kunnig och utsedd på förhand. Om introduktionen inte i arbetsavtalet särskilt har fastställts vara en del av chefsuppgiften, betalas handledaren 1 €/timme för hela skiftet då introduktionen sker. Andra överenskommelser om principerna för introduktion och den ersättning som betalas kan göras lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen (51 §).

26 § Individuell lönedel

Utöver den uppgiftsspecifika lönen och tjänstgöringstilläggen kan en kompetensbaserad individuell lönedel betalas till väktaren. Kompetensfaktorer är arbetets resultat och effektivitet, samarbetsförmåga, självständighet, språkkunskaper, regelbundenhet, beredskap för särskilda uppgifter och andra motsvarande motiverbara kompetensfaktorer.

ANDRA LÖNEBESTÄMMELSER

27 § Kvälls- och nattlägg

	Kvällstillägg	Nattlägg
klockan	17-21	21-07
	100 cent	182 cent per timme (187 cent per timme fr.o.m. 1.9.2014)

För kvälls- och nattarbete utfört som övertidsarbete, på söndag och på särskild lördag betalas ersättningar enligt 29 och 30 §.

28 § Lördagstillägg

För alla arbetstimmar på en lördag (00.00-24.00) betalas lördagstillägg, som uppgår till 2 euro per timme.

Tillämpningsanvisning:

För timmar som berättigar till lördagstillägg betalas också kvälls- och nattlägg enligt följande:

- kl. 00.00-07.00 och 21.00-24.00 $2,00 + 1,87 = 3,87$ €/h
- kl. 17.00-21.00 $2,00 + 1,00 = 3,00$ €/h

Lördagstillägg betalas inte för dagar som avses i 30 § i kollektivavtalet, för vilka lön förhöjd med 50 procent betalas enligt bestämmelsen.

29 § Övertidsarbete

Övertid är arbete som överstiger 120 timmar under en treveckorsperiod (se även 33 § och bilaga 3 i kollektivavtalet). Under en utjämningsperiod ersätts arbetstid som överskrider den ordinarie arbetstiden enligt skiftschemat under en treveckorsperiod som övertidsarbete vid periodarbete.

EXEMPEL PÅ BERÄKNING AV ÖVERTIDSARBETE UNDER UTJÄMNINGSPE- RIODEN:

Den första treveckorsperioden 128 timmar; övertidsarbete är arbetstid som överskrider 128 timmar. Den andra treveckorsperioden 112 timmar; övertidsarbete är arbetstid som överskrider 112 timmar.

Med arbete likställs tid då arbetstagaren uteblivit från arbetet på grund av

- semester
- söckenhelg
- arbetstidsförkortningsledighet
- ledighet som tas ut ur arbetstidsbank
- sjukdom eller olycksfall
- lagstadgad läkarundersökning
- sjukt barn eller
- skäl som nämns i 46 § i kollektivavtalet.

För övertidsarbete betalas för treveckorsperiodens

- 18 första övertidstimmar timlön förhöjd med 50 procent och
- för följande övertidstimmar timlön förhöjd med 100 procent.

30 § Söndagsförhöjning och förhöjning för särskild lördag

För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig helgdag, självständighetsdagen, midsommar- och julafton efter kl. 00.00 betalas söndagsförhöjning på 100 procent.

För arbete som utförs efter kl. 00.00 på påskafton, självständighetsdagen, valborgsmässoafton och nyårsafton betalas förhöjning på 50 procent.

Protokollanteckning:

För arbete som utförs efter kl. 00.00 på självständighetsdagen, valborgsmässoafton och nyårsafton som infaller på en söndag betalas förhöjning på 150 procent.

31 § Förlängning av arbetsskift och utryckningsarbete

1. Förlängning av arbetsskift som avtalats efter föregående arbetsskift men före det förlängda arbetsskiftets början

- när förlängningen är minst 20 minuter betalas lön för en extra timme, eller
- när förlängningen är över en timme betalas lön för två extra timmar.

Om arbetsskiftet samtidigt förlängs både i början och i slutet, betalas extra lön utifrån den totala förlängningen av arbetsskiftet

2. Förlängning av arbetsskift som avtalats under arbetsskiftet

- när förlängningen är minst 20 minuter betalas lön för en extra timme, eller
- när förlängningen är över en timme betalas lön för två extra timmar.

Om ett arbetsskift på grund av avtalad förlängning överskrider 12 timmar, ersätts den tid som överskrider 12 timmar på samma sätt som övertidsarbete (50 %).

Om man lokalt har avtalat (51 §) om över 12 timmar långa arbetsskift, ersätts den tid som överskrider den avtalade arbetstiden som övertidsarbete (50 %).

De timmar som ersätts som övertidsarbete beaktas inte i beräkningen av periodens övertid. Om dessa timmar under perioden uppgår till över 18 timmar, är förhöjningen för de timmar som överskrider dessa 100 procent.

3. Utryckningsarbete

Arbetstagare ska betalas två timmars lön

- för ett extra skift som avviker från skiftschemat, och som börjar innan 12 timmar förflutit från det föregående skiftets slut eller
- när man avtalar om extra arbetsskift under fritiden som han eller hon inte har underrättats om minst 72 timmar innan arbetsskiftet börjar.

Vid förlängning av arbetsskiftet vid utryckningsarbete tillämpas dessutom punkterna 1 och 2 i denna paragraf.

4. Reseersättning i utryckningsarbete

Då en arbetstagare kallas till arbetet under en sådan tid på dygnet då allmänna kommunikationsmedel saknas eller i sådan brådska att det inte är möjligt att använda allmänna kommunikationsmedel, betalas arbetstagaren mot redovisning ersättning för resekostnaderna enligt de anvisningar som följs i företaget. De anvisningar som följs i företaget ska hållas tillgängliga för arbetstagarna.

Arbetskraftsreserv

Utryckningsersättning erläggs inte för dem som tillhör arbetskraftsreserven.

32 § Arbete på ledig dag

Veckoledigheten uppnås

Ett extra arbetsskift utfört på en ledig dag kan ersättas med motsvarande ledighet endast med arbetstagarens samtycke.

33 § Periodavbrott

I avvikelse från 22 § 3 mom. i arbetstidslagen bryts en period inte på grund av

- sjukdom
- semester eller
- frånvaro av annan godtagbar anledning.

De ovannämnda frånvarotimmarna enligt skiftschemat räknas samman med arbetstimmarna vid fastställande av periodens övertid. En semesterdag uppgår till 6,7 timmar. (*Tillämpningsanvisning bilaga 3.*)

LÖNEBERÄKNING

34 § Medeltimlön (MTL)

MTL fås genom att den lön som betalats till arbetstagaren under respektive kvartal med undantag för förhöjning för nödarbete och övertid som betalas utöver grundlönen divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

Alternativt kan medeltimlönen beräknas utifrån de tre månaderna före lönebetalningstidpunkten eller för en längre tidsperiod som arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar om lokalt. (51 §)

För ett anställningsförhållande som varat i mindre än ett kvartal beräknas MTL genom att dividera den utbetalade lönen för föregående månad utan övertidserättigheter med antalet arbetade timmar.

MTL används för lön för

- sjuktid,
- arbetstidsförkortningsledighet,
- söckenhelgsledighet,
- utbildningstid och
- beredskapstid.

35 § Grundtimlön

Timlönen beräknas genom att dividera den aktuella nivåns månadslön med 162. Den ligger också till grund för övertids-, söndags- och de särskilda lördagsförhöjningarna.

Tillämpningsanvisning:

I grundtimlönen beaktas tidlönen inklusive

- uppgiftsspecifik lön inklusive tjänstgöringstillägg,
- individuell lönedel samt
- objektsspecifikt och uppgiftsspecifikt tillägg, om dessa enligt avtal betalas för alla arbetstimmar

I grundtimlönen beaktas inte bland annat utbildningstillägg, förtroendemannaersättning som är ett separat tillägg, hundersättning, osv.

36 § Lönebetalning

Lönen betalas två gånger i månaden på lönebetalningsdagen. Lokalt kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtala om lönebetalning en gång i månaden (51 §). För löneberäkning reserveras högst 10 dagar. För beräkning av övertidsersättningar reserveras högst 10 dagar efter periodens slut. Övertidsersättningarna görs nästa lönebetalningsdag. *En tillämpningsanvisning bifogas kollektivavtalet.*

Slutlönen bör i möjligaste mån betalas omedelbart sedan anställningsförhållandet upphört, dock senast inom två veckor från dess upphörande. Utbetalning av slutlönen förutsätter att arbetstagare har återlämnat de redskap som arbetsgivaren upplåtit till honom eller henne. Om redskapen inte utan grundad orsak återlämnats inom en vecka efter anställningsförhållandets upphörande kan det gängse värdet av de ej återlämnade redskapen dras av från slutlönen.

37 § Arbetsintyg och löneintyg

Arbetstagaren ska på begäran få ett arbetsintyg när anställningsförhållandet avslutas.

Arbetstagaren ska på begäran få ett löneintyg när anställningsförhållandet avslutats. Löneintyget ska ges inom rimlig tid efter begäran.

SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

38 § Polisutredning och rättegång

Tid som åtgår till polisförhör, rättegång eller annan motsvarande händelse i samband med uppdraget räknas som arbetstid. Om en arbetstagare tvingas sköta ärendet på fritiden ska ersättning utgå för de spenderade timmarna på samma sätt som för övertid.

Arbetsgivaren ersätter kostnaderna som åsamkats av ärendets hantering (resekostnader och offentliga kostnader för rättegång) till den del de inte ersätts genom domstolens beslut.

Arbetsgivaren ombesörjer nödvändig rättshjälp i ärendet. Arbetstagaren har rätt till de ovannämnda förmånerna även när domstolen konstaterar att han eller hon gjort sig skyldig till lindrigt brott, förseelse eller vållande.

Arbetsgivaren ska även hjälpa arbetstagaren att söka ersättningar som enligt lag eller försäkring erlaggs i brottsskadefall.

39 § Hundersättning

Om arbetstagaren förutsätter att hund används i arbetet, erlaggs till hundföraren ett tillägg på 10 procent av nivålönen i hundersättning, om förutsättningarna i lagen om privata säkerhetstjänster (2 kap. 31 §) uppfylls.

Beträffande prov- och hundskolningskurser tillämpas bestämmelserna i 48 § (kurser) i detta avtal.

Om hunden skadas eller dör i bevakningsarbetet ersätter arbetsgivaren ägaren för den uppkomna skadan eller vid dödsfall priset för en ny hund av samma typ.

