

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 den glaskeramiska industrin
1.12.2016–30.11.2017**

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIN

1.12.2016–30.11.2017

**LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF**

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN ENLIGT DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL | 1 |
| KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN | 14 |
| KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER..... | 14 |
| 1.1 Avtalets tillämpningsområde | 14 |
| 1.2 Organisationsfrihet | 14 |
| 1.3 Avtal mellan centralorganisationerna | 14 |
| 1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet..... | 14 |
| KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE | 15 |
| 2.1 Arbetsavtal | 15 |
| 2.2 Arbetsregler..... | 15 |
| 2.3 Introduktion i arbetet..... | 15 |
| 2.4 Arbetsledningsrätt | 15 |
| 2.5. Permittering..... | 15 |
| 2.6 Uppsägningstider för arbetsavtal..... | 15 |
| 2.7 Återanställning | 16 |
| KAPITEL 3 ARBETSTID | 16 |
| 3.1 Ordinarie arbetstid..... | 16 |
| Tillämpning av arbetstidslagen..... | 16 |
| Grundregel | 17 |
| Genomsnittlig veckoarbetstid | 17 |
| Förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn | 17 |
| Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift..... | 17 |
| Periodarbete enligt arbetstidslagens 7 § | 17 |
| Tillfälliga ändringar | 17 |
| Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar fr.o.m. 1.1.2017 i enlighet med konkurrenskraftsavtalet | 18 |
| 3.2 Fridagar..... | 19 |
| 3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor | 19 |
| 3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden..... | 19 |
| 3.5 Kontroll av arbetstiden..... | 20 |
| 3.6 När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds | 20 |
| Dag- och tvåskiftsarbete..... | 20 |
| Treskiftsarbete | 20 |
| Lokalt avtal om inledningen av arbetsvecka och arbetsdygn | 20 |
| 3.7 Arbetstiden i dagararbete samt ett- och tvåskiftsarbete..... | 20 |
| Tillämpningsområdet för systemet med utjämning av arbetstiden..... | 20 |
| Hur ledighet för utjämning av arbetstiden införtjänas | 21 |
| Dagar som är likställda med ordinarie arbetsdagar | 21 |
| Hur extra ledigheter beaktas | 21 |
| Beviljande av införtjänad ledighet..... | 22 |
| Fall där anställningsförhållandet upphör..... | 22 |
| Lokalt avtal om att inte ta ut ledigheterna..... | 22 |

| | | |
|------|--|-----------|
| | Förtjänstnivå..... | 22 |
| | Ersättning enligt bestämmelserna som gäller veckoövertidsarbete..... | 22 |
| | Intjäning av semester | 22 |
| 3.8 | Intermittent treskiftsarbete | 23 |
| | Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden..... | 23 |
| | Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar | 23 |
| | Intjäning av semester | 23 |
| | Veckoövertidsarbete..... | 23 |
| | Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör | 23 |
| 3.9 | Kontinuerligt treskiftsarbete..... | 24 |
| | Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden..... | 24 |
| | Årsarbetstid | 24 |
| | Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar | 24 |
| | Beviljande av semester | 25 |
| | Veckoövertidsarbete..... | 25 |
| | Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör | 25 |
| 3.10 | Vilotider | 25 |
| | Dagarbete | 25 |
| | Tvåskiftsarbete | 25 |
| | Treskiftsarbete | 27 |
| | Rekreationspauser | 27 |
| | Dygnsvila..... | 27 |
| | Vilotiden i fall där arbetstiden överskrider tio (10) timmar per dygn..... | 27 |
| 3.11 | Arbetstidsbank | 28 |
| | Ibrukttagande av systemet | 28 |
| | Ledighet som överförts till systemet | 28 |
| | Lönebetalning i systemet..... | 29 |
| | Uppföljning av hur systemen fungerar..... | 29 |
| 3.12 | Övertidsarbete..... | 29 |
| | Utförande av övertidsarbete | 29 |
| | Längden av perioden för granskning av maximimängden för övertidsarbete | 29 |
| | Dygnsövertidsarbete | 29 |
| | Veckoövertidsarbete..... | 30 |
| | Penningersättningen utbyts mot fritid | 30 |
| | Ersättning enligt bestämmelserna om veckoövertidsarbete (KA-övertidsarbete) | 30 |
| | Utbetalning av söndagsförhöjning i vissa särskilda fall..... | 30 |
| | Övertidsarbete som fortgår in på följande arbetsdygn..... | 31 |
| | Beräkningsgrunden för övertidsersättning..... | 31 |
| 3.13 | Utryckningsarbete | 31 |
| | Förutsättningarna för utryckningsarbete..... | 31 |
| | Utryckningspenning..... | 31 |
| | När dagarbetare återvänder till övertidsarbete under samma dag | 31 |
| 3.14 | Beredskap | 32 |
| | Beredskap i bostaden:..... | 32 |
| | Beredskap i valbar form: | 32 |
| | KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING | 32 |
| 4.1 | Löneformer..... | 32 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 4.2 | Tidlön | 32 |
| | Normtimlöner (cent/timme)..... | 32 |
| | Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön (cent/timme) | 33 |
| | Unga arbetstagares normtimlöner (cent/timme) | 33 |
| | Tidarbetstillägg | 33 |
| 4.3 | Prestationslönearbete | 33 |
| | Ackordsprissättning | 33 |
| | Avtal om ackordsprissättningen | 33 |
| | Granskning av ackordsprissättningen, justering | 34 |
| | Lönegaranti | 34 |
| | När påbörjandet av ackordsarbete fördröjs | 34 |
| 4.4 | Arbets- och tidsstudier..... | 35 |
| 4.5 | Premielöner..... | 35 |
| | Grunden för systemet med produktionspremier | 35 |
| | Resultat- och vinstpremier..... | 35 |
| 4.6 | Särskilda tillägg | 35 |
| | Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete | 35 |
| | Fastställning av skifttilläggen..... | 35 |
| | Skifttilläggsbeloppen | 36 |
| | Skiftarbetstillägget i övertidsarbete | 36 |
| | Avlösning och växling av skift..... | 36 |
| | Kvälls- och nattarbete..... | 36 |
| | Tillägget för kontinuerligt treskiftsarbete samt fortlöpande tvåskiftsarbete | 36 |
| | Särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete | 36 |
| 4.7 | Tjänsteårstillägg | 37 |
| | Tilläggets tillämpningsgrund..... | 37 |
| | Tjänsteårstilläggets storlek..... | 37 |
| | Tidpunkten för utbetalning av tjänsteårstillägget | 37 |
| | Anställningen upphör innan det årliga tjänsteårstillägget utbetalats..... | 37 |
| 4.8 | Förflyttning till annat arbete | 38 |
| | Huvudregel..... | 38 |
| | Undantag som gäller tillfälliga överflyttningar | 38 |
| | Omflyttning till lägre avlönat tidarbete | 38 |
| | Omflyttning från ackordsarbete till tidlönsarbete | 38 |
| | Arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten | 38 |
| | Överflyttning från ett ackordsarbete till annat ackordsarbete | 38 |
| | Försöksarbete eller undervisningsuppdrag | 38 |
| | Avbrott i arbetet..... | 38 |
| | Lokalt avtal i samband med överflyttningar i annat arbete | 39 |
| 4.9 | Löneutbetalning..... | 39 |
| | Parternas rekommendation om löneutbetalning via en penninginrättning..... | 39 |
| | Tidpunkten för löneutbetalningen | 39 |
| | Slutlikvid | 39 |
| 4.10 | Månadslön..... | 39 |
| | Omvandling av timlön till månadslön | 39 |
| | Delning av månadslön..... | 39 |
| 4.11 | Medeltimförtjänst..... | 40 |
| | Användningssituationer | 40 |
| | Beräkning | 40 |
| | Användningsperioder | 40 |
| | Lokalt avtal om beräkningssättet och användningsperioderna..... | 40 |
| KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR | | 41 |

| | | |
|-----|---|-----------|
| 5.1 | Ersättning för resekostnader | 41 |
| | Resor som hänför sig till arbetstagares arbetsuppgifter | 41 |
| | Resans början och slut..... | 41 |
| | Kommenderingsort..... | 41 |
| | Ersättning för resekostnader | 41 |
| | Resebiljetter | 41 |
| | Användning av egen bil..... | 41 |
| | Ersättning för resetid | 42 |
| | Dagtraktamente..... | 42 |
| | Ersättning för inkvarteringskostnader..... | 42 |
| | Nattresepenning..... | 42 |
| | Måltidsersättning | 42 |
| | Specialbestämmelser | 43 |
| | Ersättning för maten i pengar under helg- och högtidsdagar..... | 43 |
| | Hemresor | 43 |
| | Begränsning i tillämpningen av paragrafen | 43 |
| | Arbete utomlands | 43 |
| 5.2 | Övriga ersättningar..... | 43 |
| | Värnpliktsuppbåd | 43 |
| | Reservövningar | 44 |
| | Begravnings- och bröllopsdag..... | 44 |
| | Bemärkelsedagar | 44 |
| | Valnämnders och valkommissioners möten..... | 44 |
| | Beräkningsgrunden för ersättningarna | 44 |
| 5.3 | Söckenhelgsersättning..... | 44 |
| | Söckenhelger som ersätts..... | 44 |
| | Allmänna förutsättningar för utbetalning av söckenhelgsersättning | 45 |
| | När söckenhelg sammanfaller med viss frånvarotid..... | 45 |
| | Självständighetsdagen | 45 |
| | Arbetstagare med vecko- eller månadslön | 45 |
| | KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER..... | 46 |
| 6.1 | Semester..... | 46 |
| | Fastställning av semester och semesterlön | 46 |
| | Semesterpremie..... | 46 |
| | Semesterpremiens belopp: | 46 |
| | Förutsättningarna för utbetalning av semesterpremie: | 46 |
| | Tidpunkten för utbetalning av semesterpremie: | 46 |
| | Semesterpremien i fall där anställningsförhållandet upphör:..... | 47 |
| | Utbetalning av semesterpremie vid avgång med pension:..... | 47 |
| | Värnpliktstjänstgöring:..... | 47 |
| | Uppdelad semester | 47 |
| | Byte av semesterpremie mot ledig tid | 47 |
| 6.2 | Lön för sjuktid..... | 48 |
| | Tiden för hur länge utbetalning av sjuktidslön fortgår..... | 48 |
| | Anställningsförhållanden som fortgått kortare än en månad | 48 |
| | Insjuknande mitt under arbetsdag..... | 48 |
| | Upprepning av samma sjukdom..... | 48 |
| | Karensdagen slopas..... | 49 |
| | Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid | 49 |
| | Konstaterande av arbetsoförmåga | 49 |
| | Epidemier: intyg utskrivna av företagshälsovårdare eller hälsovårdare | 49 |
| | Oklarheter som hänför sig till läkarintyg | 49 |

| | | |
|-----|---|-----------|
| | Företagets egna hälsovårdstjänster bör utnyttjas i första hand | 50 |
| | Skyldigheten att lämna sjukanmälan | 50 |
| | Avslag i utbetalningen av lön för sjuktid | 50 |
| | Missbruk av sjuklönsförmånen | 50 |
| | Vägledning i riktig tillämpning av bestämmelserna | 50 |
| | Skador förorsakade av fritidssysselsättning | 50 |
| | Reducering och förebyggande av frånvaro som beror på sjukdom | 51 |
| | Lön för moderskapsledighet | 51 |
| | Lön för faderskapsledighet | 51 |
| | Avdrag från lönen för sjuktid. Arbetsgivarens återbäringsrätt | 51 |
| | Beräkningsgrunden för de av arbetsgivaren utbetalda ersättningarna | 52 |
| | Övriga arrangemang avtalas lokalt | 52 |
| 6.3 | Läkarundersökningar | 52 |
| | Lagstadgade läkarundersökningar | 52 |
| | Övriga läkarundersökningar | 52 |
| | Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter A-E) | 52 |
| | Särskilda förutsättningar | 53 |
| A. | Ny eller upprepad sjukdom | 53 |
| B. | Tidigare konstaterad sjukdom | 53 |
| C. | Laboratorie- och röntgenundersökningar | 54 |
| D. | Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet | 54 |
| E. | Plötslig tandsjukdom | 54 |
| | Beräkningsgrunden för ersättningarna | 54 |
| 6.4 | Sjukt barn | 54 |
| | Allmänna förutsättningar för utbetalning av ersättning | 54 |
| | Vården av svårt sjukt barn | 55 |
| 6.5 | Grupplivförsäkring | 55 |
| 6.6 | Arbetarskydd | 55 |
| | Allmän regel | 55 |
| | Skyddskläder och skyddsutrustning | 55 |
| | Kemikalier | 56 |
| | Arbetshandledning | 56 |
| | Arbetsmiljöfrågor | 56 |
| | Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall | 56 |
| | KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING | 56 |
| 7.1 | Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga | 56 |
| | Huvudförtroendemans befrielse från arbetet och månatliga ersättning | 56 |
| | Arbetarskyddsfullmäktig | 57 |
| | Lokala avtal | 58 |
| | Uppsägning av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant | 58 |
| | Allmänt avtal TT-FFC | 58 |
| 7.2 | Fackavdelningens möten | 58 |
| | Överenskommelse med arbetsgivaren | 58 |
| | Mötesplats | 58 |
| | Mötesarrangörens ansvar | 59 |
| | Fackförbundets representanter | 59 |
| | Företrädarnas för TEAM Industribranschernas fackförbund rf besök på arbetsplatserna | 59 |
| 7.3 | Fackförbundets förvaltningsorgans möten | 59 |
| 7.4 | Anslagstavlor | 59 |
| 7.5 | Innehållning av medlemsavgift till fackförening | 59 |

| | |
|--|-----------|
| KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING | 60 |
| 8.1 Lokala avtal | 60 |
| 8.2 Biläggande av meningsskiljaktigheter | 60 |
| Lokala förhandlingar | 60 |
| Förhandlingar mellan förbunden | 60 |
| Arbetsdomstol | 60 |
| KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET | 61 |
| Avtalets giltighetstid | 61 |
| Avtalsexemplar | 61 |
| | |
| BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER | 62 |
| BILAGA 2 LÖNEBESTÄMMELSER FÖR REPARATIONS- AVDELNINGARNAS YRKESARBETARE | 63 |
| BILAGA 3 LÖNEGRUPPERING FÖR GLASINDUSTRIN | 66 |
| BILAGA 4 LÖNEGRUPPERING FÖR BILGLASINDUSTRIN | 72 |
| BILAGA 5 LÖNEGRUPPERING FÖR SPEGELINDUSTRIN | 74 |
| BILAGA 6 LÖNEGRUPPERING FÖR SPECIALGLASINDUSTRIN | 76 |
| BILAGA 7 TT-FFC ALLMÄNT AVTAL | 77 |
| BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING | 93 |
| BILAGA 8 SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 | 94 |
| BILAGA 9 TT-FFC AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 | 97 |