40 § Resor

Lön för restid

För restid som inte är arbetstid betalas normal timlön för högst åtta timmar per dygn. Andra överenskommelser om detta kan göras lokalt med huvudförtroendemannen (51 §).

Dagtraktamente

För dagtraktamente, måltidsersättning och kilometerersättning tillämpas skattestyrelsens gällande och godkända maximibelopp för skattefria ersättningar, som under 2014 är:

arbetsresans längd	dagtraktamente euro
över 6 timmar, partiellt dagtraktamente	18,00
över 10 timmar, fullt dagtraktamente	39,00

Platsen där arbetet utförs måste ligga minst 15 kilometer från gränsen till arbetstagarens egentliga arbets- eller bostadskommun.

Om resan överskrider det sista hela resedygnet med minst två timmar betalas partiellt dagtraktamente och om det överskrids med sex timmar betalas fullt dagtraktamente.

Dagtraktamentet halveras om arbetstagaren får kostnadsfri mat under resedygnet. Med kostnadsfri mat avses för fullt dagtraktamente två och för partiellt dagtraktamente en kostnadsfria måltider.

Dagtraktamente för värdetransportörer som arbetar enbart i värdetransportuppgifter: För att uppfylla grunderna för partiellt dagtraktamente och dagtraktamente krävs att personen arbetar över 6 timmar eller över 10 timmar över 15 km avstånd (radie) från gränsen till den kommun där hans eller hennes egentliga arbetsplats ligger.

Logiersättning

Logiersättning betalas i enlighet med verifikat från inkvarteringsrörelse eller annat tillförlitligt verifikat. Om måltider utöver frukost ingår i logiavgiften, betalas ersättning endast för priset på rummet.

Måltidsersättning

Om arbetsresan sker på arbetstid och arbetet på annan ort pågår i över åtta timmar betalas 9,75 euro i måltidsersättning till arbetstagare som inte har rätt till dagtraktamente.

Kilometerersättning

För arbetsresa med arbetstagarens bil betalas kilometerersättning på 43 cent per kilometer.

Utlandsresa

Om helpension och dagtraktamente vid utlandsresor avtalas särskilt innan resan påbörjas så att de minst motsvarar statens ersättningar för resande i andra klass.

Utlandsresa för värdetransportörer som arbetar enbart i värdetransportuppgifter: Om lönen för restiden, helpension och dagtraktamente för en utlandsresa avtalas separat före resans början (51 §).

SOCIALA BESTÄMMELSER

41 § Lön för sjuktid

Betalningsgrund

Arbetsgivaren betalas lön för arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall, för vilket en av arbetsgivaren godkänd utredning företetts. Lön betalas för följande antal dagar under den nedan nämnda tidsperioden:

Anställningsförhållandet har innan arbetsoförmågan pågått oavbrutet i:	Tidsperiod
minst 1 månad men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
över 10 år	56 dagar

Kortare anställningsförhållanden än två år har en karensdag. Om rätten till sjukdagpenning har börjat eller om arbetsoförmågan beror på arbetsolycka betalas lön även för karensdagen.

Om arbetsoförmågan börjar under ett arbetsskift betalas lön fram till skiftets slut.

Lön för sjuktid betalas enligt MTL.

Arbetsolycka

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

Godkänd utredning

Arbetsoförmågan konstateras i första hand med läkarintyg. För sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar kan utredning av grundad orsak företes med intyg från företagshälsovårdare, hälsovårdare eller sjukskötare.

Arbetsgivaren har inte rätt att innehålla löneutbetalning om arbetstagaren inte informerats om utredningens otillräcklighet inom tre vardagar från dess uppvisande.

Innehållande av lön

Lön betalas inte om arbetstagaren uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet vållat arbetsoförmågan.

Ingen lön betalas heller om dagtraktamente inte betalas på grund av anledningar som beror på arbetstagaren själv. Om ett mindre dagtraktamente än normalt betalas, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som inte har betalats. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren möjlighet att korrigera sin försummelse före innehållande av lön.

Arbetsgivarens ansvar

Om arbetstagaren inte betalas dagtraktamente på grund av en anledning som beror på arbetsgivaren, har arbetstagaren rätt att få lön för den tid för vilken förmånen borde ha betalats. På betald lön tillämpas det som i denna paragraf bestäms om avdrag. Arbetstagaren ska ge arbetsgivaren tillfälle att korrigera sin försummelse innan löneutbetalning krävs.

Avdrag

Arbetsgivaren har rätt att lyfta, återkräva eller från lönen för sjuktid minska den dagpenning eller motsvarande ersättning som arbetstagaren fått från sjukförsäkringskassa som stöds av arbetsgivaren eller ersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen, dock högst till det belopp som arbetsgivaren betalat.

Anmälan

Sjukdom ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Arbetskraftsreserv

Betalning av lön för sjuktiden förutsätter att arbetsskiftet markerats i skiftschemat.

42 § Läkareundersökning

Lagstadgad läkarundersökning

Arbetstagare betalas lön om han eller hon på arbetstid går på hälsoundersökning som krävs av arbetsgivare, lag eller myndighetsbeslut. Resor till sådan undersökning, annan undersökning som denna föranleder samt efterkontroll ersätts på samma sätt som en arbetsresa.

Övriga läkarundersökningar

En arbetstagare ersätts för inkomstbortfall under tiden för nödvändig läkarundersökning för att konstatera sjukdom, om behovet av läkarvård uppkommer plötsligt och mottagningstid utom arbetstid inte finns att tillgå inom rimlig tid.

Inkomstbortfall ersätts även om ovannämnda krav uppfylls och det rör sig om:

- Undersökning av specialistläkare för anskaffande av hjälpredskap
- Undersökning av företagsläkare, specialistläkare eller poliklinik för specialiserad sjukvård för att fastställa vård av kronisk sjukdom

- Laboratorie- eller röntgenundersökning i samband med ersättningsberättigad läkarundersökning
- Nödvändig undersökning för införskaffande av intyg från vårdcentral som krävs för att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, eller andra medicinska undersökningar som föregår förlossning
- Tandläkarbesök om plötslig tandsjukdom orsakar arbetsförmåga som kräver vård under samma arbetsskift. Det brådskande behovet påvisas med tandläkarintyg
- Screeningundersökningar för att kartlägga hälsa och välfärd samt förebygga hälsoproblem (Statsrådets förordning om screening 1339/2006, mamмоgrafi och papa) och andra kommunspecifika screeningundersökningar kan genomgå på betald arbetstid om det inte finns möjlighet att genomgå undersökningarna utom arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

Inkomstbortfall ersätts för screeningundersökning och nödvändig restid i samband med den. Screeningundersökningar görs i första hand utom arbetstid.

43 § Sjukt barn

Vid plötslig sjukdom hos under 10-årigt barn, barn med funktionshinder eller annat hos arbetstagaren stadigvarande boende under 10-årigt barn betalas lön till arbetstagaren enligt 41 § i detta kollektivavtal, om:

- en kort frånvaro är nödvändig för att ombesörja vård åt
- eller vårda barnet,
- ombesörjandet av vård eller vårdandet tar högst fyra kalenderdagar,
- arbetstagaren utan dröjsmål anmält sin frånvaro och om möjligt dess varaktighet samt företett en likadan utredning av barnets sjukdom som krävs vid sjukdom hos arbetstagaren själv.

Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet.

För andra än ensamstående ensamförsörjare förutsätter lönebetalningen att

- båda de personer som stadigvarande bor med barnet förvärvsarbetar och att den ena inte på grund av sitt förvärvsarbete och sina arbetstider har möjlighet att ombesörja vård eller själv vårda barnet eller att
- den ena är förhindrad från att delta i vård av barnet på grund av fullgörande av värnplikt eller repetitionsövningar.

Med ensamförsörjare likställs också en person som utan skilsmässobeslut varaktigt flyttat isär från sin make/maka.

Endast en person åt gången får vårda ett sjukt barn med lön.

44 § Avlönad moderskaps- och faderskapsledighet

Lön för ordinarie arbetstid utan tillägg betalas för tre månaders moderskapsledighet och sex dagars faderskapsledighet.

För att lön ska betalas förutsätts att

- arbetstagaren har rätt till moderskaps- eller faderskapspenning och följer bestämmelserna kring att lyfta sådan,
- arbetstagarens anställning har fortgått utan avbrott i minst sex månader vid moderskaps- eller faderskapsledighetens början och arbetstagaren bemyndigar arbetsgivaren att för sig själv ta ut den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen som arbetstagaren skulle ha rätt till under moderskapsledighet eller faderskapsledighet med lön.

Till arbetstagare som adopterar ett under sju år gammalt barn betalas lön för ordinarie arbetstid utan tillägg för tre månader under ovannämnda förutsättningar. Utbetalning av lönen förutsätter dessutom att arbetstagaren har rätt till föräldrapenning och följer bestämmelserna för lyftande av den.

Tillämpningsanvisning:

Om familjeledigheterna fortsätter utan avbrott betalas lönen för tre månaders moderskapsledighet bara en gång.

45 § Semesterlön och semesterpremie

Semesterpremierna fastställs enligt avtalet om semesterpenning (*bilaga till kollektivavtalet*).

Semesterpremie

Semesterpremierna är 50 procent av semesterlönen. Den betalas till arbetstagare som inleder sin semester vid anmäld eller överenskommen tidpunkt och återkommer till arbetet omedelbart efter semesterns slut.

Semesterpremie betalas också:

- om frånvaro omedelbart före semesterns början eller efter dess slut och medan anställningsförhållandet är i kraft har haft arbetsgivarens godkännande, varit vårdledighet eller berott på anledning som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen. Semesterpremie betalas endast om arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med anmälan enligt arbetsavtalslagen eller enligt förändring som av grundad orsak gjorts däri.
- till arbetstagare som övergår i ålders- eller invalidpension samt arbetstagare som efter fullgjord skyldighet att försvara landet återkommer till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet.

- om arbetsgivaren av skäl som inte beror på arbetstagaren sagt upp anställningsavtalet så att det upphör under semestern.

Betalningstidpunkt

Semesterpremie betalas i samband med lönebetalningen för återkomstdagen. När en del av semestern tagit slut betalas motsvarande del av semesterpremien.

Hälften av semesterpremien betalas i förskott från den längsta semesterdelens semesterpremie i samband med semesterlönen. Förutsättningarna för återkomst från semestern gäller inte förskottsbetalningen.

Lokalt kan man avtala om att dela upp betalningen av semesterpremien. Semesterpremien ska vara helt betald innan nästa kvalifikationsår inleds.

Lokalt kan man avtala om andra tidpunkter för betalning av semesterpremie och semesterlön (51 §).

För person som återkommer till arbetet efter militärtjänstgöring, frivillig militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring beräknas semesterpremien efter den semesterersättning som betalades vid inträdet i tjänstgöringen. Om inträdet skedde omedelbart efter semestern beräknas semesterpremien utifrån semesterlönens och semesterersättningens sammanlagda belopp. Semesterpremien fastställs i enlighet med gällande kollektivavtal vid tiden för inträdet i värnplikten.

Byte av semesterpremie mot motsvarande ledig tid

Lokalt kan man även avtala om att byta semesterpremien mot motsvarande ledig tid (51 §).

Att byta semesterpremien för 30 semesterdagar mot motsvarande ledig tid innebär 15 lediga dagar, och att byta semesterpremien för 24 semesterdagar mot motsvarande ledig tid innebär 12 lediga dagar. Dagarna är sådana vardagar som avses i semesterlagen.

När man avtalar om att byta semesterpremien mot motsvarande ledig tid ska man också avtala om tidpunkten för ledigheten samt om tidpunkten för utbetalningen av semesterpremien. Ingen annan lön betalas för den lediga tiden. De lediga dagarna är dagar som motsvarar arbete när intjänandet av semestern räknas.

46 § Övriga sociala bestämmelser

Frånvaro

Frånvaro från arbetet ska anmälas på förhand i så god tid som möjligt.

Arbetstagaren är skyldig att ersätta arbetsgivaren för uppkommen skada om han eller hon av annat skäl än oöverstigligt hinder försummar sitt anmälningsansvar.

Om frånvaron beror på arbetsoförmåga som inte kommer sig av sjukdom eller olycka dras timlön motsvarande frånvarotiden av från grundlönen.

Arbetsgivaren beviljar rätt att delta i arbetstagarförbundets avtalsbranschkommittéers möten och i utskotts-, styrelse - och delegationsmöten samt i förbundsmötet, om det inte finns särskilda produktionsmässiga hinder. Arbetstagaren ska meddela om sin avsikt att delta i mötet så snabbt som möjligt och lägga fram en adekvat utredning över den tid som behövs för deltagandet.

Kort tillfällig ledighet

Avdrag görs inte på lön och semester på grund av kort tillfällig ledighet som ges till följd av plötsligt sjukdomsfall i arbetstagarens familj, en nära anhörigs död eller ett samhälleligt förtroendeuppdrag. Längden för en sådan ledighet ska avtalas lokalt. (51 §)

Begravningsdag

En arbetstagare får avlönad ledighet på begravningsdagen för en nära anhörig. Med nära anhörig avses make/maka, föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn samt syskon.

Bemärkelsedagar

En arbetstagare får avlönad ledighet på sin bröllopsdag, dag för registrering av partnerskap samt på sin 50- och 60-årsdag om bemärkelsedagen inträffar på en arbetsdag.

Uppbåd

En arbetstagare som för första gången deltar i uppbådstillfälle för beväringstjänst samt i läkarundersökning i samband med uppbåd får ersättning för inkomstbortfall.

Reservövningar

Under reservövningar betalas lön så att arbetstagaren tillsammans med reservistlönen får fulla löneförmåner. Denna bestämmelse tillämpas även för dem som utbildas för specialuppgifter inom befolkningsskydd som avses i lagen om befolkningsskydd.

Kommunala förtroendeuppdrag

Lönen för en arbetstagare som verkar som kommunal förtroendeman minskas i samma mån som ordinarie arbetstid går förlorad på grund av möten så att arbetstagaren med den ersättning för inkomstbortfall som betalas av kommunen kommer upp i full lön. Skillnaden betalas ut när arbetstagaren har tillställt arbetsgiva-

ren en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen har betalat.

Arbetskraftsreserv

Betalning av ersättningar enligt 46 § i kollektivavtalet förutsätter att arbetsskiften markerats i skiftschemat.

47 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som avtalats mellan centralorganisationerna.

UTBILDNING OCH ARBETARSKYDD

48 § Utbildning

Yrkesmässig utbildning

För yrkesutbildning som hålls på arbetstid utgår full lön. För utbildningstid på fritiden utgår ersättning enligt MTL eller i form av motsvarande ledighet. Om en arbetstagare på arbetsgivarens förordnande deltar i grund- eller fortsättningskurs på annan ort ersätts restiden enligt 40 § 1 punkten i kollektivavtalet.

Förbunden rekommenderar att man årligen lokalt utreder vilken yrkesutbildning som är nödvändig för att upprätthålla eller utveckla arbetstagarens yrkeskunnet. För utbildning som arbetsgivaren och arbetstagaren avtalat om ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid i enlighet med det allmänna avtalet mellan TT och FFC.

Protokollanteckning:

Parterna rekommenderar att om en uppgift kräver fysisk kondition, behärskande av teknik eller användning av skjutvapen ska arbetsgivaren göra det möjligt att upprätthålla dessa förmågor på arbetstid på det sätt som man lokalt har avtalat med förtroendemannen.

Utbildning enligt lagen om yrkesexamina

För utbildning i anställningsförhållande som avses i lagen om yrkesexamina tillämpas det allmänna avtalet mellan TT och FFC samt bestämmelserna i lagen om studieledighet. Lokalt kan annat avtalas rörande ersättning som arbetsgivaren betalar för inkomstbortfall och kostnader för utbildningstiden. (51 §)

I nya anställningsförhållanden betalas sedan lagen om privata säkerhetstjänster trätt i kraft lön på nivå I enligt 24 § för utbildningstimmar som hänför sig till en i lagen avsedd obligatorisk väktarutbildning som ges medan anställningsförhållandet är i kraft.

49 § Väktardräkt

Arbetsgivaren införskaffar en väktardräkt enligt inrikesministeriets bestämmelser. Annan klädsel eller utrustning som krävs för uppgiften bekostas av arbetsgivaren, med undantag för hund.

Dräkten ska vara hel och ren vid överlämnandet. Arbetsgivaren bekostar tvätt och reparation av dräkten. Byte av dräkt för tvätt och lagning utförs på arbetstid, om det är möjligt med hänsyn till arbetet. Extrakostnader till följd av dräktbyte ersätts av arbetsgivaren. Om tvätt av dräkter kan annat avtalas lokalt med huvudförtroendemannen. (51 §)

50 § Arbetarskydd

Arbetsplats

Arbetsplatsen är ett sådant verksamhetsställe som avses i 2 § 10 punkten i lagen om privata säkerhetstjänster (282/2002). Huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla) är en arbetsplats.

Val av arbetarskyddsfullmäktig

Val av arbetarskyddsfullmäktig ordnas av arbetstagarna i enlighet med centralförbundens allmänna anvisningar om arbetarskyddsval. Arbetsgivaren tillhandahåller förteckningar över de arbetstagare som är anställda vid tidpunkten för valet. Överenskommelse om lokaler för valförrättningarna ska göras med arbetsgivaren. Valresultatet meddelas skriftligen till arbetsgivaren som vidarebefordrar det till arbetarskyddscentralen.

Arbetarskyddschef

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef.

Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning

Arbetarskyddsfullmäktig ges erforderlig ledighet från arbetet för skötsel av sina uppgifter i enlighet med avtal mellan centralförbunden. Koefficienten för arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning är 0,200.

Reseersättning betalas i enlighet med kollektivavtalet.

Ersättningar

Till en arbetarskyddsfullmäktig betalas samma ersättning som till huvudförtroendemannen och till arbetarskyddsombudet betalas samma ersättning som till en regional förtroendeman (tabellen i 56 § i kollektivavtalet).

Arbetarskyddsombud

Arbetsplatsens arbetstagare väljer bland sig ett arbetarskyddsombud för en mandatperiod på två år. Antalet arbetarskyddsombud och deras verksamhetsområden avtalas lokalt.

Vid avtal om flera arbetarskyddsombud ska man också avtala om fördelningen av arbetet eller fastställa fördelningen i arbetarskyddskommissionen. Om erforderlig ledighet från arbetet ska avtalas med arbetsledningen.

Arbetarskyddskommission

På en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar ska det väljas en arbetarskyddskommission. Kommissionen får ha högst 12 medlemmar.

Arbetarskydd

En arbetstagare måste omedelbart meddela en uppenbar arbetarskyddsrisk till arbetsgivaren, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och förtroendemannen. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att eliminera risken eller, om detta inte är möjligt att göra genast, vidta särskilda skyddsåtgärder.

SAMARBETE OCH ARBETSFRED

51 § Lokala avtal

1. Avtalsparter är arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen, om inget annat avtalats i någon bestämmelse i kollektivavtalet.
2. Avtal ska ingås skriftligen.
3. Avtal kan ingås tills vidare eller för viss tid.
4. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare eller i minst nio månader är tre månader, om inget annat avtalas.
5. Sedan avtalet avslutats tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet
6. Avtalet är en del av kollektivavtalet.

52 § Organisationsfrihet

Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

53 § Innehållning av medlemsavgifter

Arbetsgivaren innehåller med fullmakt från arbetstagaren medlemsavgifterna till Servicefacket (PAM) och redovisar dem för varje lönebetalningsperiod till det bankkonto som anvisats av förbundet. Innehållningen görs i enlighet med TT-FFC-protokollet av 13.1.1969. Arbetstagaren får efter varje kalenderår eller när anställningen upphört ett bevis på den innehållna summan.

54 § Förlikning i meningsskiljaktigheter

I ärenden som gäller tolkning av och brott mot kollektivavtalet sker förhandlingar först mellan arbetsgivaren och förtroendemännen samt därefter mellan förbunden i enlighet med det allmänna avtalet mellan TT och FFC (mall för promemoria om meningsskiljaktighet som bilaga).

55 § Arbetsfred

Det är förbjudet att vidta stridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet är förbjudet.

56 § Förtroendemän

Förtroendemän

Förtroendemän är huvudförtroendemannen samt förtroendemannen för arbetsavdelningen eller området.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare i företagets verksamhetsområde och insatt i förhållandena på arbetsplatsen.

Val av förtroendeman

Fackavdelningen väljer förtroendemännen. För ett företag vars verksamhetsområde är större än fackavdelningens, väljs huvudförtroendemannen av fackavdelningarna i de aktuella områdena.

Protokollanteckning:

I praktiken väljer medlemmarna i Servicefacket huvudförtroendeman och för varje region en förtroendeman.

Förtroendemannavalet får hållas på arbetsplatsen. Valet får inte störa arbetet. Överenskommelse måste göras om valet med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Valmötet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om de valda förtroendemännen. I fråga om en vice huvudförtroendeman ska det dessutom meddelas under vilken tid han eller hon är vikarie för förtroendemannen.