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN ENLIGT DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL

Tid 20.6.2016

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande Lasikeraaminen teollisuus LT ry
Petri Ellimäki

TEAM Industribranschernas fackförbund rf
Heli Puura
Toni Laiho

1. Undertecknande av kollektivavtalet

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

Det konstaterades att förbunden som är parter i avtalet 24.5.2016 har nått ett förhandlingsresultat om textändringarna i kollektivavtalet för den glaskeramiska industrin enligt arbetsmarknadens centralorganisationers ovan nämnda konkurrenskraftavtal. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2. Avtalsperiod

Det här avtalet gäller 1.12.2016–30.11.2017.

Parterna konstaterar att det nya kollektivavtalet från och med 1.12.2016 ersätter det kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 1.3.2014–30.11.2016.

3. Frågor som ska avtalas

I enlighet med konkurrenskraftsavtalet avtalar förbunden om:

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

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

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

Den årliga arbetstiden förlängs fr.o.m. 1.1.2017 på det sätt som avtalats lokalt med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. Om man inte når en överenskommelse senast 31.10.2016, förlängs arbetstiden enligt den modell som avtalats i punkt 3.1 i kollektivavtalet.

Främjande av lokala avtal

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

- den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras fr.o.m. 1.1.2017 och betalning av bl.a. söckenhelgersättningar och semesterersättningar i anslutning till detta (3.1)
- en arbetstidsbank och de poster som kan överföras dit (3.1)
- dygnsvila (3.1)
- en överlevnadsklausul för att trygga verksamheten och arbetsplatserna (bilaga 1)
- permitteringsvarseltid (2.5)
- förbättring av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar för att lösa frågor lokalt (underteckningsprotokollet)
- förbundens gemensamma utbildning under avtalsperioden (underteckningsprotokollet)

Förtroendemännens verksamhetsförutsättningar utvecklas för att öka möjligheterna till lokala avtal

- förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet har ökat för att främja det lokala avtalsförfarandet och för att utveckla arbetsplatsen och företagets verksamhetsförutsättningar
- utlämnande av information för att främja lokala avtal
- förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Lasikeraaminen teollisuus LT ry och TEAM Industribranschernas fackförbund rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan

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

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

Möjlighet att införa ett system med en arbetstidsbank

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

4. Textändringar fr.o.m. 1.12.2016

4.1. Permitteringsvarseltid

Till kapitel 2 läggs en ny punkt 2.5 till:

2.5. Permittering

Tillsammans med förtroendemannen kan man lokalt avtala om den permitteringsvarseltid som avses i 14 § i avtalet om uppsägningskydd. Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iaktta en varseltid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

4.2. Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift

Texten i punkt 3.1 om 12 timmars arbetsskift ändras på följande sätt:

Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift

Förbunden konstaterar gemensamt att 12 timmars skift kan med lokalt avtal användas i sådana arbeten där det med beaktande av arbetets art och företagshälsovårds- och arbetarskyddsaspekterna är produktionstekniskt motiverat.

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

Följande text läggs till under punkt 3.1:

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

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

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar i intermittenta arbetstidsformer. För utfört arbete betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lön enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras. För dessa dagar betalas varken söndagsförhöjning eller arbetstidsförkortningstillägg.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas antalet förkortningsledigheter. För arbetet betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lön enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Antalet skiftledigheter minskas i intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpenning eller söckenhelgersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpenning eller söckenhelg ersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

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

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

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

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

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

4.4. Arbetstidsbank

En ny punkt 3.11 läggs till och numreringen av efterföljande punkter ändras på motsvarande sätt:

3.11 Arbetstidsbank

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

Ibrukttagande av systemet

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

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

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

Frågor som ska avtalas när systemet införs

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

Ledighet som överförs till systemet

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

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

Förbunden är överens om

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

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön bestäms enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. Vid anställningsförhållandets upphörande betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

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

Tillsammans med personalens representant går man årligen igenom ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur banken.

4.5. Vilotider i arbetet

Följande nya text läggs till under punkt 3.10:

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst elva timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang förutsätter det, kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

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

I de fall som avses i 29 § 2 mom. i arbetstidslagen kan man tillfälligt avvika från det ovan nämnda under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder åt gången. Vilotiden ska dock omfatta minst fem timmar och arbetstagaren i detta fall så snart

som möjligt beviljas de ersättande vilotiderna som avses i lagrummet, dock senast inom en månad.

4.6 Lokala avtal

Det tredje stycket under punkt 8.1 ändras på följande sätt:

Förbunden är ense om att man på företagen/arbetsplatserna kan ingå lokala avtal även i andra än i kollektivavtalet särskilt nämnda frågor. Lokala avtal som avses här skickas till förbunden för kännedom.

4.7 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

Punkt 7.1:

En ny tabell för arbetarskyddsfullmäktigen görs där man använder tabellen över huvudförtroendemannens befrielse så att befrielsen är hälften av huvudförtroendemannens befrielse. Arbetarskyddsfullmäktigens befrielse minskar inte i samband med detta. Ersättningarna betalas enligt den nuvarande tabellen för ersättningar till arbetarskyddsfullmäktigen.

Till förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter hör att för egen del främja lokala avtal, arbetshälsan och utvecklingen av samarbetet inom företaget.

5 Kontinuerliga förhandlingar

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet, utveckla produktiviteten och bereda eventuella ändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden.

6 Arbetshälsa

Verksamhet som gynnar arbetshälsan innebär fortgående och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välbefinnande skapar också förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar och pensionsåldern stiger blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare.

Arbetshälsa består av ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsgemenskapens och individernas olika behov samt behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter. Familjesituationen, arbetsskiften, den fysiska konditionen och psykiska orken påverkar arbetsförmågan hos individer i olika åldrar och därmed också i hela arbetsgemenskapen. Att basera arbetet på individens styrkor ger hela arbetsgemenskapen mervärde.

Under avtalsperioden ligger fokus i synnerhet på att stödja projekt som utvecklar arbetshälsan och produktiviteten vid specifika företag. Förbunden uppmuntrar och stöder arbetsplatserna i genomförandet av projekten för arbetshälsa på olika sätt.

7 Arbetsgrupp om olika bifogade avtal

Parterna tillsätter en arbetsgrupp för att utreda huruvida det allmänna avtalet och avtalet om uppsägningsskydd som finns som bilagor till kollektivavtalet kan göras om till ett avtal mellan avtalsparterna.

8 Ersättning för resekostnader

De ersättningar som skall anses som skattefria samt grunderna för dem under avtalsperioden fastställs enligt skattestyrelsens gängse gällande beslut.

9 Verkstädernas yrkesarbetare

Under avtalsperioden förhandlar parterna lokalt två gånger om året om yrkesarbetarnas löner och justerar dem utgående från den allmänna löneutvecklingen med särskild uppmärksamhet fäst vid förtjänstutvecklingen inom metallindustrin.

10 Läroavtalselever

Läroavtalselevernas löner fastställs i enlighet med teknologiindustrins kollektivavtal.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp att utreda möjligheten att fastställa läroavtalselevernas löner i detta kollektivavtal.

11 Främjande av flexibla arbetstidsarrangemang

Som en del av verksamheten för att förbättra produktiviteten förbinder sig förbunden att främja mångsidiga och flexibla arbetstider och införa arbetstidsbanker vid företagen.

För att stöda detta syfte grundar parterna för avtalsperioden en arbetsgrupp som bland annat utreder hur de nuvarande arbetstidsbestämmelserna överensstämmer med företagens och deras personals behov. Samtidigt utreds eventuella behov av att utveckla arbetstidsbestämmelserna.

12 Växlande arbetstidsformer

Förbunden är överens om att växling mellan olika arbetstidsformer under arbetsveckan inte i själva verket får leda till att bestämmelserna för ersättning för övertidsarbete kringgås.

13 Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

Lasikeraaminen teollisuus LT ry och TEAM Industribranschernas fackförbund rf deltar i den form som centralorganisationerna kommer överens om i sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" som grundar sig på centralorganisationernas rekommendation.

14 Yrkesexamina

Förbunden rekommenderar, att de lokala parterna vid företagen klarlägger hur avlagda yrkesexamina inom branschen har beaktats i arbetstagarens lön.

15 Främjande av lokala avtal

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

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

Gemensam syn på utvecklingsbehov

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

Rätt till information

Löneuppgifter

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

Ifall det inom branschen eller på arbetsplatsen inte förs lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan ska avtalas särskilt om vilka löneuppgifter som ska ges huvudförtroendemannen.

Uppgifter om företaget

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

- 1) ett i värdepappersmarknadslagen avsett bolags bokslut eller resultatuppgifter omedelbart efter det att de har offentliggjorts, och ett annat företags bokslut senast när det har fastställts eller, om bokslutet inte fastställs, när skattedeklarationen ska avges, och
- 2) minst två gånger under räkenskapsperioden en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska ställning av vilken åtminstone framtidsutsikterna för företagets produktion, serviceverksamhet eller annan verksamhet, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

På begäran av företrädarna för personalgrupperna ska arbetsgivaren presentera de framtidsutsikter som framgår av den redogörelse som avses i 2 punkten för företagets hela personal med iakttagande av principerna och praxis för företagets interna information enligt 18 § i samarbetslagen.

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

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

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse

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

Överlevnadsklausul

Om ett företag eller en självständig del av ett företag hamnar i ekonomiska svårigheter, kan man lokalt ta till de metoder som redogörs för i bilaga 1.

16 Jämlika löner och likabehandling

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

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

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

17 Avtalets giltighet

17.1 Avtalsperiodens upphörande

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

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

18 Justering av protokollet

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna.

Protokollet har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Detta protokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens undertecknande.

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Petri Ellimäki

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND rf

Heli Puura

Toni Laiho

Bilagor BILAGA 1: Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

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

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

- a) ersättningar för utjämning av arbetstid
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

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

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

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

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare permitteringsvarseltid.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Detta kollektivavtal tillämpas på de företag som är medlemmar i Lasikeraaminen teollisuus LT ry samt på de arbetstagare som är anställda hos dem.

1.2 ORGANISATIONSFRIHET

Arbetsgivaren och arbetstagarna äger rätt att fritt besluta huruvida de önskar höra till sina respektive organisationer.

1.3 AVTAL MELLAN CENTRALORGANISATIONERNA

Som del av detta kollektivavtal iakttas följande mellan EK och FFC slutna avtal:

- * Allmänna avtalet 4.6.1997 med däri gjorda ändringar 10.5.2001
- * Avtalet om uppsägningsskydd 10.5.2001
- * Semesterlöneavtalet 21.3.2005

Om ändringar införs i ovan nämnda centralförbundsavtal under kollektivavtalets giltighetstid skall dessa iakttas från och med det datum då undertecknade förbund ingått avtal om att foga dem till detta kollektivavtal.

1.4 AVTALETS BINDANDE VERKAN, ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET

Detta kollektivavtal binder de undertecknade parterna och de för övrigt till kollektivavtalet bundna föreningarna samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

Alla föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till kollektivavtalet förpliktas att undvika varje sådan arbetsstridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse.

De till detta kollektivavtal bundna föreningarna är skyldiga att se till att även deras underföreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet, undviker arbetsstridsåtgärder och att de inte heller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2.1 ARBETSAVTAL

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsavtalets form och varaktighet samt om prøvotid.

Protokollsanteckning:

Som bilaga till kollektivavtalet ingår en arbetsavtalsmall, som rekommenderas av förbunden.

2.2 ARBETSREGLER

Arbetstagaren är skyldig att iaktta det på respektive arbetsplats fastställda arbetsreglementet, såvida det inte står i konflikt med bestämmelserna i detta kollektivavtal.

2.3 INTRODUKTION I ARBETET

Arbetstagaren ska introduceras i arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny arbetstagare ska också introduceras i företaget och dess verksamhetsprinciper, personalpolitik och eventuella arbetsregler.

En ny arbetstagare underrättas om vilket kollektivavtal som ska tillämpas, hurdan förhandlingsordning som ingår i det och vem som företräder arbetstagarna.