Inom företaget bestäms om verksamhetsområden för vilka en förtroendeman ska utses med hänsyn till antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjlighet att träffa avdelningens arbetstagare. Saken kan hänföras till förbunden för avgörande.

Befrielse från arbetet

För skötsel av förtroendemannauppgifter markeras huvudförtroendemannens ledighet från arbetet under treveckorsperioden och från och med 1.9.2014 ges månatlig ersättning enligt följande:

Antalet arbetstagare	Ledighet i timmar	Ersättning/mån
5 - 49	-	185 euro
50 - 99	9	105 euro
100 - 150	21	125 euro
151 - 250	30	145 euro
251 - 400	42	165 euro

401 - 500	72	185 euro
över 500	helt befriad	255 euro

Ersättningar till avdelningens förtroendeman

En förtroendeman för en arbetsavdelning eller ett område får 105 euro i månaden för skötsel av förtroendemannauppgifter.

Fastställande av ledighet

Antalet arbetstagare konstateras årligen senast under februari månad. Om betydande förändringar av antalet arbetstagare sker innan detta konstateras förändringens effekter på begäran av arbetsgivaren eller huvudförtroendemannen. Mängden ledighet tillämpas fram till nästa kontroll.

Lön för huvudförtroendeman

Lönen för en huvudförtroendeman som befriats från arbetet är lönen vid tidpunkten för valet inklusive genomsnittliga tillägg. Löneutvecklingen garanteras genom att följa den allmänna inkomstutvecklingen vid företaget. Sedan huvudförtroendemannens uppdrag löpt ut betalas lön för det arbete som utförs.

Lokal

För huvudförtroendeman som är befriad från arbetet i minst 21 timmar per treveckorsperiod tillhandahålls en lokal enligt 4.2 punkten i det allmänna avtalet.

Resande

Om resor till annan ort som krävs för huvudförtroendemannauppgifterna avtalas med arbetsgivaren. Resekostnaderna ersätts i enlighet med 40 §.

Statistik

Förtroendemannen ska minst en gång per år få följande löneuppgifter:

- arbetstagarnas medelinkomst per lönenivå
- arbetstagares lönenivå och nivålön

Uppgifter lämnas inte för lönegrupp med färre än sex arbetstagare. Om det totala antalet arbetstagare är minst sex personer ska förtroendemannen ges uppgift om medelinkomsten för alla arbetstagare.

Information vid meningsskiljaktigheter

Förtroendemannen ska få tillgång till all information som behövs för att utreda en oklarhet eller meningsskiljaktighet som gäller lön eller anställningsförhållande.

Förhandling mellan förbunden

Grunderna för avslutande av en förtroendepersons anställningsförhållande ska behandlas i förhandlingar mellan förbunden innan anställningsförhållandet avslutas.

57 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal är i kraft från den 1 juni 2014 till den 31 maj 2015 och därefter ett år i sänder om inte någondera parten skriftligen säger upp det senast två månader före avtalets utgång.

Helsingfors den 23 maj 2014

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

SERVICEFACKET PAM

SIGNATURPROTOKOLL

Tid 23.5.2014

Plats Helsingfors, Paasivuorigatan 4-6 A

Närvarande Representanter för Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf

1 § Förnyelse av avtalet

Kollektivavtalet för bevakningsbranschen mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Servicefacket PAM rf förnyas genom ändringar som införts i de aktuella paragraferna i kollektivavtalet eller i detta protokoll.

2 § Avtalsperiod

1.6.2014 – 31.5.2015.

3 § Löneuppgörelse

Allmän förhöjning

Löner och nivålöner höjs fr.o.m. 1.9.2014 genom en allmän förhöjning på 20 euro i månaden.

Tillägg

Fr.o.m. 1.9.2014 är nattillägget 187 cent per timme.

Förtroendemannaersättning

Ersättningar som betalas till förtroendemän höjs fr.o.m. 1.9.2014 med 5 €.

4 § Lagen om privata säkerhetstjänster / inverkan på kollektivavtalet

Om lagen om privata säkerhetstjänster ändras under kollektivavtalsperioden förbinder sig parterna att förhandla om sådana förändringar i kollektivavtalets tillämpningsområde eller i andra bestämmelser som eventuellt föranleds av lagändringen, på så sätt att förändringarna träder i kraft från och med den tidpunkt då lagen träder i kraft med beaktande av övergångsbestämmelserna.

5 § Årsledighetssystem / flexibel arbetstid

Man kan lokalt komma överens med huvudförtroendemannen (kollektivavtalet 51 §) om att ta i bruk en modell för flexibel arbetstid och / eller ett årsledighetssystem på det sätt som framställs i bilagan till kollektivavtalet. Det lokala avtalet ska delges Servicefacket PAM rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.

På basis av de erhållna erfarenheterna utvärderar kollektivavtalsparterna sinsemellan hur de lokalt avtalade modellerna fungerar och behovet att utveckla kollektivavtalets bestämmelser.

6 § Semesterlön och semesterpremie

Avtalsparterna förhandlar före slutet av avtalsperioden om möjligheten att förenkla bestämmelserna om beräkningen av semesterlönen och semesterpremien.

7 § Lönesystem

Parterna sammankallar en expertgrupp för att förbereda en modernisering av lönesystemet. Gruppen utarbetar före slutet av avtalsperioden ett förslag om vilka ändringar som behövs.

8 § Lokala avtal

Parterna ska under avtalsperioden främja färdigheten att ingå lokala avtal till exempel genom att ordna gemensam utbildning för arbetsgivarna och arbetstägarna.

9 § Giltighetstid

Detta protokoll har samma giltighetstid som det egentliga kollektivavtalet.

10 § Justering av protokollet


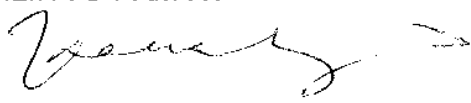
Detta protokoll anses omedelbart justerat och godkänt när avtalsparterna har undertecknat det.

Helsingfors den 23 maj 2014

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

1.5.2015

BILAGOR

Bilaga 1: Avtal om arbetstid per vecka

ARBETSTID PER VECKA I BEVAKNINGSBRANSCHEN

1. Införande av arbetstidsformen veckoarbetstid

I de arbetsförhållanden som är i kraft när detta avtal träder i kraft avtalas om användningen av veckoarbetstid mellan arbetsgivare och arbetstagaren genom en ändring av arbetsavtalet.

Den arbetstidsform som ska tillämpas i nya arbetsförhållanden avtalas genom arbetsavtalet.

Protokollanteckning:

Två olika arbetstidsformer tillämpas inte på en och samma arbetstagare. Arbetstidsformen ändras inte på grund av tillfälliga vikariat.

Företagets huvudförtroendeman informeras skriftligen i förväg om införandet av veckoarbetstid och dess omfattning.

2. Tillämpningen av bestämmelserna i kollektivavtalet vid veckoarbetstid

Till de delar som det i detta avtal har överenskommit på annat sätt än i kollektivavtalet för bevakningsbranschen tillämpas bestämmelserna i detta avtal på dem som omfattas av veckoarbetstid.

3. Arbetstid per vecka

3.1 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt högst 7,5 timmar per dygn. Den ordinarie arbetstiden per dygn (arbetsskiftets längd) kan vara minst 5 och högst 10 timmar. Den ordinarie arbetstiden är högst 37,5 timmar per vecka.

En arbetstagare vars ordinarie arbetstid är 37,5 timmar per vecka har månadslön. Månadslön har också en arbetstagare vars ordinarie arbetstid under de senaste 26 veckorna i genomsnitt har varit 37,5 timmar per vecka. Med arbete likställs även högst en månads frånvaro från arbetet på grund av

- semester
- söckenhelg
- sjukdom eller olycksfall

- lagstadgad läkarundersökning
- sjukt barn eller
- skäl som nämns i 46 § i kollektivavtalet.

Av deltidsanställda arbetstagares arbetsavtal ska framgå den genomsnittliga minimiarbetstiden per vecka. Den faktiska arbetstiden granskas varje halvår när endera parten så kräver. En väsentlig ändring av arbetstiden ska beaktas i den genomsnittliga minimiarbetstiden.

Arbetsveckan har i genomsnitt högst fem arbetsdagar.

Andra överenskommelser om arbetstider kan göras lokalt mellan arbetsgivare och huvudförtroendeman. (51 §)

3.2 Skiftschema

Upprättande

Skiftschemat ska upprättas för minst en tvåveckorsperiod och ges till arbetstägarna senast två veckor innan perioden börjar.

Protokollanteckning:

Bestämmelser om ändring av skiftschemat finns i 35 § 2 mom. i arbetstidslagen.

3.3 Övertids- och mertidsarbete

Övertidsarbete per dygn

Övertidsarbete per dygn är arbete som överskrider 10 timmar per kalenderdygn. För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 100 procent. Antalet timmar övertidsarbete per dygn beaktas inte i beräkningen av övertidsarbete per vecka.

Övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka är arbete som överskrider 40 timmar per kalendervecka. För veckoövertidsarbete betalas lön förhöjd med 50 procent för de åtta första timmarna, och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstid som antecknats i skiftschemat och som inte överskrider den maximala ordinarie arbetstiden per dygn eller per vecka.

Till en arbetstägare vars ordinarie arbetstid i genomsnitt är 7,5 timmar per dygn och 37,5 timmar per vecka betalas för mertidsarbete lön förhöjd med 50 procent.

Byte av ersättning för övertids- och mertidsarbete mot ledig tid

Lönen för övertidsarbete och mertidsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid. Ledighet beviljas ett arbetsskift åt gången, om inget annat avtalas. Ledigheten beviljas senast före utgången av april följande år.

4. Veckoarbetstid när ett utjämningsystem för arbetstiden används

4.1 Ordinarie arbetstid

Genom en lokal överenskommelse kan man också ordna arbetstiden så att den i genomsnitt är högst 37,5 timmar per vecka under en högst 8 veckor lång utjämningsperiod. Den ordinarie arbetstiden per vecka får i så fall uppgå till högst 50 timmar. Om överenskommelsen gäller fler än en arbetstagare, görs avtalet mellan arbetsgivare och förtroendeman. (51 §)

En arbetstagare vars ordinarie arbetstid i genomsnitt är 37,5 timmar per vecka har månadslön. Månadslön har också en arbetstagare vars ordinarie arbetstid under åtminstone 26 veckor (endast fulla utjämningsperioder beaktas) i genomsnitt har varit 37,5 timmar per vecka. Med arbete likställs även högst en månads frånvaro från arbetet på grund av

- semester
- söckenhelg
- sjukdom eller olycksfall
- lagstadgad läkarundersökning
- sjukt barn eller
- skäl som nämns i 46 § i kollektivavtalet.