2.4 ARBETSLEDNINGSRÄTT

Arbetsgivarens rätt är att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma om arbetsledningen. I frågor som gäller arbetsledning, arbetets organisering och utförande bör arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.

2.5. PERMITTERING

Tillsammans med förtroendemannen kan man lokalt avtala om den permitteringsvarseltid som avses i 14 § i avtalet om uppsägningsskydd. Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iaktta en varseltid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

2.6 UPPSÄGNINGSTIDER FÖR ARBETSAVTAL

Ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott Uppsägningstid

Högst ett år

14 dagar

| | |
|----------------------------|-----------|
| Över ett år men högst 4 år | 1 månad |
| Över 4 år men högst 8 år | 2 månader |
| Över 8 år men högst 12 år | 4 månader |
| Över 12 år | 6 månader |

Ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott Uppsägningstid

| | |
|------------|----------|
| Högst 5 år | 14 dagar |
| Över 5 år | 1 månad |

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om annan överenskommelse om uppsägningstiderna iakttas oberoende av att det som del av detta kollektivavtal tillämpade avtalet om uppsägningsskydd 2001 (TT–FFC) inte i detta sammanhang ändrats. I övrigt förfars i enlighet med centralorganisationernas avtal.

Protokollsanteckning:

Ifall man har för avsikt att avtala om kortare uppsägningstider än vad som nämns ovan, rekommenderar förbunden att avtalsparterna på förhand utreder om ett sådant avtal påverkar utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning.

2.7 ÅTERANSTÄLLNING

Ifall man inte lokalt med förtroendemannen kommit överens om annat, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av produktionsorsaker eller av ekonomiska skäl, eller i samband med saneringsförfarande har sagt upp och som fortfarande via Arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 9 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört.

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om annan överenskommelse gällande återanställning av uppsagd arbetstagare iakttas oberoende av att det som del av detta kollektivavtal tillämpade avtalet om uppsägningsskydd 2001 (TT- FFC) inte i detta sammanhang ändrats. I övrigt förfars i enlighet med centralorganisationernas avtal.

KAPITEL 3 ARBETSTID

3.1 ORDINARIE ARBETSTID

Tillämpning av arbetstidslagen

Med avseende på arbetstiden tillämpas stadgandena i gällande arbetstidslag.

Grundregel

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

Genomsnittlig veckoarbetstid

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också ordnas så att den i dagarbete och tvåskiftarbete i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka under en period av högst ett år, förutsatt att för arbetet uppgjorts ett arbetstidsutjämningschema för minst den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till genomsnittet i fråga.

Systemet för utjämnning av arbetstiden bör meddelas arbetstagarna minst en vecka innan det tas i bruk.

Om arbetstiden i intermittert och kontinuerligt treskiftarbete finns bestämmelser nedan i punkt 3.8 och 3.9 i detta kollektivavtal.

Förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom lokalt avtal förlängas till högst tio timmar varvid den maximala ordinarie arbetstiden per vecka är 50 timmar. Arbetstiden bör i ovan nämnda fall inom en period av högst ett år utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift

Förbunden konstaterar gemensamt att 12 timmars skift kan med lokalt avtal användas i sådana arbeten där det med beaktande av arbetets art och företagshälsovårds- och arbetarskyddsaspekterna är produktionstekniskt motiverat.

Periodarbete enligt arbetstidslagens 7 §

I periodarbete fastställs den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagens 7 § moment 1.

Tillfälliga ändringar

Av praktiska orsaker påkallade tillfälliga ändringar förhandlas med huvudförtroendemannen och om dem meddelas till vederbörande arbetstagare i så god tid som möjligt. Meddelandet bör lämnas senast dagen före ändringen verkställs, ifall det inte är fråga om utryckningsarbete eller med detta jämförbart arbete.

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

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

a. Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar i intermittenta arbetstidsformer. För utfört arbete betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lön enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras. För dessa dagar betalas varken söndagsförhöjning eller arbetstidsförkortningstillägg.

b. I dag- och tvåskiftsarbete minskas antalet förkortningsledigheter. För arbetet betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lön enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.

c. Antalet skiftledigheter minskas i intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpenning eller söckenhelgersersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

d. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpenning eller söckenhelgersersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

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

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

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

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

- de första 24 övertidstimmar utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas
- när arbetsgivaren meddelar om behovet av detta övertidsarbete kan arbetstagaren vägra att utföra övertidsarbetet av vägande personliga skäl

- om inte övertidsarbetet utförs, avdras från lönen i slutet av året eller vid en annan tidpunkt, som avtalas separat, lönen för de timmar av de 24 förlängningstimmarna som arbetstagaren inte har utfört. Om anställningsförhållandet upphör innan dessa timmar dragits av från lönen, dras icke utförda timmar av från arbetstagarens slutlön.

Protokollsanteckning:

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

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

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

3.2 FRIDAGAR

Man eftersträvar att arbetstagaren utöver söndagen har en annan fridag under veckan. Om den andra fridagen fastställs till fast veckodag bör den så vitt möjligt vara lördag. Om den andra fridagen är rörlig veckodag bör detta framgå av en på förhand uppgjord arbetstidsskiftsförteckning.

3.3 ARBETSTID UNDER SÖCKENHELGSVECKOR

Under vecka med extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på dag före sådan helg samt på lördag åtta (8) timmar med undantag av påsklördag samt midsommar- och julafton vilka är fridagar om inte produktionstekniska orsaker annat påkallar. Likaså är lördagar efter vecka med nyårsdag, trettondag, första maj, Kristi himmelsfärdsdag och självständighetsdagen samt efter jul och påsk fridagar i sådant arbete där lördagen regelmässigt enligt arbetsskiftsförteckningen är fridag.

Då fridagen är rörlig veckodag, verkställs motsvarande arbetstidsförkortning i arbetsskiftsförteckningen.

3.4 ORGANISERING AV DEN DAGLIGA ARBETSTIDEN

Inom ramen för lagen och detta kollektivavtal kommer man lokalt överens om den ordinarie arbetstidens början och slut samt nödiga raster.

I dagarbete inleds arbetstiden klockan 7.00 och avslutas klockan 16.00 ifall inte lokalt avtalas om annat eller om arbetsgivaren inte, på grund av orsaker som produktionstekniska skäl motiverat kräver, inom ramen för lagen och detta kollektivavtal fastställt annan arbetstid.

3.5 KONTROLL AV ARBETSTIDEN

Arbetsgivaren är berättigad att anordna kontroll av arbetstiden genom användning av kontrollur eller annan för detta avsedd apparatur. Anordningen bör vara sådan att den inte förorsakar arbetstagare oskälig tidsförlust.

3.6 NÄR ARBETSDYGNET OCH ARBETSVECKAN INLEDS

Dag- och tvåskiftsarbete

I dag- och tvåskiftsarbete anses arbetsveckan börja på måndag klockan 00.00 varvid arbetsdygnet också anses avslutat klockan 00.00.

Treskiftsarbete

I treskiftsarbete vidtar arbetsveckan när nattskiftet på söndag börjar och arbetsdygnet anses på motsvarande sätt skifta vid samma klockslag.

Lokalt avtal om inledningen av arbetsvecka och arbetsdygn

Lokalt avtal kan ingås om att arbetsveckan börjar vid tidpunkten för när morgonskiftet inleds varvid arbetsdygnets skifte iakttar samma klockslag.

3.7 ARBETSTIDEN I DAGARBETE SAMT ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE

Tillämpningsområdet för systemet med utjämning av arbetstiden

Arbetstidsutjämningen gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dylika är i normala fall dagarbete, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete. Därtill förutsätts att arbetstagaren har en högst 30 vardagar lång semester samt att hans årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Arbetstidsförkortningen gäller dock inte sådana arbetstagare som anställts för viss tid för högst tre månader. Ifall ett tidsbundet arbetsavtal förlängs, införtjänas ledighet för utjämning av arbetstiden från och med början av anställningen.

Hur ledighet för utjämning av arbetstiden införtjänas

I arbetstidsformer som avses ovan i första stycket i denna paragraf intjänar arbetstagaren ledighet under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

| | | |
|-------|-----------------|-------------------|
| Minst | 17 arbetsdagar | 1 ledig dag |
| Minst | 34 arbetsdagar | 2 lediga dagar |
| Minst | 51 arbetsdagar | 3 lediga dagar |
| Minst | 68 arbetsdagar | 4 lediga dagar |
| Minst | 85 arbetsdagar | 5 lediga dagar |
| Minst | 102 arbetsdagar | 6 lediga dagar |
| Minst | 119 arbetsdagar | 7 lediga dagar |
| Minst | 136 arbetsdagar | 8 lediga dagar |
| Minst | 153 arbetsdagar | 9 lediga dagar |
| Minst | 170 arbetsdagar | 10 lediga dagar |
| Minst | 187 arbetsdagar | 11 lediga dagar |
| Minst | 210 arbetsdagar | 12,5 lediga dagar |

Dagar som är likställda med ordinarie arbetsdagar

Vid beräkning av intjänad ledighet likställs med utförda ordinarie arbetsdagar även

- * de dagar för vilka arbetsgivaren i enlighet med kollektivavtalet betalar lön för arbetstagares sjukdomstid eller moderskapsledighet samt för de dagar ett under 10-årigt barn är sjukt. Karensdagen inberäknas i bägge sjukdomsfallen.
- * de dagar som åtgår till utbildning, för vilken arbetsgivaren ersätter förlorad förtjänst
- * de frånvarodagar med lön som avses i punkt 5.2 i kollektivavtalet
- * den ordinarie arbetstid som åtgår till deltagande i TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s förbundsfullmäktige och/eller -styrelse
- * högst 30 permitteringsdagar per år när de sammanfaller med arbetsdagar

När den ledighet som ges ingår i ovan nämnda tid för vilken intjänas ordinarie arbetsdagar anses fridagen förbrukad. För dylika fridagar betalas ersättning beräknad enligt medeltimförtjänst.

Hur extra ledigheter beaktas

Från längden av arbetstidsutjämningsledigheten avdras andra än de i denna paragrafs första stycke nämnda, på avtal eller praxis baserade semesterarrangemang, eller årligen regelbundet återkommande extra fridagar som förkortar den årliga arbetstiden.

Beviljande av införtjänad ledighet

Den under kalenderåret intjänade ledigheten bör beviljas arbetstagaren senast före utgången av april månad därpå följande år, ifall man inte mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. Om tidpunkten för ledigheten bör informeras i god tid, dock senast en vecka före, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

Sättet på vilket ledigheten ges, avgörs på företagsnivå. Ledighet ges minst ett arbetsskift i sänder eller högst för 6,5 dagars del, som halva dagar. Lokalt kan man också avtala om andra sätt att bevilja ledigheten.

Fall där anställningsförhållandet upphör

När arbetstagares arbetsförhållande upphör kompenseras till dess intjänade, men uttagna ledigheter genom att för dem betala en ersättning som fastställs med användning av arbetstagarens medeltimförtjänst som beräkningsgrund.

På motsvarande sätt får arbetsgivaren vid arbetsförhållandets upphörande från arbetstagarens slutlikvid avdra det lönebelopp som motsvarar de ledigheter, som givits för mycket.

Lokalt avtal om att inte ta ut ledigheterna

Med arbetstagare kan också avtal ingås om att ledigheterna inte alls hålls. I sådana fall betalas till arbetstagaren, utöver ersättningen för den lediga tiden, också enkel lön för utfört arbete.

Förtjänstnivå

För ledighetstiden betalas till arbetstagaren en ersättning som fastställs med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

Ersättning enligt bestämmelserna som gäller veckoövertidsarbete

När ledigheterna som beviljas arbetstagaren förkortar hans ordinarie veckoarbetstid, betalas för arbete som utförs på ledig dag, en ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete.

Intjäning av semester

Vid beräkning av semesterns längd betraktas i denna paragraf avsedda fridagar som likställda med arbetade dagar.

3.8 INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är åtta (8) timmar i dygnet och i genomsnitt 36 timmar i veckan. Utjämningen av arbetstiden sker genom att ge ledighet sålunda att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas till nämnda genomsnitt. För arbetet bör på förhand uppgöras en arbetsskiftförteckning för minst den tid som motsvarar utjämningsperioden. Arbetstagaren omfattas av systemet för utjämning av arbetstiden när han utan avbrott arbetat i intermittert treskiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattskift.

Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar

Den minskning i förtjänsten som arbetstagaren åsamkas på grund av utjämning av arbetstiden kompenseras sålunda, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i intermittert treskiftsarbete, förtjänar ett tillägg i cent, som är 10,5 procent av hans enligt punkt 34 i kollektivavtalet fastställda medeltimförtjänst. Tillägget betalas också för sådan ordinarie arbetstid som åtgår till resor och utbildning som arbetsgivaren enligt kollektivavtalet ersätter samt för den tid, för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

Däremot beaktas tillägget inte vid beräkningen av den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Ifall man inte lokalt ingår annat avtal om utbetalningen av intjänade tillägg, betalas de per lönebetalningsperiod.

Intjäning av semester

Vid beräkning av semesterns längd betraktas fridagarna enligt arbetstidsschemat som likställda med arbetade dagar, dock minskade med antalet sådana sedvanliga fridagar som ingår i dagarbetares respektive kalendermånad.

Veckoövertidsarbete

Arbete som överskrider veckoarbetstiden enligt ifrågavarande arbetsveckas arbetstidsschema ersätts såsom överenskommit om veckoövertidsarbete.

Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör

Vid övergång till annan arbetstidsform samt då arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer parterna överens om ersättning av intjänade men outtagna ledigheter antingen genom att ge motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar som fastställs med den i punkt 34 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

3.9 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är åtta (8) timmar i dygnet och i genomsnitt 34,7 timmar i veckan. Utjämningen av arbetstiden sker genom att ge ledighet sålunda att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas till nämnda genomsnitt. För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsschema för minst utjämningsperiodens tid. Arbetstagare omfattas av arbetstidsutjämningsystemet när han utan avbrott arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete i tio arbetsskift.

Treskiftsarbetet betraktas som kontinuerligt, trots att ett skift i veckan tillfälligt lämnas ogjort.

Årsarbetstid

Årsarbetstidens längd fastställs enligt arbetstagarens semesterrätt sålunda att den för de arbetstagares del, som är berättigade till en 24 vardagar lång semester, är 1671 timmar samt för de arbetstagares del, som är berättigade till en 30 vardagar lång semester, är 1636 timmar. Arbetstiden utjämnas till nämnda årsarbetstider under fem år.

Protokollsanteckningar:

Inom planglasindustrin sker arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete utan s.k. söckenhelgsdriftstopp. Samma gäller den övriga glaskeramiska industrins sådana arbeten, som inte kan avbrytas.

Inom den övriga glasindustrin hålls i kontinuerligt treskiftsarbete årligen högst fyra söckenhelgsdriftstopp, vilkas sammanlagda längd är 24 arbetsskift. Julhelgens driftstopp inleds med morgonskiftet på julaftonen och midsommarens driftstopp med morgonskiftet på midsommaraftonen.

Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar

Den minskning i förtjänsten som arbetstagaren åsamkas på grund av utjämning av arbetstiden kompenseras sålunda, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete, förtjänar ett tillägg i cent, som är 14,9 procent av hans enligt punkt 4.11 i kollektivavtalet fastställda medeltimförtjänst. Tillägget betalas också för sådan ordinarie arbetstid som åtgår till resor och utbildning som arbetsgivaren enligt kollektivavtalet ersätter samt för den tid, för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

Beträffande glasindustrin bör därtill beaktas det särskilda tillägget om 3,9 procent i enlighet med det tidigare avtalet.

Ovan nämnda tillägg beaktas inte vid beräkningen av den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Ifall man inte lokalt ingår annat avtal om utbetalningen av intjänade tillägg, betalas de per lönebetalningsperiod.

Beviljande av semester

När arbetstidsutjämningen sker med användning av ett 5-skiftssystem ges arbetstagare en 22 dagar lång sammanhängande ledighet under perioden 20.5 och 20.9 såsom semester. De semesterdagar som av ovan avsedda blivit uttagna av den 24 dagar långa semestern ges huvudsakligen i en sammanhängande period under det kalenderår, under vilket semesterkvalifikationsåret utlöper.

Oberoende av vilket skiftsystem man använder, ges den semesterdel som överskrider 24 dagar, under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret utlöper eller före utgången av april månad därpå följande år.

Veckoövertidsarbete

Arbete som överskrider veckoarbetstiden enligt ifrågavarande arbetsveckas arbetstidsschema ersätts såsom överenskommit om veckoövertidsarbete.

Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör

Vid övergång till annan arbetstidsform samt då arbetstagarens anställningsförhållande upphör ersätts intjänade men uttagna ledigheter antingen genom att ge motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar som fastställs med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund. När arbetstagaren å sin sida i nämnda situation erhållit för mycket ledighet, kan arbetsgivaren fordra inarbetning av de extra ledigheterna.

Protokollsanteckning:

I samband med tillfälliga förflyttningar anses arbetstagaren mot varje tio (10) 8-timmars under ordinarie arbetstid utförda arbetsskift, införtjäna en ledig dag. Beräkningen av fridagarna börjar på nytt kvartalsvis.

3.10 VILOTIDER

Dagarbete

När den ordinarie arbetstiden i dagarbete överskrider sex (6) timmar har arbetstagaren en vilotid som omfattar en timme, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen såvida arbetets tekniska art inte hindrar detta. Genom ett mellan arbetsgivaren och arbetstagaren slutet avtal kan vilotiden i dagarbete förkortas till minst en halv timme, förutsatt att arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen under denna tid.

Tvåskiftsarbete

Arbetstagare i tvåskiftsarbete har en halvtimmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Alternativt kan han beredas tillfälle att inta sin måltid under arbetet vid den med hänsyn till arbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten i medlet av arbetsskiftet.

Treskiftsarbete

I treskiftsarbete bereds arbetstagare tillfälle att inta sin måltid under arbetet vid den med hänsyn till arbetet lämpligaste tidpunkten.

Rekreationspauser

På förmiddagen och på eftermiddagen har arbetstagarna rätt att vid sitt arbete hålla en 10 minuters kaffepaus i den ordning som arbetsledningen bestämmer.

Protokollsanteckning:

I sådant tvångsstyrt skiftarbete där arbetstagaren inte har möjlighet att inta förfriskningar eller att äta antingen vid sidan av arbetet eller annorstädes på arbetsplatsen, arrangeras för honom två 15 minuters pauser dagligen.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst elva timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang förutsätter det, kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

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

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

Vilotiden i fall där arbetstiden överskrider tio (10) timmar per dygn

Ifall där arbetstiden per dygn överskrider tio (10) timmar har arbetstagare, när han så önskar, rätt att hålla en halv timmes vilopaus efter ett åtta (8) timmars arbetspass.

3.11 ARBETSTIDSBANK

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

Ibruktagande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter.

Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

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

Frågor som ska avtalas när systemet införs

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

Ledighet som överförs till systemet

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

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

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

Förbunden är överens om

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

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön bestäms enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. Vid anställningsförhållandets upphörande betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

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

Tillsammans med personalens representant går man årligen igenom ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur banken.

3.12 ÖVERTIDSARBETE

Utförande av övertidsarbete

Övertidsarbete utförs med avseende på arbetstiden inom ramen för i lag stadgade begränsningar samt betalas för övertiden lön och övertidsersättning såsom nedan i denna paragraf konstateras.

Längden av perioden för granskning av maximimängden för övertidsarbete

För specificerade arbetsuppgifters del kan, med avvikelse från arbetstidslagens 19 § på grund av tekniska eller med arbetets arrangemang sammanhängande orsaker, med iakttagande av principerna som gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, lokalt med huvudförtroendemannen överenskommas att man som granskningsperiod för kontrollen av maximimängden övertidsarbete använder enbart kalenderåret.

Dygnsövertidsarbete

För övertidsarbete per dygn betalas enligt arbetstidslagen förhöjd lön. Härav följer att för de två första övertidstimmar betalas med 50 procent förhöjd lön och för övertidstimmar därefter med 100 procent förhöjd lön.

För dygnsövertidsarbete som utförs på lördag samt på storhögtdagsafton betalas omedelbart en med 100 procent förhöjd lön.

Veckoövertidsarbete

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta (8) första övertidstimmarna en med 50 procent förhöjd lön och för följande övertidstimmar med 100 procent förhöjd lön.

Penningsättningen utbyts mot fritid

Den lön som betalas för mertids- eller övertidsarbete kan utbytas delvis eller helt mot motsvarande fritid under arbetstagares ordinarie arbetstid. Längden av den fritid som motsvarar övertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt samma ersättningsprinciper som ovan anförts om förhöjd lön för övertidsarbete.

Ledigheten bör ges inom sex månader räknat från den tidpunkt mertids- eller övertidsarbetet utfördes, ifall inte annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör försöka komma till avtal om tidpunkten för när ledigheten kan tas ut. Ifall man inte kan komma överens om saken, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, ifall arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

Ersättning enligt bestämmelserna om veckoövertidsarbete (KA-övertidsarbete)

Om arbetstagare inte under arbetsdagarna enligt respektive veckas arbetsskiftförteckning har haft möjlighet att arbeta så många timmar att de skulle motsvara hela hans ordinarie arbetstid och han arbetar under dagar som enligt arbetsskiftförteckningen är fridagar, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidstillägg såsom avtalats om veckoövertidsarbete.

- * Ledighet för utjämning av arbetstiden enligt punkt 3.7 i kollektivavtalet
- * Semester
- * Sjukdom
- * Permittering av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter
- * Resa på arbetsgivarens order
- * Reservövningar
- * Utbildning som avses i 7 kap. punkterna 7.1, 7.2 och 7.3 i det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna

För arbete utfört på påsklördagen samt midsommar- och julafton, betalas ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete. Samma regel iakttas på arbete som överskrider söckenhelgveckornas arbetsskiftförteckning, såvitt det inte ersätts som övertidsarbete per dygn. Detta stycke gäller inte kontinuerligt skiftarbete.

Utbetalning av söndagsförhöjning i vissa särskilda fall

Oberoende av arbetstidsform betalas söndagsförhöjning i de vardagsskift, som ingår i den tredygnsperiod som inleds med morgonskiftet på julafton och på midsommaraftonen. För arbete utfört på påsklördag betalas söndagsförhöjning i alla arbetsskift.

Övertidsarbete som fortgår in på följande arbetsdygn

Övertidsarbete som fortgått in på följande arbetsdygn anses höra till det dygns timmar då övertidsarbetet inleddes. Med övertidsarbete som fortgår in på följande dygn jämförs den situation då arbetstagare i sin egen arbetsgrupp utan avbrott blir tvungen att fortsätta arbeta i följande dygns skift.

När arbetstagare mitt i veckan blir tvungen att flytta från en arbetsgrupp till en annan där han blir tvungen att göra flera arbetsskift än vad som ursprungligen hade krävts, betraktas de skift som överskrider den ursprungliga arbetsskiftförteckningen som veckoövertidsarbete.

Beräkningsgrunden för övertidsersättning

Beräkningsgrunden för övertidsersättning är den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

3.13 UTRYCKNINGSSARBETE

Förutsättningarna för utryckningsarbete

När arbetstagare efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen utanför sin ordinarie arbetstid kallas till arbetet för att utföra utryckningsarbete, erläggs åt honom arbetslön för minst en (1) timme samt övertidsersättning när arbetet är övertidsarbete.

Utryckningspenning

Utöver det som konstaterats i föregående stycke, betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

Har kallelse till utryckningsarbete givits efter arbetstagarens ordinarie arbetstid eller på hans fridag, men före klockan 21.00, är utryckningspenningen till sitt belopp en summa som motsvarar arbetstagarens medeltimförtjänst för två (2) timmar.

Har kallelsen å sin sida givits mellan klockan 21.00 och 06.00, är utryckningspenningen till sitt belopp en summa som motsvarar arbetstagarens medeltimförtjänst för tre (3) timmar. Är arbetet samtidigt övertidsarbete betalas i fall som här avses omedelbart en med 100 procent höjd lön.

När dagarbetare återvänder till övertidsarbete under samma dag

När arbetstagare i dagarbete under sin ordinarie arbetstid som slutar senast klockan 16.00 meddelas, att han samma dag efter det att han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör infinna sig till övertidsarbete som börjar efter klockan 21.00 erläggs åt honom en extra ersättning som motsvarar två (2) timmars medeltimförtjänst, utan övertidstillägg. För utfört övertidsarbete betalas lön samt övertidsförhöjning som ovan i punkt 3.11 i kollektivavtalet avses.

3.14 BEREDSKAP

Beredskap i bostaden:

Är arbetstagare enligt avtal, skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, erläggs åt honom för en dylik beredskap hemma halv lön enligt medeltimförtjänst utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden. I samband med överenskommelsen om beredskap bör beredskapstidens längd bestämmas

Beredskap i valbar form:

Ifall man kommer överens om annan form av beredskap bör man samtidigt komma överens om den ersättning som betalas för beredskapen med beaktande av hur beredskapen begränsar arbetstagarens användning av sin fritid.

Då arbetstagare som varit i beredskap, på sätt som förutsätts ovan kallas att utföra arbete, tillämpas inte denna paragrafs bestämmelser gällande uttryckningsarbete.

KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

4.1 LÖNEFORMER

Arbetstagares lön beräknas för en viss tidsperiod (tidlön) eller på basis av arbetsresultat som på olika sätt fastställts (ackordslön). Därtill kan sådana löneformer användas där man utöver tidlönen betalar en premie som baserar sig på produktionen eller någon annan faktor.

4.2 TIDLÖN

Normtimlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år fastställs enligt vederbörande arbetstagares arbete och på basis av den lönegruppering som nedtecknats i kollektivavtalets bilagor.

Normtimlöner (cent/timme)

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

| | |
|-------------|------|
| Lönegrupp 1 | 953 |
| Lönegrupp 2 | 979 |
| Lönegrupp 3 | 1021 |
| Lönegrupp 4 | 1080 |
| Lönegrupp 5 | 1147 |

Vid behov kan i de svåraste och mest krävande uppgifterna betalas en högre timlön än den ovan fastställda normtimlönen för ifrågakvarande lönegrupp.

Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön (cent/timme)

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

| | |
|---------------|------|
| Yngre blåsare | 1215 |
| Äldre blåsare | 1261 |
| Blåsarmästare | 1290 |

Unga arbetstagares normtimlöner (cent/timme)

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

| | |
|-------------|-----|
| Under 17 år | 927 |
| 17-åringar | 931 |

Ovan avtalade begynnelselöner för unga arbetstagare kan tillämpas i högst tre månaders tid räknat från anställningens början. När ung arbetstagare nått den behövliga inövning justeras hans timlön så att den motsvarar den utveckling som skett i hans skicklighet och effektivitet i arbetet.