Av deltidsanställda arbetstagarers arbetsavtal ska framgå den genomsnittliga minimiarbetstiden per vecka. Den faktiska arbetstiden granskas varje halvår när endera parten så kräver (endast fulla utjämningsperioder beaktas). En väsentlig ändring av arbetstiden ska beaktas i den genomsnittliga minimiarbetstiden.

4.2 Skiftschema

Upprättande

Skiftschemat ska upprättas för minst en tvåveckorsperiod och ges till arbetstagarerna senast två veckor innan perioden börjar.

Protokollanteckning:

Bestämmelser om ändring av skiftschemat finns i 35 § 2 mom. i arbetstidslagen.

4.3 Skiftplan

Om man lokalt har avtalat om att använda ett utjämningsystem, ska arbetsgivaren utöver skiftschemat göra upp en plan på veckonivå för hur arbetstiden per vecka jämnas ut under utjämningsperioden (arbetsgivarens utjämningsystem). Planen ska delges arbetstagarna senast två veckor innan utjämningsperioden inleds.

Tillämpningsanvisning:

Av planen på veckonivå ska åtminstone arbetstiden per vecka framgå.

4.4 Övertids- och mertidsarbete

Övertidsarbete per dygn

Övertidsarbete per dygn är arbete som överskrider 10 timmar per kalenderdygn. För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 100 procent. Antalet timmar övertidsarbete per dygn beaktas inte i beräkningen av övertidsarbete per vecka.

Övertidsarbete per vecka

Övertidsarbete per vecka är arbete som inte är mertidsarbete och som överskrider arbetstiden enligt utjämningsystemet. För veckoövertidsarbete betalas lön förhöjd med 50 procent för de åtta första timmarna per vecka, och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

När arbetstiden per vecka överstiger 50 timmar ersätts den överskridande arbetstiden som övertidsarbete per dygn (lön förhöjd med 100 %). Antalet timmar övertidsarbete per dygn beaktas inte i beräkningen av övertidsarbete per vecka.

Mertidsarbete

Till en arbetstagare vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka, betalas lön förhöjd med 50 procent för mertidsarbete som överstiger den i skiftschemat angivna arbetstiden per dygn eller vecka. Mertidsarbetet kan högst uppgå till 2,5 timmar per vecka. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

Byte av ersättning för övertids- och mertidsarbete mot ledig tid

Lönen för övertidsarbete och mertidsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid. Ledighet beviljas ett arbetsskift åt gången, om inget annat avtalas. Ledigheten beviljas senast före utgången av april följande år.

Se bilagan för räkneexempel.

5. Vilotid under arbetsskiftet

Om arbetstiden per dygn är längre än fem timmar och arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, ska arbetstaga-

ren under arbetsskiftet ges en regelbunden vilotid på minst en halvtimme och högst en timme, under vilken arbetstagaren är fri att avlägsna sig från sin arbetsplats. Då är vilotid inte arbetstid.

En arbetstagare har dessutom under ett 8 timmars arbetsskift rätt till en rekreativspaus och till två rekreativspaus under ett högst 10 timmars arbetsskift vid tidpunkter som är lämpliga med tanke på arbetet. Om arbetsskiftet är längre än 10 timmar har arbetstagaren om han eller hon vill rätt till en extra rekreativspaus.

Om arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för att arbetet ska kunna fortgå, följs bestämmelserna om vilotid i 17 § i kollektivavtalet.

Vilotiden får inte placeras genast i början eller slutet av arbetsdagen.

6. Söckenhelger

Söckenhelger är:

- trettondagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelfärdsdag
- självständighetsdagen
- midsommarafton
- julafton
- annandag jul.

Söckenhelger förkortar arbetstiden. Förutsättningen är att anställningsförhållandet pågått i minst tre månader innan söckenhelgen och att arbetstagaren har arbetat enligt skiftschemat både dagen före och efter söckenhelgen eller den ena av dagarna, om frånvaron berott på

- ledighet med arbetsgivarens tillstånd
- sjukdom
- reservövning
- permittering
- annan godtagbar anledning.

Söckenhelgens längd och lön

En söckenhelg förkortar arbetstiden per vecka med 7,5 timmar.

I deltidsarbete beräknas söckenhelgsledigheten i proportion till en veckoarbetstid på 37,5 timmar.

Lön för söckenhelg betalas enligt MTL.

Beviljande av söckenhelgsledighet

Söckenhelgsledigheten antecknas i det skiftschema under vilket söckenhelgsledigheten hålls. Söckenhelgsledigheten får inte ges under semester.

Söckenhelgsledighet ges genom att förkorta arbetstiden senast före utgången av april månad följande år vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren.

Söckenhelgsledighet beviljas ett arbetsskift åt gången, om inget annat avtalas.
(51 §)

Bilaga 1 a: Årsledighetssystem

Man kan lokalt komma överens med huvudförtroendemannen (51 §) om att ta i bruk en modell för flexibel arbetstid och / eller ett årsledighetssystem på det sätt som framställs nedan. Det lokala avtalet ska delges Servicefacket PAM rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.

På basis av de erhållna erfarenheterna utvärderar kollektivavtalsparterna sinsemellan hur de lokalt avtalade modellerna fungerar och behovet att utveckla kollektivavtalets bestämmelser.

Årsledighetssystem

Årsledighetssystemet ersätter kollektivavtalsbestämmelserna som gäller ledighet för arbetstidsförkortning och söckenhelg för arbetstagare med månadslön. Avlönad ledighet ackumuleras för arbetstid och tid likställd med arbetstid under kalenderåret enligt följande:

Arbetade timmar	Ledighet i timmar
100	8
200	16
300	24
400	32
500	40
600	48
700	56
800	64
900	72
1000	80
1100	88
1200	96
1300	104
1400	112
1500	120
1600	128
1700	136
1800	144
1900	152
2000	160 (20 dagar)

Med tid likställd med arbetstid avses karensdag samt frånvaro från arbetet för vilken arbetsgivaren enligt lag eller detta kollektivavtal är skyldig att betala lön.

Som likställda med arbetade dagar anses även de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka arbetstagaren, medan anställningsförhållandet pågår, är förhindrad att utföra arbete enligt 7 § 2 mom. i semesterlagen eller 46 § i det här kollektivavtalet. På samma sätt likställs med ordinarie arbetstimmar utbildningstid som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet.

När anställningsförhållandet inleds räknas under de tre första månaderna hälften av arbetstiden eller den med arbetstid likställda tiden som tid som intjänar ledighet.

Ogrundad frånvaro utan lön (arbetsskift) minskar rätten till ledighet med 8 timmar. Hur övrig oavlönad frånvaro påverkar ledigheten avtalas lokalt (51 §).

En förutsättning för att få full ledighet är att arbetstagaren har en semester på högst 30 dagar och att arbetstagarens årliga arbetstid i övrigt endast förkortas av ledigheter enligt årsledighetssystemet. Att byta semesterpremien mot motsvarande ledig tid påverkar inte mängden ledighet.

Vid beviljande av ledighet tillämpas bestämmelserna i 19 § i kollektivavtalet (förkortning av arbetstiden), om inte annat avtalas lokalt (51 §) eller ledigheten överförs till arbetstidsbanken.

Ersättning för ledighet betalas enligt MTL.

Ledighet likställs med arbete som berättigar till semester.

Vid uppsägning av ett lokalt avtal tillämpas bestämmelserna i 51 § i kollektivavtalet.

Bilaga 1 b: Flexibelt arbetstidssystem

Man kan lokalt komma överens med huvudförtroendemannen (51 §) om att ta i bruk en modell för flexibel arbetstid och / eller ett årsledighetssystem på det sätt som framställs nedan. Det lokala avtalet ska delges Servicefacket PAM rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.

På basis av de erhållna erfarenheterna utvärderar kollektivavtalsparterna sinsemellan hur de lokalt avtalade modellerna fungerar och behovet att utveckla kollektivavtalets bestämmelser.

Flexibelt arbetstidssystem

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om att en deltidsanställds arbetsavtal ändras till flexibel arbetstid med månadslön enligt följande:

- grundlönen utgörs av månadslön
- i skiftschemat antecknas som arbetstid minst 90 timmar per arbetsperiod på tre veckor eller 180 timmar per arbetsperiod på sex veckor, om inte parterna avtalar om något annat
- arbetsgivaren kan komplettera skiftschemat för perioden till högst 120 timmar per tre veckor eller 240 timmar per sex veckor
- arbetstagaren omfattas av arbetstidsförkortning eller semester
- nya arbetsskift ska meddelas minst 72 timmar innan skiftet börjar.

Arbetstagaren kan av grundad orsak (arbetstidslagen 18.2 §) vägra att ta emot nya arbetsskift som meddelas på ovan nämnda sätt. Om arbetstiden i skiftschemat har blivit ofullständig på grund av arbetstagarens vägran, förlorar arbetstagaren 8 timmars arbetstidsförkortningsledighet, dock endast för den månad under vilken arbetstagaren har vägrat att arbeta.

Skiftschemat kan kompletteras också senast 24 timmar innan skiftet börjar. Då har arbetstagaren rätt att vägra att ta emot skiftet utan att förlora sin arbetstidsförkortningsledighet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i enskilda fall avtala om komplettering av skiftschemat också med kortare varseltid.

Arbetsgivaren utreder hur man ska förfara när det gäller att meddela huvudförtroendemannen om arbetsskift och göra anteckningar i skiftschemat.

Arbetstagaren kan vägra att ta emot ett erbjudet arbetsskift utan att förlora månadslönen och förkortningen av arbetstiden om

- bestämmelserna om vilotider i kollektivavtalet inte uppfylls
- man har avtalat om ledighet med arbetstagaren
- arbetstagaren har rätt till ledighet enligt 46 § i kollektivavtalet

- arbetstagaren är frånvarande på grund av semester, sjukdom, sjukt barn eller familjeledighet

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela om vägran att arbeta.

Då arbetstagaren vägrar att ta emot nya arbetsskift, betalas lönen för den ifrågasvarande perioden enligt det verkliga antalet arbetstimmar (inklusive ledighet likställd med arbetstid)

Då flexibel arbetstid används tillämpas inte bestämmelsen i 31 § 3 punkten i kollektivavtalet (uttryckningsarbete).

Vid uppsägning av ett lokalt avtal tillämpas bestämmelserna i 51 § i kollektivavtalet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan säga upp arbetsavtalsbestämmelsen som gäller flexibel arbetstid med minst en månads uppsägningstid. Därefter tillämpas det tidigare arbetsavtalet.