När ung arbetstagare utför samma arbete som 18 år fyllda arbetare och han innehar den skicklighet och yrkeserfarenhet som arbetet i fråga kräver, betalas åt honom lön enligt lönegrunderna för respektive arbete.

Tidarbetstillägg

Åt fullt arbetsföra arbetstagare som varit anställda utan avbrott i minst tre (3) månader och som huvudsakligen utför arbete på tidlön, kan utöver normtimlönerna betalas tidarbetstillägg.

4.3 PRESTATIONSLÖNEARBETE

Ackordsprissättning

Prissättningen av ackordsarbete grundar sig på de arbetsbetingade timlönerna som fastställs enligt normtimlönerna. Ackordsarbetet bör prissättas så, att arbetstagarens förtjänst vid normal ackordsprestation överskjuter den ovan avsedda arbetsbetingade timlönen med 20 % och att förtjänsten stiger i s.k. raka ackord minst i samma proportion som arbetsprestationen eller arbetseffekten ökar.

Avtal om ackordsprissättningen

Om ackordspriserna avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter. Prissättningen av nya produkter utförs med iakttagande av de arbetsresultat som tidigare nåtts med motsvarande produkter. Ifall tillfälliga ackordsarbeten utförs bör med vederbörande arbetargrupp eller enskild arbetstagare avtalas om ackordspriset innan arbetet påbörjas.

Granskning av ackordsprissättningen, justering

När ackordspriset grundar sig på arbetsstudier som är i kraft eller på utförd prissättning och det i övrigt motsvarar de verkliga förhållandena och förfarandena, bibehålls ackordspriset som sådant. När faktorerna som inverkar på ackordspriset förändras, korrigeras ackordspriset i överensstämmelse med förändringen. Om man inte når enighet om justeringen följs bestämmelserna i punkt 8.2 i kollektivavtalet på följande sätt:

- Det tidigare ackordspriset är i kraft så länge de lokala förhandlingarna om meningsskiljaktigheten pågår. Om dessa förhandlingar avslutas som resultatlösa, utförs ackordsarbetet därefter till det pris som arbetsgivaren erbjuder.
- Har enighet inte heller i förhandlingarna mellan förbunden nåtts inom två veckor räknat från den dag då meningsskiljaktigheten lämnades till förbunden för behandling, betalas för ifrågavarande ackord fortsättningsvis det pris som arbetsgivaren erbjudit. Priset får dock inte underskrida i ackordsarbetet arbetande arbetstagares medeltimförtjänst, som reduceras med 15 procent.
- Ifall enighet mellan förbunden nås om ackordspriset betalas den eventuella skillnaden mellan det nya priset och det pris som arbetsgivaren erbjudit retroaktivt för den period som arbetet utförts till det av arbetsgivaren erbjudna priset.
- Förhandlingar som gäller meningsskiljaktighet om ackordsprissättningen bör inledas omedelbart för att utan dröjsmål försöka få till stånd en uppgörelse.

När ett ackordspris i övriga än vad bestämmelserna i första stycket avser, konstateras vara felaktigt eller leder till orimligheter, verkställs likaså en justering av ackordspriset. Om en arbetstagare eller arbetstagargrupp som utför nämnda ackordsarbete inte godkänner det korrigerade ackordspriset, iakttas vid biläggningsen av meningsskiljaktigheten ovan nämnda förfarande.

Lönegaranti

I ackordsarbete är timlönen garanterad.

När påbörjandet av ackordsarbete fördröjs

Om arbetstagare som regelbundet utför ackordsarbete, av teknisk orsak som inte beror på honom själv, inte kan påbörja sitt arbete vid fastställd tidpunkt eller om han under pågående ackordsarbete blir tvungen att vänta, betalas åt honom för denna tid arbetsbetingad timlön. I ett dylikt fall är han dock skyldig att utföra annat av arbetsledningen anvisat arbete.

4.4 ARBETS- OCH TIDSSTUDIER

Vid arbets- och tidsstudier samt i användningen av arbetsklassificering iakttas de förfaringssätt varom förbunden kommit överens.

Innan tidsstudier inleds bör om dem och deras syfte meddelas till den arbetstagare vars arbete är föremål för studien.

4.5 PREMIELÖNER

Grunden för systemet med produktionspremier

Vid användning av produktionspremier system är utgångspunkten den, att arbets- eller produktionskvaliteten eller -kvantiteten (kvalitets- och volympremier) kan förbättras utöver den normala prestationen eller att arbetet kan utföras på ett förmånligare sätt med tanke på förbrukningen av råvara eller material (sparpremier).

I produktionspremiearbete betalas minst timlön för den fasta lönedelen.

Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremierna är företagsspecifika lönetillägg. I dem ingår en risk för att de alls inte betalas ifall uppsatta resultat- eller vinstmål inte nås.

Tillägget som betalas i form av en resultatpremie kan grunda sig exempelvis på parametrar som uttrycker arbetsplatsens produktiva verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och hur de utsatta utvecklingsmålen nåtts, eller en kombination av alla dessa parametrar.

Tillägget som betalas i form av en vinstpremie kan exempelvis grunda sig på företagets driftsbidrag eller på en rat som därefter utvisar lönsamheten.

Förbunden förutsätter att användningen av resultat- och vinstpremier och deras fastställningsgrunder, liksom även ändringarna som sker i grunderna, lokalt utreds för personalen innan de tas i bruk.

4.6 SÄRSKILDA TILLÄGG

Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Fastställning av skifttilläggen

Kvällsskiftstillägget är 8,5 procent och nattarbetstillägget är 14,6 procent beräknade på den glaskeramiska industrins arbetstagares förtjänst för ordinarie arbetstid utan miljö- och skifttillägg samt utan (övertids-) och söndagsförhöjningar för det andra kvartalet

(=AUP - förtjänst, EK:s lönestatistik kolumn F). Tilläggen avrundas till följande närmaste cent.

I samband med kollektivavtalsförhandlingarna förhandlar parterna och kommer överens om hur skifftilläggens förhöjning beaktas som del av kollektivavtalets kostnadsverkan.

Skifftilläggens beräkningsregel som avses i föregående stycke tillämpas inte i samband med löneförhöjningarna 1.7.2014.

Skifftilläggsbeloppen

Beloppen för skifftilläggen är 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

- * kvällsskiftstillägg 120 cent per timme
- * nattskiftstillägg 209 cent per timme

Skiftarbetstillägget i övertidsarbete

För den tid som arbetstagare i skiftarbete utför övertidsarbete betalas skifftillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete bör skiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Arbetstagare kan dock, då härom överenskommes, kontinuerligt arbeta i samma skift.

Kvälls- och nattarbete

När arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd till tiden mellan klockan 18 och klockan 22, utan att arbetet är skiftarbete, övertidsarbete eller utryckningsarbete, betraktas arbete som utförs mellan nämnda klockslag som kvällsarbete och betalas för arbetstimmar som infaller mellan nämnda klockslag ett tillägg som till sitt belopp är samma som kvällsskiftstillägget. Under samma förutsättningar betraktas arbete, som utförs mellan klockan 22 och klockan 6, som nattarbete för vilket betalas för arbetstimmar som infaller mellan nämnda klockslag ett tillägg som till sitt belopp är samma som nattskiftstillägget.

Tillägget för kontinuerligt treskiftsarbete samt fortlöpande tvåskiftsarbete

Till arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande tvåskiftsarbete betalas för varje utförd ordinarie arbetstimme under lördagsdygnet ett separat tillägg. Tillägget är från 1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 128 cent för de timmar som fastställs i punkt 4.6 i kollektivavtalet.

Särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete

Ifall man ovan nämnda särskilt tunga och särskilt smutsiga arbeten inte beaktat nämnda förhållanden i tidlönen eller prissättningen av ackords- och premielönerna, avtalas lokalt

om de tillägg som betalas förhållandena i fråga. Tilläggen bör till sin storlek utgöra 6–10 procent av normtimlönen för respektive arbete.

4.7 TJÄNSTEÅRSTILLÄGG

Utgående från hur länge en arbetstagares anställningsförhållande fortgått utan avbrott betalas till honom tjänsteårstillägg enligt följande:

Tilläggets tillämpningsgrund

Grunden för tillämpningen av tillägget konstateras årligen den 30 november, vilket iakttas ända fram till följande granskningstidpunkt. Anställningens kontinuitet granskas med iakttagande av semesterlagens tillämpningspraxis.

Tjänsteårstilläggets storlek

Storleken av tjänsteårstillägget fås ur följande formel:

| Anställningen fortgått utan avbrott | Tilläggsbelopp |
|-------------------------------------|----------------|
| 5–9 år | Sm x 1,5 x MTF |
| 10–14 år | Sm x 2,0 x MTF |
| 15–19 år | Sm x 4,0 x MTF |
| 20–24 år | Sm x 6,0 x MTF |
| 25 år | Sm x 8,0 x MTF |

I formeln anger Sm antalet månader som berättigar till semester och MTF den medeltimförtjänst, som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Tidpunkten för utbetalning av tjänsteårstillägget

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg i samband med december månads första lönebetalning. Tillägget beaktas inte vid beräkning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten.

Anställningen upphör innan det årliga tjänsteårstillägget utbetalats

Ifall till detta tillägg berättigad arbetstagares anställningsförhållande upphör innan det årliga tillägget utbetalats, konstateras antalet semesterkvalifikationsmånader som införtjänats fram till anställningsförhållandets upphörande räknat från början av föregående december månad. Till arbetstagaren betalas i samband med slutlikviden, för varje på detta sätt beräknad semesterkvalifikationsmånad, som berättigar till semester, 1/12 av den summa som han senast erhållit i tjänsteårstillägg.

Exempel: Arbetstagarens anställningsförhållande upphör den 30 april när samtliga, från början av föregående december månad beräknade semesterkvalifikationsmånader är uppfyllda och således till semester berättigande. Till arbetstagaren betalas 5/12 av det tjänsteårstillägg som i samband med den första lönebetalningen föregående december månad betalats i tjänsteårstillägg.

4.8 FÖRFLYTTNING TILL ANNAT ARBETE

Huvudregel

Arbetstagare är skyldig att utföra det arbete som arbetsledningen anvisar och arbetsgivaren har rätt att vid behov placera arbetstagare i annat arbete. I dylika fall betalas till arbetstagaren omedelbart efter överflyttningen lön enligt det nya arbetet.

Undantag som gäller tillfälliga överflyttningar

Omflyttning till lägre avlönat tidarbete

Om arbetstagare på tidlön eller på produktionspremielön tillfälligt omflyttas i annat tidlönsarbete som hör till en lägre lönegrupp, betalas till honom för förflyttningstiden, dock under högst två arbetsveckor, hans tidigare tidlön.

Omflyttning från ackordsarbete till tidlönsarbete

Om arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som i arbetet når normal ackordsprestation, tillfälligt överflyttas i annat arbete på tidlön, betalas åt honom under den tid han är förflyttad, dock högst för två arbetsveckor, minst den normtimlön enligt den lönegrupp till vilken hans tidigare arbete hörde, förhöjd med 20 procent.

Arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten

Det som konstaterats ovan gäller inte arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten.

Överflyttning från ett ackordsarbete till annat ackordsarbete

Om arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som i arbetet når normal ackordsprestation, överflyttas i annat ackordsarbete där han inte till en början når normal ackordsprestation, erläggs till honom under två arbetsveckor minst hans nya timlön enligt lönegruppen i fråga förhöjd med 20 procent. Alternativt kan man komma överens om att till honom betala en gradvis sjunkande kompensation som är beroende av den tid han skäligen behöver för att sätta sig in i arbetet.

Försöksarbete eller undervisningsuppdrag

Då arbetstagare i arbete av prestationslönetyp på uppdrag av arbetsgivaren, och av orsak som inte beror på honom själv, blir tvungen att på tidlön utföra försöksarbete eller sköta undervisningsuppdrag, betalas till honom för nämnda arbete lön som fastställs enligt den i punkt 34 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten.

Avbrott i arbetet

Om arbetstagares arbete avbryts på grund av teknisk störning eller störning i produktionen som avviker från det normala och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete för avbrottstiden, betalas till arbetstagare, förutsatt att han till sin arbetsledare anmält om avbrottet timlön enligt arbetsuppgift för avbrottstiden och att han står till förfogande i respektive arbete.

Lokalt avtal i samband med överflyttningar i annat arbete

Om lönesättningen i samband med överflyttning i annat arbete kan också från ovan i denna paragraf avvikande avtal ingås.

4.9 LÖNEUTBETALNING

Parternas rekommendation om löneutbetalning via en penninginrättning

Avtalsparterna rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning.

Tidpunkten för löneutbetalningen

Lönerna betalas två gånger i månaden eller en gång per två veckor, ifall inte annat lokalt avtalas. Ifall löneutbetalningsdagen infaller på en söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdag eller första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag betalas lönerna på närmast föregående bankdag.

Slutlikvid

Även när det gäller betalning av slutlikvid sker utbetalningen på företagets normala lönebetalningsdag om man inte lokalt kommer överens om annat.

4.10 MÅNADSLÖN

Omvandling av timlön till månadslön

När arbetstagares timlön omvandlas till månadslön används talet 170 som koefficient. Den sålunda beräknade månadslönen höjs därefter med 4,4 procent som anses innehålla verkningen av söckenhelgerna för vilka betalas särskild ersättning. Månadsavlönad arbetstagares individuella timlön erhålls genom att dividera månadslönen med talet 170.