Bilaga 2: Tillämpningsanvisning för omplaceringar

Vid omplacering av arbetstagare från en uppgift till en annan tillämpas följande principer om inget annat avtalats.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren en utredning om omplaceringen och dess inverkan på anställningsvillkoren.

Förändringar i anställningsvillkoren

Om en specifik arbetsuppgift (arbetsobjekt) avtalats i arbetsavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om omplaceringen och de ändringar i anställningsvillkoren den medför, eller också kan omplaceringen genomföras på sådana grunder för uppsägning som avses i arbetsavtalslagen, varvid förändringarna i anställningsvillkoren genomförs efter uppsägningstiden.

Omplacering grundad på rätten att leda arbetet

Om ingen specifik uppgift (arbetsobjekt) avtalats i arbetsavtalet genomförs omplaceringen från en uppgift till en annan med hänvisning till rätten att leda arbetet, varvid omplaceringen och den löneförändring som medförs av den kan genomföras utan uppsägningstid.

Löneförändringen kan genomföras från början av nästföljande månad. Mär rätten att leda arbetet används som grund för omplacering ska arbetsavtalets innehåll utredas på arbetstagarens begäran.

Omplacering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

I fall där omplaceringsrätten används av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller jämförbara orsaker (7 kap 3 § i arbetsavtalslagen) tillämpas uppsägningstid för löneförändringar, om inget annat avtalas.

Om ett omplaceringsfall orsakar betydande varaktiga förändringar av exempelvis lön, arbetstid, bundenhet i arbetet eller arbetsresa för arbetstagaren, ska förhandlingar hållas om förändringarna på det sätt som förutsätts i lagen om samarbete inom företag. Som betydande förändring betraktas exempelvis inte förändring med en lönenivå. I omplaceringsfall ska man sträva efter att ordna arbete med liknande lönenivå.

Omplacering på arbetstagarens begäran

Om arbetstagaren själv önskar övergå till annan uppgift avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren om de villkor som ska gälla för den nya uppgiften.

Tillfälliga omplaceringar

Vid tillfälliga omplaceringar, exempelvis korta semester- och sjukledighetsvikariat, sänks inte lönen.

Bilaga 3: Tillämpningsanvisning för avbruten period

AVBRUTEN PERIOD OCH ÖVERTID

Arbetstagarens skiftschema under en treveckorsperiod (l = ledighet):

må	ti	on	to	fr	lö	sö	
l	18/06	18/06	l	l	6/18	6/18	vecka 1
l	l	18/06	18/06	l	18/06	18/06	vecka 2
l	l	18/06	18/06	l	l	l	vecka 3

1. En arbetstagare insjuknar under en pågående 120-timmarsperiod och får 8 sjukdagar. Perioden innehåller
 - sjuktimmar 48
 - arbetstimmar 72
 - timmar under perioden 120 = ej övertid
2. En arbetstagare inleder sin semester under den tredje veckan. Perioden innehåller
 - semestertimmar 40 (= 6 semesterdagar à 6,7 timmar)
 - arbetstimmar 96
 - timmar totalt 136 = 16 timmar övertid
3. En arbetstagares semester har avtalats att börja på tisdagen i periodens sista vecka. Han eller hon insjuknar emellertid i början av andra veckan och får sjukledighet fram till semesterns början. Perioden innehåller
 - arbetstimmar 48
 - sjuktimmar 48
 - semestertimmar 34
 - timmar totalt 130 = 10 timmar övertid
4. En arbetstagares anställningsförhållande börjar på periodens första lördag. Perioden innehåller
 - timmar med arbetskyldighet 93 (=16 kalenderdagar)
 - arbetstimmar 96 = 3 timmar övertid
5. En arbetstagare har sagt upp sig. Anställningsförhållandet tar slut på den första fredagen i perioden. Perioden innehåller
 - timmar med arbetskyldighet 33
 - arbetstimmar 24 =10 "undertidstimmar"

Arbetsgivaren har rätt att vid upprättandet av listan för den aktuella perioden göra upp ett arbetsskift för arbetstagaren som täcker "undertidstimmar".

Samma rätt gäller även i fall där över- eller undertidstimmar uppstår av orsak som är känd vid upprättandet av listorna. Om man beslutat att periodledighet ska hållas under en period som avbryts, betraktas periodledighetstimmarna utanför avbrottet som arbetstimmar vid beräkning av övertid under perioden.

LÖN FÖR OFULLSTÄNDIG MÅNAD OCH ARBETSPLIKT

Anställningstid (kalenderdagar)	Koefficient för anställningen	Arbetsplikt timmar
1	1	7
2	2	13
3	3	20
4	4	27
5	5	33
6	6	40
7	6	40
8	7	47
9	8	53
10	9	60
11	10	67
12	11	73
13	12	80
14	12	80
15	13	87
16	14	93
17	15	100
18	16	107
19	17	113
20	18	120
21	18	120
22	19	
23	20	
24	21	
25	22	
26	23	
27	24	
28	24	
29	25	
30	26	
31	26	

Exempel: Månadslön 1 602 euro, anställningstid **13 dagar** och koefficient för anställningen 12.

$$1\ 602 : 26 \times 12 = 739,38 \text{ euro}$$

Bilaga 4: Semesterlöneavtal 2005

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 moment avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller 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.

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

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

1) Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänst, 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) 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.

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Ifall antalet semesterdagar är 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 mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC 10.9.1990 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 till Finlands Näringsliv rf hörande medlemsförbund som avses i § 1 samt FFC:s medlemsförbund, vilka inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem: Mikko Nyssölä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

Bilaga 5: Tillämpningsanvisning för lönebetalning

På lönebetalningsdagen i början av månaden betalas:

* grundlön för senare hälften (16 – sista dagen) av föregående månad (för anställd med månadslön lön för senare hälften av föregående månad och för anställd med timlön lön för arbetade timmar under föregående månads senare hälft)

* kvälls- och nattlägg, söndagsersättningar och andra eventuella ersättningar för samma tidsperiod.

På lönebetalningsdagen i slutet av månaden betalas:

* grundlön för första hälften (1 – 15 dagen) av den aktuella månaden (för anställd med månadslön en halv månads lön och för anställd med timlön lön för arbetade timmar under månadens första hälft).

* kvälls- och nattlägg, söndagsersättningar och andra eventuella ersättningar för samma tidsperiod.

Bilaga 6: Arbetsavtal

ARBETSAVTAL

Arbetsavtalets parter

Arbetsgivare -----

Arbetstagare -----

Personbeteckning -----

Adress -----

Ovannämnda arbetstagare förbinder sig att utföra av arbetsgivaren anvisat arbete inom bevakningsföretagets bransch under ovannämnda arbetsgivares ledning och övervakning enligt följande villkor:

Avtalets giltighet

Anställningsförhållandets startdatum: -----

Anställningsförhållandet gäller:

- tills vidare
- för viss tid, beräknad giltighetstid

Grund för visstidsanställning: -----

Plats för arbetets utförande

Arbets tid och löneform samt mer- och övertid

- anställd med månadslön, 120 h/3 veckor
- anställd med timlön (deltid), under 112 h 30 min./3 veckor

Minimiarbets tid _____ timmar/3 veckor

- anställd med timlön som särskilt kallas till arbete (arbetskrafts-reserv)
För utförande och ersättning av mer- och övertidsarbete tillämpas bestämmelserna i lag och i kollektivavtalet.

Lön

Arbetstagarens lön vid anställningens början fastställs enligt följande:

Nivålöen:

Ortsklass:

Nivå I ____

__ A = huvudstadsregionen

Nivå II ____

__ B = Övriga Finland

Nivå III _ _ _ _

Nivå IV A _ _ _ _

Nivå IV _ _ _ _

Nivå V _ _ _ _

Individuell lönedel _ _ _ _ _

Grunder: _ _ _ _ _

Individuell lön (vid överenskommelse): _ _ _ _ _

Annan lön jämte grunder: _ _ _ _ _

Total lön: _ _ _ _ _ euro/mån. _ _ _ _ _ euro/timme

Lagar, kollektivavtal, andra anvisningar och bestämmelser

I anställningsförhållandet ska båda parter iaktta gällande arbetstids-, semester- och lönelagar samt andra lagar om arbetsvillkor, kollektivavtalet för bevakningsföretag till den del som det i detta avtal inte avtalats om bättre villkor för arbetstagaren, anvisningar för väktare samt andra på erforderligt sätt lämnade interna anvisningar och bestämmelser.

Övriga villkor

(T.ex. provotid enligt 1 kap 4 § i arbetsavtalslagen, naturaförmåner, semesterarrangemang, praktiktid etc.)

Tystnadsplikt

Arbetstagaren förbinder sig att inte yppa information om bevakningsobjektets säkerhetsarrangemang, om bevakningsuppdragets parter affärs- eller yrkeshemligheter eller om enskilda individers privata angelägenheter. Tystnadsplikten gäller inte uppgiftslämning till bevakningsmyndighet, åklagar- eller polismyndighet för brottsutredning eller myndigheter som med stöd av specialbestämmelse har rätt till dessa uppgifter.

Utbildning

Arbetstagaren förbinder sig att delta i all av arbetsgivaren anvisad yrkesutbildning. Ogrundad vägran att delta i utbildning betraktas som arbetsvägran.

Inverkan av grundkurs för väktare på anställningsförhållandet, hävning av anställning, förutsättningar för utbetalning av slutlön

En arbetstagare som deltar i grundkurs för väktare (60 timmar) som förutsätts i lagen om privata säkerhetstjänster förbinder sig att efter godkänd kurs stå till arbetsgivarens förfogande i minst _____ månader (högst 4 månader) efter avslutad kurs. Om anställningen upphör av orsak som beror på arbetstagaren själv innan denna tid, har arbetsgivaren rätt att av arbetstagaren uppbära kostnaderna som kursen orsakat i relation till den del av de fyra månaderna som ännu inte förflutit. Kostnaderna som arbetstagaren betalat uppgår till _____ euro.

Om en myndighet återtar godkännandet av arbetstagaren till väktare kan detta utgöra en grund för att avsluta anställningsförhållandet.

Utbetalning av slutlönen vid anställningens upphörande förutsätter alltid att arbetstagaren har återlämnat den dräkt, de redskap, instrument och smartkort (36 § i kollektivavtalet) som arbetsgivaren upplåtit till honom eller henne.

Datum och underskrifter

Detta avtal är upprättat i två (2) likalydande exemplar, ett för arbetstagaren och ett för arbetsgivaren.

Ort. _____ Datum _____

arbetsgivare

arbetstagare

Bilaga 7: Individuell löneuppföljningsblankett

INDIVIDUELL LÖNEUPPFÖLJNINGSBANKETT

Parter

Arbetsgivare _____

Arbetstagare _____

Arbets tid och löneform

- 120 h/3 veckor Månadslön
- under 112 h 30 min./3 veckor (deltid) Timlön
Minimiarbets tid _____ timmar/3 veckor
- anställd med timlön som särskilt kallas till arbete (arbetskraftsreserv)

Lön

Fastställande av lön

Nivålö n: Nivå I _____
 Nivå II _____
 Nivå III _____
 Nivå IV _____
 Nivå IV A _____
 Nivå V _____

Tjänstgöringstillägg: _____

Anställningsförhållandets startdatum _____

2 år datum _____

7 år " datum _____

Individuell lönedel _____

Annat tillägg: _____

Grunder: _____

Total lön: _____ euro/mån. _____ euro/timme

Underskrifter

arbetsgivare

arbetstagare

Bilaga 8: Åtgärdsmodell för sysselsättning och omställnings-trygghet

ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET

Målsättningen med den nya åtgärdsmodellen som utarbetats för arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter är att arbetstagare så fort som möjligt skall kunna sysselsättas.

Samarbete och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingar som gäller minst 10 arbetstagare presenterar arbetsgivaren en åtgärdsplan. Om innehållet i åtgärdsplanen förhandlas med personalens representanter. I planen redogörs för förhandlingarnas form och förfarande, den planerade tidtabellen samt principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökan, utbildning och användningen av Arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas gällande normer om förfaringsättet vid reduceringen av Arbetskraft. Ifall samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare framläggs i samarbetsförhandlingarna principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökan, utbildning och användning av Arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om åtgärdsmodellens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av uppsägningens alternativ i samband med stora uppsägningar kan inledas inom ramen för samarbetsförfarandet tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet gällande en planerad reduktion av Arbetskraft behandlas också eventuellt behövliga ändringar i personalplanen.

Efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarandet i små företag inletts kartlägger arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten i samråd med de offentliga Arbetskraftstjänsterna utan dröjsmål de Arbetskraftstjänster som behövs. I samråd med Arbetskraftsmyndigheterna kommer man överens om de tillbudsstående tjänsternas kvalitet och den tidtabell som verkställandet av dem kräver samt samarbetet vid förverkligandet av dem. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess förverkligande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogrammet och till förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar arbetskraftsmyndigheterna om uppsägning som skett på ekonomiska och produktionsmässiga grunder ifall den uppsagda har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten gäller också avslutande av sådant anställningsförhållande på viss tid som bestått av ett eller flera utan avbrott, eller med endast korta avbrott, ingångna visstidsarbetsavtal hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande till arbetskraftsmyndigheterna ge uppgifter om dennes utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter det att uppsägning skett. Arbetsgivaren deltar skilt om så avtalas även i övrigt i uppläggningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Ifall inget annat avtalats om saken har arbetstagaren efter uppsägningen rätt till ledighet utan förtjänstförlust för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsprogrammet, till arbetslöshetsförsäkringen, till arbetslöshetsbidraget, till arbetslöshetsersättning, till arbetslöshetsersättning för utbildning, till arbetslöshetsersättning för utbildning i arbete eller praktik eller till arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt eget sysselsättningsprogram. Längden av ledigheten är beroende på arbetsförhållandets kontinuitet följande:

- 1) högst 5 dagar ifall uppsägningstiden är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar, ifall arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader

Därtill är förutsättningen den, att frånvaron inte åsamkar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren bör meddela om uttag av ledighet till arbetsgivaren omedelbart och på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten

Bilaga 9: Promemoria om meningsskiljaktighet

PROMEMORIA OM MENINGSSKILJAKTIGHET (mall)

FÖRETAGETS NAMN:

Adress och telefonnummer:

ARBETSTAGARNAS REPRESENTANT:

Kontaktuppgifter:

ARBETSGIVARENS REPRESENTANT:

Kontaktuppgifter:

TVISTEFRÅGA:

FÖRHANDLINGAR (tid, plats, närvarande etc.):

ARBETSTAGARSIDANS STÅNDPUNKT:

Yrkande:

ARBETSGIVARSIDANS STÅNDPUNKT:

Yrkande:

BILAGOR (protokoll, intyg och annat material om ärendet):

Promemorian om meningsskiljaktighet upprättas i två (2) exemplar. Arbetsgivarens representant lämnar sitt exemplar till Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA och arbetstagarnas representant lämnar sitt exemplar till Servicefacket (PAM).

____ / ____ / 20____ _____

Arbetsgivarens representant

Arbetstagarnas representant

Bilaga 10: Allmänt avtal TT-FFC

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC

Kapitel 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC syftar båda till att själva, inom sina medlemsförbund och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

Avtalsparternas syfte är att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja samarbetsverksamhetens olika former samt att för sin del övervaka efterlevnaden av avtalen.

Grundläggande rättigheter

Den till medborgarnas grundrättigheter hörande organiseringsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som företräder dem i ärenden som behandlas vid företaget. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta och övriga avtal. Enskild arbetstagares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När TT eller FFC gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål. Organisationerna bistår i tillkomsten av de branschvisa kollektivavtalen i den ordning som deras stadgar föreskriver.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be TT eller FFC om utlåtande beträffande tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrogna med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar representerar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejk inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund såvitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelsetidpunkt och omfattning anges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund.

Organisations- och dylika ändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig organisationsändring bör samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del som i detta avtal inte annat överenskommits, tillämpas lagen om samarbete vid företagen (725/78) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte utgör delar av detta avtal.

Kapitel 2

SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetstagarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringarna i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

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

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs

upp med lämpliga intervaller i samarbete mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I den projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsobjekt skall företaget och arbetstagarna vara opartiskt representerade. Arbetstagarna väljer sina representanter i första hand bland de arbetstagare som arbetar i den enhet som valts till utvecklingsobjekt.

Ifall inte annat avtalas bör en i enlighet med samarbetslagen avsedd delegation grundas vid företaget, eller i en del av den, i sådana fall där antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupper så önskar.

För förverkligandet av ett utvecklingsprojekt kan lokalt avtalas om grundande av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsarbetet. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, hälsovårdslagen (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning varom lokalt avtalas.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna intimt kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställningen av personal, främjandet av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplats-hälsovården.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan sker i samarbete med linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan, med vilka man upprätthåller de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, innehålls i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i arbetsplatshälsovårdens verksamhetsplan. Med avtal kan ovan nämnda principer innehållas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligande- och uppföljningen av planen.

Kapitel 3

SAMARBETSUPPGIFTERNA OCH SAMARBETSORGANISATION- ERNA

3.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, ifall inte avtalstexten ger anledning till annat, av fackavdelning vald huvudförtroendeman och arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendeman. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i fackförbund som är part i ett kollektivavtal.

Förtroendemannen bör vara anställd på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall man för arbetsplatsen valt endast en förtroendeman är han i detta avtal avsedd huvudförtroendeman. Lokalt kan avtalas att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver val av huvudförtroendeman avtalas på fackavdelningens initiativ lokalt om till vilken avdelning, eller enhet som motsvarar avdelning, man väljer förtroendeman. Härvid bör uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar en med förhandlingsordningen förenlig behandling av ärendena. Vid bedömningen bör hänsyn också tas till antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa avdelningens arbetstagare. Lokalt kan avtalas om att ovan nämnda förtroendeman sköter (arbetar)skyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelning har rätt att förrätta förtroendemannaval på arbetsplatsen. Om valet sker på arbetsplatsen bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av arbetslagstiftning och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor som ansluter sig till företagets utveckling. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

Enskild arbetstagare bör i ärende som hänför sig till hans eget arbetsförhållande vända sig till sin förman för utredning av saken. Har arbetstagaren inte fått ovan nämnda ärende klarlagt direkt med förmanen, kan han hemställa ärendet till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte på detta sätt blir klarlagt kan ovan nämnda förtroendeman föra ärendet vidare till huvudförtroendemannen.

Till kollektivavtalet bundna förbund har rätt att på lokala parters gemensamma begäran skicka sin representant till en lokal förhandling som gäller meningsskiljaktighet.

Ifall meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemens arbetsförhållande bör lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå omedelbart inledas och föras efter det att grunden för avslutandet bestridits.

3.2 Bestämmelserna om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och en suppleant för denne fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Skyddsombud

Lokalt avtal ingås om valet av skyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde med iakttagande av samma valprinciper som avtalats i punkt 3.1, tredje stycket om val av förtroendeman. Därtill bör man ta hänsyn till arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet väljs av arbetsplatsens arbetstagare bland sig.

Arbetarskyddskommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Arbetarskyddsbestämmelserna enligt detta avtal tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. Istället för det som bestäms i ovanstående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendeman, om när huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemens ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. I de fall då arbetarskyddsfullmäktiges suppleant vikarierar arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela härom till arbetsgivaren. Arbetsgivaren meddelar förtroendepersonerna, vilka som från företagets sida deltar i förhandlingar med dem.

Kapitel 4

BESTÄMMELSERNA OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av förtjänstförlust

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet Till annan förtroendeman än huvudförtroendeman, skyddsombud samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mel-

lan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse bör bland annat fästas uppmärksamhet vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Ifall man inte kommit överens om annat beträffande arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter, som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen från arbete är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemannas- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

Ersättning av förtjänstförlust

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

Den medeltimförtjänst som skall användas vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust avtalas branschvis ifall man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av förtjänstförlust på annat sätt.

4.2 Ställning

Arbetsförhållande

I sitt arbetsförhållande till arbetsgivaren står förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud och övriga personalföreträdare i samma ställning obero-

ende av om han sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren arrangerar för huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ett ändamålsenligt utrymme, där det för skötandet av förtroendeuppdraget förutsatta materialet kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är berättigade att för skötande av sina uppgifter vid behov använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Huvudförtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av förtroendeuppdraget. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av det får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Ifall till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvarar handhavandet av förtroendeuppdraget bör han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

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

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen eventuellt förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

Överlåtelse av rörelse (Ändr. I kraft 1.6.2001)

Oberoende av en rörelses överlåtelse fortgår huvudförtroendemannens och arbe-

tarskyddsfullmäktigs ställning oförändrad ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den bibehåller sin självständighet. Ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet är huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig berättigade till det efterskydd varom avtalats i punkt 4.3 i detta avtal, vilket räknas från den tidpunkt då verksamhetsperioden på grund av överlåtelsen upphör.