Delning av månadslön

Ifall arbetstagare inte är berättigad att få ut sin lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för regelbundet, enligt arbetstidsutjämnings-schemat utfört arbete under ordinarie arbetstid så, att lönebetalningsperiodens lön divideras med det antal enligt arbetstidsutjämnings-schemat utförda arbetstimmar, som ingick i denna tidsperiod varefter den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar, för vilka han är berättigad att få lön.

I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete innehålls arbetstidsförkortningsledigheterna i antalet ordinarie arbetstimmar som utgör divisor.

4.11 MEDELTIMFÖRTJÄNST

Användningssituationer

Medeltimförtjänsten används som beräkningsgrund vid utbetalning av löner och ersättningar i situationer som särskilt fastställts i kollektivavtalet.

I de fall där medeltimförtjänst används, betalas inte utöver den några speciella tillägg eftersom de på nedan fastställt sätt redan beaktats i beräkningen av medeltimförtjänsten.

Beräkning

Arbetstagarens medeltimförtjänst beräknas sålunda att den förtjänst jämte eventuella separata tillägg som, oberoende av löneform, per kvartal betalats till honom för arbetad tid, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet i fråga. I kalkylen över medeltimförtjänsten innehålls inte övertids- eller söndagstillägg, inte heller ersättningar för veckovila, tjänsteårstillägg eller tillägg som betalas för utjämning av arbetstiden.

Ny arbetstagares medeltimförtjänst beräknas genom att i stället för att använda ett kvartal som beräkningsperiod använda förtjänsten för den närmast föregående löneperiod, för vilken medeltimförtjänsten på ett tillförlitligt sätt kan beräknas. På samma sätt förfars när arbetstagaren under ett kvartal varit i arbete mindre än 160 timmar.

Användningsperioder

Den ovan enligt punkt tre beräknade medeltimförtjänsten används på följande sätt:

- * under februari, mars och april används föregående års IV kvartal,
- * under maj, juni och juli används årets I kvartal
- * under augusti, september och oktober används årets II kvartal samt
- * under november, december och januari använd årets III kvartal.

Då en löneperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal, anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Lokalt avtal om beräkningssättet och användningsperioderna

Om medeltimförtjänstens beräkningssätt och användningsperioder kan med lokalt avtal överenskommas på ett sätt som avviker från vad som sagts i ovan nämnda paragraf.

KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

5.1 ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

Resor som hänför sig till arbetstagares arbetsuppgifter

Resor som hör till arbetstagarens arbetsuppgifter skall arrangeras på ett ändamålsenligt sätt så, att de inte tar mera tid eller förorsakar mera kostnader än vad skötseln av arbetsuppgifterna nödvändigtvis kräver.

Resans början och slut

Resan anses börja då arbetare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den slutar då arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen. Kan arbetstagare inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han återvänder till bostaden.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses annan arbetsort än den ordinarie arbetsplatsens placeringssort eller arbetstagarens hemort.

Ersättning för resekostnader

Resebiljetter

Arbetsgivaren står för alla erforderliga resekostnader till och från kommenderingsorten eller från en kommenderingsort till en annan. Som erforderliga resekostnader anses resebiljetter i II klass, resegodskostnader, samt då resan sker nattetid, sovvningsbiljetternas pris i motsvarande klass.

Användning av egen bil

Överenskommelse om att arbetaren använder egen bil i researbetet, och om eventuell transport av andra personer och varor görs före resan inleds. När avtal om saken ingåtts betalas till arbetstagaren en ersättning som till sitt belopp är den summa som skattestyrelsen årligen bekräftar som skattefritt.

Ersättning för resetid

Till arbetstagaren betalas i ersättning för resetid för högst 16 resetimmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras de arbetstimmar som under ifrågavarande arbetsdygn utförts inom ramen för ordinarie arbetstimmar. För antalet resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, erlägges ersättning enligt medeltimförtjänst. Även för resa på lördag, söndag eller annan fridag betalas för högst 8 timmars resetid ersättning enligt medeltimförtjänst. För andra resetimmar, dock för högst 8 timmar erläggs ersättning enligt timlönen enligt arbetsuppgift.

Har för arbetare anordnats sov- eller hyttplats erlägges inte förenämnda ersättning för tiden 21.00 - 7.00.

Dagtraktamente

För resor i hemlandet betalas dagtraktamente i enlighet med det skattestyrelsebeslut som gäller vid gängse tidpunkt. (Se www.vero.fi).

Ifall arbetstagaren under något resedygn får gratis kost, eller kost som ingår i resebiljettpriset, avdras hälften av dagtraktamentsbeloppet. Med gratis kost avses, när det är fråga om heldagsdagtraktamente, två måltider och när det gäller deldagtraktamente en gratis måltid. Vid tillämpning av bestämmelsen kan måltiden vara arrangerad av annan än arbetsgivaren.

Ersättning för inkvarteringskostnader

Har inkvartering inte ordnats för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan, betalas i nattresepenning ett belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt.

Nattresepenning betalas dock inte, om arbetstagaren omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

Måltidsersättning

Om arbetet utförs på sådan ort som ligger på mer än fem (5) kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad betalas till arbetstagaren

- * extra resekostnader
- * i måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av hemlandsdagtraktamentet ifall arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma och gratis kost inte serveras på arbetsplatsen

Ifall man inte kommit överens om annat, betalas i sådana fall där arbetstagarens ovan avsedda arbete med därtill hörande resor har räckt minst 12 timmar och arbetstagaren av denna orsak kan återvända hem först sent på kvällen, för de kostnader som sålunda uppkommer i ersättning en ytterligare måltidsersättning. Till nämnda timmar inräknas också de arbetstimmar som under samma arbetsdygn utfördes omedelbart före resan.

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte på fall där arbetstagaren är tvungen att röra sig på samma företags arbetsplatser på olika orter eller som annars ligger nära varandra när möjligheterna till bispisning och bispisningsförhållandena på dessa arbetsplatser motsvarar varandra.

* om ersättning av den tid som används till resan avtalar parterna sinsemellan

Specialbestämmelser

Ersättning för maten i pengar under helg- och högtidsdagar

Under helg- och högtidsdag är arbetstagare som arbetar på främmande ort och där åt honom bekostas fri kost och logi, berättigad att om han så önskar, få ersättning för maten i pengar.

Hemresor

Då arbetstagare före midsommar- eller juldag arbetat minst sex veckor utan avbrott på främmande ort i hemlandet, är han, om arbetets tekniska natur eller andra tvingande skäl inte hindrar det, berättigad att för nämnda helger resa till sitt hem. I dylika fall ersätter arbetsgivaren åt honom avgiften för resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen enligt vad som ovan i denna paragraf konstaterats samt betalas för resetiden dagtraktamente som gäller vid tidpunkten ifråga. Den arbetstid som eventuellt går förlorad på grund av hemresan ersätts däremot inte.

Begränsning i tillämpningen av paragrafen

Då arbete utanför fabriksorten utförs av ortsbo eller annan arbetstagare, som tagits i arbete där, är denne inte berättigad till förenämnda förmåner i denna avtalspunkt.

Arbete utomlands

För utlandsresa som arbetsuppgifterna kräver betalas utlandsdagtraktamente i enlighet med skattestyrelsens vid tidpunkten i fråga gällande beslut. (Se www.vero.fi).

5.2 ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR

Värnpliktsuppbåd

Till arbetstagare som första gången deltar i värnpliktsuppbåd betalar arbetsgivaren för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Ersättning för uppbåd betalas endast för den dag då uppbådet hålls.

Ifall arbetstagaren under uppbådsdagen också är i arbete får han utöver den i föregående stycke nämnda ersättningen också lön för den tid han är i arbete.

Reservövningar

Arbetsgivaren erlägger lön för den tid arbetstagare befinner sig på reservövning så, att arbetstagaren får fulla löneförmåner då reservistlönen från staten medräknas.

Begravnings- och bröllopsdag

Arbetstagare har rätt till ledighet med lön på sin egen bröllopsdag samt nära anhörigs begravningsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka/make, sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt svärföräldrar.

Bemärkelsedagar

Arbetstagare vars arbetsförhållande fortgått utan avbrott i minst tre (3) månader har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön som motsvarar hans ordinarie arbetstid när bemärkelsedagen infaller på dag som enligt arbetsskiftförteckningen är hans arbetsdag.

Valnämnders och valkommissioners möten

Till arbetstagare som är medlem i lagstadgad valnämnd eller -kommission som tillsatta för statliga eller kommunala val, betalar arbetsgivaren ersättning för den förtjänst för ordinarie arbetstid, som han går miste om på grund av deltagande i dylika nämnders eller kommissioners möten.

Beräkningsgrunden för ersättningarna

Ersättningarna som avses ovan i denna paragraf betalas med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

5.3 SÖCKENHELGSERSÄTTNING

Söckenhelger som ersätts

Till arbetstagare betalas, för nedan nämnda dagar, i söckenhelgsersättning åtta (8) timmars lön med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund:

- * nyårsdagen
- * trettondagen när den infaller på annan vardag än lördag
- * långfredagen
- * annandag påsk
- * första maj

- * Kristi himmelfärdsdag
- * midsommarafton
- * julafton samt
- * juldagen och annandag jul

Allmänna förutsättningar för utbetalning av söckenhelgersättning

Förutsättningen för att söckenhelgersättning utbetalas är att arbetstagarens anställningsförhållande utan avbrott fortgått i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg. Därtill förutsätts att arbetstagaren utfört arbete enligt arbetsskiftsförteckningen arbetsdagen närmast före och efter helgdagen eller under den ena av dem om frånvaron skett med arbetsgivarens tillstånd eller berott på annan godtagbar orsak.

Protokollsanteckning:

Ifall bestämmelserna om de förutsättningar som gäller vid iakttagande av den i arbetstidsschemat avsedda arbetstiden skulle medföra förlust av söckenhelgersättning för flera på varandra följande söckenhelger, gäller förlusten endast en av dessa söckenhelger.

När söckenhelg sammanfaller med viss frånvarotid

Söckenhelgersättning betalas till arbetstagare, som avses i denna paragraf även för söckenhelg som infaller under

- * tiden för arbetstagarens semester
- * sjukdom som fortgått högst tre (3) månader före söckenhelgen
- * frånvaro med lön på grund av insjuknat barn såsom avses i punkt 6.4 i kollektivavtalet
- * lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet
- * permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och som pågått i högst två (2) veckor före söckenhelgen
- * arbetstagarens fridag oberoende av om arbetstagaren under nämnda dag varit i arbete. Har frånvaro under söckenhelg, som enligt arbetsskiftsförteckningen är arbetsdag, berott på annan än godtagbar orsak, betalas likväl ingen söckenhelgersättning.

Självständighetsdagen

Har arbetstagare inte lagbaserad rätt till lön för självständighetsdagen (Lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag; 26.11.1937/388), betalas för självständighetsdagen söckenhelgersättning under förutsättningarna som fastställs i denna paragraf.

Arbetstagare med vecko- eller månadslön

Söckenhelgersättning betalas inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER

6.1 SEMESTER

Fastställning av semester och semesterlön

Arbetstagare erhåller semester enligt gällande semesterlag. Semesterlönen samt semesterersättningen fastställs i enlighet med det mellan centralförbunden 21.3.2005 träffade semesterlöneavtalet.

Semesterpremie

Semesterpremiens belopp:

Till arbetstagare som återvänder från sin semester erläggs i semesterpremie 50 % av hans semesterlön.

Förutsättningarna för utbetalning av semesterpremie:

Förutsättningen för erhållande av semesterpremie är att arbetstagaren påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.

Semesterpremie erläggs dock såvida arbetstagare under pågående arbetsförhållande omedelbart innan semestern vidtar eller då den upphört, med arbetsgivarens samtycke varit frånvarande från arbetet eller varit förhindrad att arbeta av orsak som nämns i semesterlagens 7 §.

Protokollsanteckning:

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet anses, vid tillämpning av föregående stycke, ha skett med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen i dylika fall är dock, att arbetstagaren återvänder till sitt arbete i enlighet med den i arbetsavtalslagens 4 kapitel 3 a § avsedda ursprungliga förhandsanmälan eller en däri senare gjord, motiverad ändring.

Tidpunkten för utbetalning av semesterpremie:

Ifall inte annat lokalt avtalas skall hälften ($\frac{1}{2}$) av semesterpremien betalas i förskott i samband med semesterlönen. På motsvarande sätt betalas semesterpremiens senare del i samband med den lönebetalning som följer efter återkomsten från semestern.

Med lokalt avtal kan man också komma överens om att semesterpremien utbetalas i flera rater, dock så, att semesterpremien sin helhet är betald före början av följande semesterkvalifikationsperiod. Ifall arbetstagarens anställningsförhållande i ett dylikt fall upphör innan semesterpremien i sin helhet utbetalats, betalas den del av premien som ännu inte betalats, vid utgången av anställningsförhållandet, förutsatt att arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

Semesterpremien i fall där anställningsförhållandet upphör:

Ifall arbetsgivaren av orsak som inte beror på arbetstagaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör under semesterperioden, förlorar arbetstagaren inte på denna grund sin rätt till semesterpremie. På motsvarande sätt iakttas samma regel också när arbetsförhållandet under semesterperioden under pågående semester upphör så att arbetstagaren på grund detta är förhindrad att återvända till arbetet efter semestern.

Semesterpremien utbetalas i ovan nämnda fall utgående från semesterersättningen för föregående semesterkvalifikationsår som avslutats men inte från semesterersättningen enligt det semesterkvalifikationsår som ännu inte gått ut.

Utbetalning av semesterpremie vid avgång med pension:

Semesterpremie utbetalas till arbetstagare som avgår med ålders- eller invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension enligt den semesterlön och den eventuella semesterersättning arbetstagaren är berättigad till. Sålunda utbetalas semesterpremie till arbetstagare som avgår med pension också från den semesterersättning som utgår för ett eventuellt ofullbordat semesterkvalifikationsår.

Värnpliktstjänstgöring:

När arbetstagare inleder sin värnpliktstjänstgöring innan man till honom betalat den semesterpremie han enligt kollektivavtalet vore berättigad till, har han rätt att få ut semesterpremien om han efter slutförd tjänstgöring i aktiv tjänst vederbörligen återvänder till arbetet.

Semesterpremiens storlek efter avtjänad värnplikt och återgång i arbetet beräknas enligt den semesterersättning som utbetalades till arbetstagaren när han trädde i militärtjänst. Om tjänstgöringen inlemts omedelbart efter semestern, beräknas semesterpremien på summan av den till honom betalda semesterlönen och semesterersättningen.

Semesterpremien bestäms enligt det kollektivavtal, som var i kraft vid inträdet i tjänst.

Uppdelad semester

Ifall semestern är uppdelad, erläggs vid slutet av varje delsemester en motsvarande del av semesterpremien med beaktande av vad som ovan föreskrivits.

Byte av semesterpremie mot ledig tid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att byta ut semesterpremien helt eller delvis som betald ledighet.

6.2 LÖN FÖR SJUKTID

Tiden för hur länge utbetalning av sjuktidslön fortgår

Till arbetstagare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller olycksfall och vars anställningsförhållande före arbetsoförmågan fortgått över en (1) månad, betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag ifall han hade varit arbetsför, för arbetsdagar under nedan angivna tidsperioder.

Den tid anställningsförhållandet fortgått utan avbrott innan arbetsoförmågan började

| | <u>Tidsperiod</u> |
|---|-------------------|
| minst en (1) månad men under tre (3) år | 28 dagar |
| Tre (3) år men under fem (5) år | 35 dagar |
| Fem (5) år men under tio (10) år | 42 dagar |
| Tio (10) år eller längre | 56 dagar |

Anställningsförhållanden som fortgått kortare än en månad

Ifall arbetstagares arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet hunnit fortgå i över en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetsskiftförteckningen ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsoförmågan började och nio (9) därpå följande dagar. I övrigt (beträffande t.ex. karensdagen) iakttas bestämmelserna i denna paragraf. Ifall arbetstagares i sjukförsäkringslagen avsedda rätt till dagpenning börjar tidigare, förkortas i motsvarande mån den tid för vilken lön skall betalas.

I de fall där arbetsoförmåga beror på arbetsolycksfall som bevisligen skett på arbetsplatsen, betalas lön för sjuktid till fullt belopp för arbetsdagar under en 28 dagars sammanhängande period också när anställningsförhållandet fortgått kortare tid än en (1) månad.

Insjuknande mitt under arbetsdag

Ifall arbetstagarens arbetsoförmåga börjar mitt under arbetsdagen, utbetalas till honom lön till utgången av ifrågavarande ordinarie arbetstid och följande arbetsdag (ifall arbetstagaren skulle ha varit i arbete) betraktas såsom karensdag.

Upprepning av samma sjukdom

Ifall arbetstagaren på nytt insjuknar i samma sjukdom inom förloppet av högst 30 dagar från den dag för vilken senast betalades lön för sjuktid eller sjukdagpenning, behandlas sjukdomsfallet som en sjukdom. I dylika fall fortgår utbetalningen av lön i enlighet med denna paragraf, dock högst till utgången av ovan i andra stycket avsedd tidsperiod. När samma sjukdom upprepas kan ersättningsperioden bestå även av flera perioder av arbetsoförmåga; i dylika fall betalas lön för sjuktid högst till utgången av ovan nämnda tidsperiod. I sådana fall som är oklara beträffande frågan huruvida det är fråga om

samma eller en annan sjukdom, sker avgörandet med iakttagande av sjukförsäkringslagens tolkningar.

När samma sjukdom upprepas, fogas inte längre någon karensdag till den nya perioden av arbetsförmåga. Även i det fall att perioderna för arbetsförmåga sammanlagt, efter den första insjukningsdagen, fortgått i minst sex (6) vardagar, avräknas den eventuella karensdagen för den första perioden av arbetsförmåga.

Karensdagen slopas

Lön för sjuktid betalas också för karensdagen i följande fall:

- * När arbetstagarens anställningsförhållande före början av arbetsförmågan utan avbrott fortgått i minst ett år
- * När den av sjukdom föranledda arbetsförmågan efter insjukningsdagen fortgår i minst sex (6) vardagar
- * När arbetsförmågan bevisligen förorsakats av ett arbetsolycksfall på arbetsplatsen
- * När samma sjukdom upprepas på sätt som ovan i denna paragraf avses

Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid

Konstaterande av arbetsförmåga

Arbetsförmåga konstateras med ett av företagsläkaren utfärdat läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Ett retroaktivt utskrivet läkarintyg godkänns enligt samma princip som det föregående, ifall läkaren på intyget antecknat godtagbara grunder för att det utskrivits i efterhand.

Epidemier: intyg utskrivna av företagshälsovårdare eller hälsovårdare

Insjukningsfallen kan under pågående epidemi vara så talrika att besök hos läkare försvåras. Samma situation kan uppkomma tillfälligt när läkartjänster inte kan fås i den utsträckning att saken på detta sätt skulle kunna skötas. I dylika fall kan sjukdom anses vara bevisad när företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter utförd undersökning meddelar de symptom som observerats och det eventuella behov av sjukledighet som konstaterats, för högst tre dygn per gång förutsatt att ett upprepat givet intyg utskrivs av samma företagshälsovårdare eller hälsovårdare. I dylika fall bör särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Därtill bör företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren redan innan sjukledighetsintyget ges, tillsammans med läkare ha konstaterat ovan avsedda situationer.

Oklarheter som hänför sig till läkarintyg

Har arbetsgivaren inte godkänt ett av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att skicka arbetstagaren till undersökning hos en läkare som han själv utsett. I dylika fall står arbetsgivaren för de kostnader som anskaffningen av läkarintyget medför.

Med läkare som arbetsgivaren utsett avses i första hand specialläkare men i enskilda fall, beroende på omständigheterna, kan det bli fråga om annan läkare.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg utreds i enlighet med förhandlingsordningen i punkt 8.2 i kollektivavtalet.

Företagets egna hälsovårdstjänster bör utnyttjas i första hand

Arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett av företagsläkaren utfärdat intyg, ifall arbetstagaren inte framlägger motiverad orsak att anlita annan läkare. Dyliga skäl kan vara t.ex. att företagsläkarens mottagning ligger avlägset, hälsovårdsstationens öppethållningstider eller att det är fråga om akut sjukdom som kräver omedelbar vård

Skyldigheten att lämna sjukanmälan

Arbetstagare bör lämna sjukanmälan till sin närmaste förman eller till en av arbetsgivaren utsedd annan person så vitt möjligt redan innan arbetsskiftet börjar. En i god tid gjord sjukanmälan är viktig därför att man på arbetsplatsen redan när arbetsskiftet börjar skall veta om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetet vid sjukdomsfall ifrågavarande dag skall arrangeras.

Arbetsgivaren bör informera arbetstagarna om de förfaringssätt som hänför sig till anmälan om arbetsoförmåga.

Ifall arbetstagare avsiktligt underlåtit att omedelbart meddela arbetsgivaren att han insjuknat börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid tidigast den dag anmälan har gjorts.

Avslag i utbetalningen av lön för sjuktid

Lön för sjuktid erläggs dock inte om arbetstagaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Missbruk av sjuklönsförmånen

Om sjuklönsförmånen avsiktligt missbrukas erläggs ingen lön för sjuktid. Avsiktligt missbruk kan dessutom leda till upphävning av arbetsavtalet.

Vägledning i riktig tillämpning av bestämmelserna

Arbetsgivarens och förtroendemännens gemensamma strävan bör vara att tillsammans vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid. Därtill bör förtroendemännen också för egen del sträva att förebygga missbruk.

Förbunden rekommenderar att nya arbetstagare ges upplysningar och handledning i saken redan i arbetsorienteringsskedet.

Skador förorsakade av fritidssysselsättning

Till exempel av sport förorsakade skador av olika typ – i synnerhet när de är av svårare art - förorsakar, om de ofta upprepas, arbetsgivaren ökade sjuklönsutgifter och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid förebyggande och reducering av ovan nämnda problem.

Reducering och förebyggande av frånvaro som beror på sjukdom

Det är i såväl arbetsgivar- som arbetstagarpartens intresse att förekomsten av sjukfrånvaro så mycket som möjligt kan minimeras. Det är att rekommendera att de lokala parterna, för att nå detta mål, tillsammans följer upp hur sjukfrånvarofrekvensen utvecklas på arbetsplatsen och vid behov söker medel för att minimera dem. Förbunden fäster särskild uppmärksamhet vid förebyggandet av frånvaro som beror på sjukdom.

Med lokalt avtal kan utbetalningen av lönen för sjuktid arrangeras med tillhjälp av en för detta ändamål särskilt grundad kassa.

Lön för moderskapsledighet

Till arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått i minst 6 månader före den beräknade nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön under de arbetsdagar, som infaller under en 42 dagars period, räknat från begynnelsesdagen för den i kapitel 4, § 1 moment 1 i lagen om arbetsavtal stadgade moderskapsledigheten.

Lön för faderskapsledighet

Till arbetstagare betalas för en sex (6) dagars faderskapsledighetsperiod lön för ordinarie arbetstid. Förutsättningen är att arbetstagarens arbetsförhållande före barnets födelse fortgått i minst sex (6) månader.

Avdrag från lönen för sjuktid. Arbetsgivarens återbäringsrätt

Från lönen för sjuktid eller moderskaps- eller faderskapsledighet avdras det, som arbetstagaren på basis av samma arbetsoförmåga eller förlossning för samma period erhåller i dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning, såsom exempelvis arbets- eller olycksfallspension enligt lag eller ett i samband med anställningsförhållandet eller med arbetsgivaren i övrigt ingånget avtal. Avdragsrätt uppstår dock inte till den del ersättningen utbetalats till arbetstagare på grund av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring.

För den tid som arbetsgivare till arbetstagare erlagt lön för sjuktid, moderskaps- eller faderskapsledighet eller annan därmed jämförbar ersättning, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbärning lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande ersättningen eller att få motsvarande belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv utbetalat.

Om dagpenningen, moderskaps- eller faderskapspenningen eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt lag hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller moderskaps- eller faderskapsledigheten avdra det dagpenningsbelopp eller del därav som på grund av försummelse från arbetstagarens sida blivit utbetalat.

Beräkningsgrunden för de av arbetsgivaren utbetalda ersättningarna

Lönen för sjuktid samt moderskaps- och faderskapsledighet betalas för arbetstidsschemats ordinarie arbetstimmar med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

Övriga arrangemang avtalas lokalt

Med lokalt avtal kan utbetalningen av lönen för sjuktid arrangeras med tillhjälp av en för detta ändamål särskilt grundad kassa.

6.3 LÄKARUNDERSÖKNINGAR

Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens förtjänstförlust för de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren under pågående anställningsförhållande går miste om på grund av sådana hälsokontroller som avses i statsrådets förordning (1484/2001) gällande principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt utbildning av yrkespersoner och sakkunniga, och som godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovården, ävensom resor i anslutning till hälsokontrollerna. På samma sätt bör förfaras i situationer där det är fråga om undersökningar avsedda i lagen om skydd av unga arbetstagare (998/1993) och i lagen om strålningsskydd (592/1991). Samma regel tillämpas dessutom i de undersökningar som lagen om smittosamma sjukdomar (583/1986) förutsätter och vilka beror på att arbetstagaren inom samma företag flyttar till en annan arbetsplats där ifrågasvarande läkarundersökning krävs.

Till arbetstagare, som sänds för i ovannämnda lagrum avsedda undersökningar eller om han vid sådan undersökning förpassas till efterkontroll, erlägger arbetsgivaren också ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna och efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.

Sker kontrollen under arbetstagares fritid, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna en summa, som motsvarar det i sjukförsäkringslagen avsedda behovsprövade dagpenningens beloppet.

Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av förtjänstförlust är följande:

Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter A-E)

Det skall vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren skall förete av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive vänte- och rimliga restider räckte.

I övriga än i ovanstående stycke avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetstagaren skall förete tillförlitlig utredning över att han/hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.

Arbetstagaren skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.

Läkarundersökningen skall ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.

Om arbetstagaren får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning utgår inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, utgår inte ersättning för förtjänstförlust.

Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts i olika fall enligt följande:

A. NY ELLER UPPREPAD SJUKDOM

För tid som åtgår till sådan läkarundersökning, där arbetstagares sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av undersökningsåtgärd utförd av läkare.

Då arbetstagare på grund av sjukdomssymptom intagits på sjukhus för observation eller undersökning. Härvid iakttas bestämmelserna om sjuklön.

B. TIDIGARE KONSTATERAD SJUKDOM

För tid som åtgår till läkarundersökning vid kronisk sjukdom under förutsättning att det är fråga om undersökning utförd av specialläkare för fastställande av vård. Då sjukdomen väsentligt förvärrats varför det varit nödvändigt för arbetstagaren att söka sig till läkare för undersökning.

För tid som åtgår till undersökning hos specialläkare nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tid som åtgår till annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.

Vid arbetsoförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom. Härvid iakttas bestämmelserna om sjuklön.

C. LABORATORIE- OCH RÖNTGENUNDERSÖKNINGAR

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till läkarundersökning, för vilken ersättning utgår. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen. Förtjänstförlust till följd av separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagare inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs endast vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på viss tidpunkt skall bevisas med läkarintyg.

D. LÄKARKONTROLLER OCH UNDERSÖKNINGAR VID GRAVIDITET

För tid som åtgår till undersökning nödvändig för anskaffande av sådant intyg av läkare eller hälsocentral, vilket utgör förutsättning för erhållande av i sjukförsäkringslagen fastställd moderskapspenning.

E. PLÖTSLIG TANDSJUKDOM

Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetstagare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om arbetstagare inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

Beräkningsgrunden för ersättningarna

I denna paragraf avsedd förtjänstförlust fastställs enligt gällande sjuklöneberäknings- och sammanjämningsregler i kollektivavtalet. För den i samband med lagstadgade läkarundersökningar nämnda dagpenningens del tillämpas detta kollektivavtals bestämmelser om ersättning av resekostnader.

6.4 SJUKT BARN

Allmänna förutsättningar för utbetalning av ersättning

Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från de principer som ingår i bestämmelsen om lön för sjukdomstid i punkt 6.2 i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättning ska betalas är att de som har rätt till ersättningen förvärvsarbetar och att för frånvaron ges utredning i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid i punkt 6.2 i kollektivavtalet. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

För samma insjukningsfall betalas ersättning till endast en av de ersättningsberättigade.

Protokollsanteckning:

Frånvaron anses vara av i avtalet avsedd art då arrangerandet av barnets tillsyn eller skötsel varar 1, 2, 3 eller 4 dagar. En förutsättning för utbetalningen av ersättningen är att om barnets sjukdom och därav förorsakad frånvaro ges samma utredning som i enlighet med kollektivavtalet eller i företaget antagen praxis krävs för moderns eller faderns egen sjukdom.

I enlighet med avtalet avses som ensamförsörjare också person som utan särskild boskillnads- eller skilsmässodom permanent lever skild från sin maka/make samt person vars make är förhindrad att ta del i barnets skötsel på grund av att han avtjänar sin värnplikt eller deltar i reservövning.

Vården av svårt sjukt barn

Arbetstagare vars barn lider av svår sjukdom eller handikapp, som avses i 4 § i statsrådets förordning (författningssamling nr 1335/30.12.2004) om verkställighet av sjukförsäkringslagen, är berättigad att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård av barnet, rehabilitering eller kurs i anpassningsträning eller rehabilitering, som avses i sjukförsäkringslagens 10 kapitel 2 §, 2 moment, när om frånvaron på förhand överenskommit med arbetsgivaren.

6.5 GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring som berör arbetstagarna såsom mellan centralorganisationerna överenskommit.

6.6 ARBETARSKYDD

Allmän regel

För undvikande av olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla erforderliga åtgärder med tanke på arbetstagarnas säkerhet.

Skyddskläder och skyddsutrustning

Ifall det utifrån sakkunnigutlåtanden, statistiken över olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar eller andra motsvarande grunder kan konstateras att användningen av särskilda skyddskläder eller särskild skyddsutrustning i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddet eller hälsan i arbetet skaffar arbetsgivaren sådana skyddskläder eller en sådan skyddsutrustning till arbetsplatsen till arbetstagarens förfogande trots att detta inte vore nödvändigt enligt 15 § i arbetarskyddslagen. Med ovan nämnda avses inte normala arbetskläder.

Kemikalier

Arbetsgivaren är, då för produktionen nödvändiga kemikalier tages i bruk, skyldig att ta reda på, i vilken mån de är hälsovådliga för arbetstagarna och ombesörja att nödiga skyddsåtgärder vidtas.

Arbetshandledning

Vid utveckling av arbetsvägledningen tas hänsyn till förhållandena på respektive arbetsplats, de krav produktionen ställer, arbetstagarens personliga egenskaper och ergonomiska faktorer.

Arbetsmiljöfrågor

I den undervisning och handledning som avses i arbetarskyddslagen (23.8.2002/738) inkluderas behövliga miljöskyddsärenden som hänför sig till företaget och arbetsuppgifterna.

Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatser där lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44) inte uttryckligen kräver tillsättande av en arbetarskyddskommission och där man inte lokalt kommit överens om samarbetsformerna, på ett vid gängse tidpunkt ändamålsenligt sätt behandlar ärenden som hänför sig till arbetsplatsens miljöfrågor, arbetsförhållanden, verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga och arbetarskyddsutbildning.

KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

7.1 FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA

Huvudförtroendemans befrielse från arbetet och månatliga ersättning

För handhavandet av sina förtroendemannauppgifter ordnas för huvudförtroendemannen, såsom avses i det allmänna avtalet mellan EK och FFC, regelbunden befrielse från arbetet på följande sätt samt betalas till honom månatlig ersättning enligt följande:

Befrielse från arbete:

| Antal arbetstagare | Befrielse från arbete |
|--------------------|-----------------------|
| 20–50 | 4 timmar/vecka |
| 51–100 | 8 timmar/vecka |
| 101–150 | 14 timmar/vecka |
| 151–250 | 20 timmar/vecka |
| 251–350 | 28 timmar/vecka |
| 351–420 | 32 timmar/vecka |
| 421– | Helt befriad |

Från och med 1.7.2014 är huvudförtroendemännens månatliga ersättningar följande:

| Antal arbetstagare | Ersättning euro/månad |
|--------------------|-----------------------|
| –20 | 68 |
| 21–50 | 72 |
| 51–100 | 77 |
| 101–150 | 81 |
| 151–250 | 93 |
| 251–350 | 105 |
| 351–420 | 113 |
| 421– | 122 |

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktig erhåller ersättning för förtjänstförlust som han åsamkas genom att han under ordinarie arbetstid sköter till arbetarskyddet hörande uppgifter samt betalas till honom en månatlig ersättning enligt följande:

Befrielse från arbete:

| Antal arbetstagare | Befrielse från arbete |
|--------------------|-----------------------|
| 20–50 | 2 timmar/vecka |
| 51–100 | 4 timmar/vecka |
| 101–150 | 7 timmar/vecka |
| 151–250 | 10 timmar/vecka |
| 251–350 | 14 timmar/vecka |
| 351–420 | 16 timmar/vecka |
| 421– | Helt befriad |

Från och med 1.7.2014 är arbetarskyddsfullmäktigas månatliga ersättningar följande:

| Antal timmar befriade från arbete/vecka | Ersättning euro/månad |
|---|-----------------------|
| Under 4 | 48 |
| 4 | 51 |
| 8 | 61 |
| 14 | 72 |
| 20 | 85 |

| | |
|--------------|-----|
| 28 | 93 |
| 32 | 101 |
| Helt befriad | 110 |

Beloppen för månadsersättningarna i båda tabellerna gäller under hela avtalsperioden.

Till förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter hör att för egen del främja lokala avtal, arbetshälsan och utvecklingen av samarbetet inom företaget.

Lokala avtal

Om mängden av huvudförtroendemannens samt arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet och månatliga ersättningsbelopp kan annat avtal ingås lokalt.

Uppsägning av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant

Om arbetsgivaren säger upp en huvudförtroendemansuppleants arbetsavtal eller permitterar honom när han fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, ifall arbetsgivaren inte kan påvisa annan grund för åtgärden. Ovan nämnda tillämpas inte i de fall där den till huvudförtroendemannasuppleant valda arbetstagaren redan omfattas av det effektiverade uppsägningsskyddet genom sin ställning som arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktig.

Samma regel gäller för förtroendemannasuppleanten.

Allmänt avtal TT-FFC

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om uppsägning eller permittering av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant iaktas oberoende av att det som del av detta kollektivavtal tillämpade Allmänna avtalet TT-FFC inte i detta samband har ändrats. I övrigt förfars i enlighet med centralorganisationernas avtal.

7.2 FACKAVDELNINGENS MÖTEN

En registrerad underförening i TEAM Industribranschernas fackförbund och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

Överenskommelse med arbetsgivaren

Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före det tilltänkta mötet.

Mötesplats

Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

Mötesarrangörens ansvar

Den organisation, som reserverat möteslokalen och arrangörerna ansvarar för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokaliteterna. De av organisationen utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.

Fackförbundets representanter

Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för TEAM Industribranschernas fackförbund rf och dess underförening ävensom representanter för vederbörande centralorganisationer.

Företrädarnas för TEAM Industribranschernas fackförbund rf besök på arbetsplatserna

Företrädarna för TEAM Industribranscherna rf har rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på arbetsplatserna som omfattas av detta kollektivavtal efter att ha anmält om saken till vederbörande arbetsgivares representant.

7.3 FACKFÖRBUNDETS FÖRVALTNINGSORGANS MÖTEN

En arbetstagare som valts in i TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s styrelse, fullmäktige eller förbunds-kongress har rätt att bli befriad från arbetet för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om behovet av befrielse från arbetet så snart som möjligt och förete vederbörlig utredning över den tid som han behöver för deltagande i mötet.

7.4 ANSLAGSTAVLOR

Meddelanden och tillkännagivanden från TEAM Industribranschernas fackförbund rf och dess lokala fackavdelning får på fabriksområdet anbringas endast på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren.

7.5 INNEHÅLLNING AV MEDLEMSAVGIFT TILL FACKFÖRENING

Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarnas lön, ifall arbetstagarna givit sin fullmakt härtill, TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s medlemsavgifter och överför dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto, som fackförbundet härtill anvisat. Innehållningen av medlemsavgifterna sker så som särskilt avtalats mellan Finlands Näringsliv EK och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC.

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING

8.1 LOKALA AVTAL

I enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning kan lokala, från kollektivavtalet avvikande avtal ingås i de frågor som i kollektivavtalet särskilt nämns. Avtalet kan ingås för viss tid eller gälla tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre (3) månaders uppsägningstid om man inte kommit överens om annan uppsägningstid. Uppsägningstiden kan dock maximalt avtalas till sex (6) månader.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen i enlighet med det allmänna avtalet mellan EK och FFC representerar och avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så önskar. När avtalet ingåtts skriftligt utgör det del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Förbunden är ense om att man på företagen/arbetsplatserna kan ingå lokala avtal även i andra än i kollektivavtalet särskilt nämnda frågor. Lokala avtal som avses här skickas till förbunden för kännedom.

8.2 BILÄGGANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

Lokala förhandlingar

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagare i någon fråga uppstår meningsskiljaktighet angående tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal bör man på arbetsplatsen eftersträva enighet med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i det allmänna avtalet mellan EK och FFC. Ifall enighet inte nås på arbetsplatsen kan ärendet på initiativ av någondera parten hänskjutas till förbunden för avgörande.

Förhandlingar mellan förbunden

När någondera kollektivavtalsparten i den situation som avses i föregående stycke föreslår förhandlingar bör dessa inledas så fort som möjligt och föras utan onödigt dröjsmål.

Arbetsdomstol

Ifall förhandlingarna inte heller mellan förbunden leder till förlikning, kan ärendet lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET

Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal träder i kraft 1.12.2016 och gäller till och med 30.11.2017. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om kollektivavtalet inte senast två (2) månader innan det löper ut skriftligt sägs upp av någondera parten.

Vid förhandlingar om nytt kollektivavtal är bestämmelserna i detta kollektivavtal i kraft tills ett nytt kollektivavtal ingåtts eller avtalsförhandlingarna i övrigt avslutats.

Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal är uppgjort i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 20 juni 2016

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Petri Ellimäki

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS

FACKFÖRBUND rf

Heli Puura

BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

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

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

- a) ersättningar för utjämning av arbetstid
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

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

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

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

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare permitteringsvarseltid.

BILAGA 2 LÖNEBESTÄMMELSER FÖR REPARATIONSAVDELNINGARNAS YRKESARBETARE

Tid 2 december 2013

Plats Konsumtionsvarugruppen rf:s förhandlingsrum, Helsingfors

| | |
|--------------------------------------|--|
| Närvarande Anna-Kaisa Auvinen | Konsumtionsvarugruppen rf |
| Pekka Vuorela | Konsumtionsvarugruppen rf |
| Lassi Räsänen | Konsumtionsvarugruppen rf |
| Tuija Vehviläinen | Konsumtionsvarugruppen rf |
| | |
| Timo Vallittu | TEAM Industribranschernas fackförbund rf |
| Irene Hämäläinen | TEAM Industribranschernas fackförbund rf |
| Hannu Siltala | TEAM Industribranschernas fackförbund rf |
| Markku Aaltovirta | TEAM Industribranschernas fackförbund rf |

1 § Löneförhöjningar

De allmänna förhöjningarna betalas till de arbetstagare som avses i detta protokoll med iakttagande av bestämmelserna i kollektivavtalets underteckningsprotokoll. På samma sätt förfars för de företags- eller arbetsplats-specifika potternas vidkommande.

2 § Lönerna enligt arbetsuppgift

Lönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år är enligt arbetsuppgift följande:

1.1.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (cent/timme)

| | |
|-------------------|------|
| Svårighetsklass 1 | 1023 |