4.3 Anställningsskydd

Uppsägning på ekonomiska och produktionsmässiga grunder

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

Individuellt skydd (Ändr. I kraft 1.6.2001)

Annan förtroendeman än huvudförtroendeman kan i enlighet med arbetsavtalslagens 7:10 §, moment 2 sägas upp eller permitteras endast när arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som skulle motsvara hans yrkesskicklighet eller annars lämpligt för honom eller när han inte kan utbildas till annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagens 7:4 §.

Förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7:10 §, moment 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

Förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upplöst i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8:1-3 §. Hävning av arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller i väsentlig grad samt trots varning försummat sin arbetskyldighet.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd bör tillämpas också på person som av fackavdelningsmöte uppställts till förtroendemannakandidat och om vars kandidatur arbetsgivaren erhållit skriftligt meddelande samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidat om vars uppställande skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet konstateras.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att förtroendeuppdraget upphört.

Ersättningar (Ändr. I kraft 1.6.2001)

Om förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävs i strid mot bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlægga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12:2 §, moment 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. Mär antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigs del minst fyra månaders lön och högst den ersättning som definieras enligt 12:2 §, moment 1.

Ersättningen som utbetalas för en enligt detta avtal ogrundad permittering, fastställs enligt arbetsavtalslagens 12:1, § 1.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemanssuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgift under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som suppleanter.

Kapitel 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall man inte branschvis eller lokalt kommer överens om annat är huvudförtroendemannen berättigad att för handhavandet av sitt uppdrag erhålla uppgifter som motsvarar TT:s kvartalsstatistik om de till hans verksamhetsområde hörande arbetstagarnas förtjänstnivå och -struktur omedelbart efter det att TT:s lönestatistik färdigställts förutsatt att det om de löneuppgifter som insamlas från företagen finns ifrågavarande statistikgruppering av uppgifterna inom respektive bransch. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Huvudförtroendemans är därtill berättigad att skriftligen erhålla namnuppgifter och uppgift om lönegrupp eller motsvarande för de inom hans verksamhetsom-

råde arbetande arbetstagarna samt över tidpunkten för arbetsförhållandets inledande, ifall man inte branschvis eller lokalt kommer överens om annat. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljö tillägg som hänför sig till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att erhålla uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen.

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om den utomstående arbetskraft som skall delta i produktions- och underhållsarbetet. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och overtidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96) på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktig.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendeman får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötande av sina uppgifter.

Författningssamlingar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagets skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller personalens företrädare presentera:

En på företagets bokslut grundad redogörelse för företagets ekonomiska situation efter det att bokslutet fastställts.

Minst två gånger under räkenskapsåret en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation med uppgifter om framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av beräknade förändringar i personalens antal, art och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I de företag där personalen regelbundet uppgår till minst 30 personer, ges företagets i samarbetslagens 11 § 2 moment avsedda bokslutsuppgifter på begäran skriftligt till personalens representant.

I samband med presentationen av bokslutsuppgifterna, utredningarna om företagets ekonomiska situation och personalplanen är det ändamålsenligt att även informera personalen eller dess företrädare om resultatet, produktionen och framtidsutsikterna för olika verksamhetsenheter med hjälp av förklarande indikatorer.

De allmänna principer eller direktiv som tillämpas i företaget vid handläggningen av personalfrågor samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

Parterna rekommenderar att man i samband med de uppgifter om företagets ekonomi som avses ovan också i mån av möjlighet redogör för branschens allmänna konjunktur- och ekonomiska utsikter.

Tystnadsplikt

Då företagets arbetstagare eller företrädare för personalen enligt detta avtal har fått information om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter bara behandlas bland de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av frågan, ifall annat inte avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigad att få informationen. Då arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikt skall han precisera vilka uppgifter som berörs av tystnadsplikten och hur länge den varar. Innan arbetsgivaren anmäler att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet förklaras grunderna för sekretessen för vederbörande arbetstagare eller personalföreträdare.

Kapitel 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

Registrerad underförening i förbund som är part i det på arbetsplatsen tillämpade kollektivavtalet och underförenings avdelning på arbetsplatsen, arbetarlag eller annan i samarbetslagen avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller arbetsplatsens arbetsrelationer på sätt varom överenskommit mellan centralorganisationerna eller branschvis eller med iakttagande

av vedertaget bruk på arbetsplatsen.

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

Om en för personalen avsedd informationstidning utkommer på arbetsplatsen har ovan i denna punkt avsedd personalsammanslutning rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser och andra meddelanden eller publicera dem på en av arbetsgivaren anvisad anslagstavla. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan svarar för innehållet och skötseln av anslagstavlan.

Kapitel 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesmässig utbildning

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 samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimförtjänst, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för sådant undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställts i ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

7.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och ar-

betstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

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 här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till medlem i samarbetsorgan och i avtalen avsedd arbetstagarrepresentant som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i 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 på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbud på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Den mellan parterna tillsatta utbildningsarbetsgruppen följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms noteras också arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt söka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande skulle föreligga.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren

komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet erhåller ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt skall ersättningens omfattning klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller dess medlemsorganisations kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till huvudförtroendeman, förtroendeman, förtroendemannasuppleant, arbetarskyddsfullmäktig jämte fullmäktigs suppleant, medlem i arbetarskyddskommission samt till skyddsombud utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst under sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemän för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas likaså ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Därtill betalas till kursarrangören för en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning som erläggs till i föregående stycke avsedda arbetstagare för varje sådan kursdag, för vilken ersättning erläggs för förtjänstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala endast en gång till samma person 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 UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker vid företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagens handels-, anskaffnings-, entreprenads-, uthyrnings-, uppdrags-, arbets- osv. avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas

den verksamhet som grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftshyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

Ovan i föregående stycke nämnda situationer kallas i det följande för underleverans och ovan i andra stycket nämnda situationer för anlitande av hyrd arbetskraft.

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

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft med anledning av underleverans undantagsvis måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och ifall detta inte är möjligt uppmana underleverantören att, om denna behöver arbetskraft, ta de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet i arbete med oförändrade löneförmåner.

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

8.3 Hyrd arbetskraft

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

Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där låne- män vid företag som anskaffat annan arbetskraft en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

Kapitel 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralförbundens medlemsförbund kan med kollektivavtal avvika från detta avtals bestämmelser med undantag av de avtalsbestämmelser som gäller förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. När avvikande avtal ingås bör centralförbundet informeras härom.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT
Tapani Kahri Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

Bilaga 11: Allmänt avtal om uppsägningskydd och permittering 2001 (TT-FFC)

ALLMÄNT AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING 2001 (TT-FFC)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden som avses i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden som avses i 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 arbetsavtalslagens 8:1 § och 8:3 §.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av arbetsavtalslagens 1:3.2 §.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av arbetsavtalslagens 1:4.4 §.
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker på basis av arbetsavtalslagens 7:3-4 §.
5. I fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7-8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som förrättats

med hänvisning till arbetsavtalslagens 7:3-4 § de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 8:1.1 §.

Vid hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i arbetsavtalslagens 9:1-2 § och 9:4-5 §.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även då arbetstagare sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan i arbetsavtalslagens 7:1-2 § angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7:1-2 § där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning betraktas sådana på arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot de regler som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Med ovan uppräknade exempel på sådana fall där upphävning av anställningsförhållandet enligt avtalet kan betraktas som tillåtet har man strävat att precisera innebörden i begreppet "saklig och vägande grund".

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetsta-

garens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

Innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtal har beskrivits mer detaljerat i regeringspropositionens (RP 157/2000) motiveringar.

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som arbetsgivaren bör iaktta är följande:

Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som arbetstagaren bör iaktta är följande:

Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
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 man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig 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.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkningen av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkningen av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tidsfrister 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 permitteringsvarsel, 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 den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott i 5 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7., är även i detta fall 30.9. anställningsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk orsak eller produktionsorsak 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

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att åt arbetsgivaren erlægga 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 de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

Om underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

Mär det gäller brott mot ovannämnda 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 per brev eller i elektronisk form. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet lämnats.

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 per post eller i elektronisk form, ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter se-

mestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

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. Stämningssökansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att uppsägning av arbetsavtalet skett.

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot bestämmelserna i § 2 i detta avtal 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 hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Från ersättningen avdras den del av det till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsdagpenningens belopp som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

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

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren erhållit i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommits, göras ett avdrag på samma sätt som avses 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 anställningsförhållandet avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfaringssättet vid

permitteringens verkställande i de fall då det är fråga om i arbetsavtalslagens 5:2.2 § avsedd tidsbunden permittering.

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

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringens längd.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och permitteringens längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 14, moment 1 - 2 avsedda tidsfrist.

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelsedag och längd eller dess beräknade längd.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringens orsak, begynnelsedatum samt dess 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 på grund av permitteringen har skyldighet att erlagga lön för hela permitterings-tiden eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 i arbets-avtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § bestäms arbetsgivarens lönebe-talningsskyldighet 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 på grund av "annan frånvaro icke har skyldig-het att erlagga lön som hänför sig till hela permitteringstiden". I regeringspropo-sitionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro för-äldraledighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren meddela om permitteringen.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

Mär permittering skett på tills vidare basis har ingen maximitid fastställs för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägnings-tid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitte-ringens upphörande är i arbetstagarens kännedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör att gälla medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats skett med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om man inte kommit överens om annat.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, beta-las ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära lönebetalningsdag

som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsvarseltid 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 permitteringsvarseltid 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 det arbete som yppade sig under permitteringsvarseltiden räcker.

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 dvs. 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 ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstaga-

ren vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid 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 arbetstids-schemat. 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 iakttas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. 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 arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om 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 stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande

fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

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, krigsinvalidier och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs sist upp 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 inte bestämmelserna i det allmänna avtal som 1997 ingicks mellan TT och FFC inte hävts. Således är bestämmelserna i nämnda avtal samt i arbetsavtalslagens 7:9 § som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelserna i 17 § i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemanen 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 utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han på ekonomiska eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda

arbetsgivare inom 9 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter det att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande, som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av arbetsavtalslagens 5:7 §, 3 mom. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbets hänvisning.

20 § Sanktionssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt kollektivavtalslagens 7 § dömas att betala plikt för den del som det är fråga om brott mot de facto samma, fastän kollektivavtalsbaserade skyldigheter, för vilket avtalsenlig ersättning redan fastställts.

Underlåtelse att iaktta förfaringsbestämmelserna ger inte anledning till de i kollektivavtalslagen avsedda pliktpåföljderna. Underlåtelse av iakttagande av bestämmelserna tas i beaktande vid bestämmandet av den ersättningssumma som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

21 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka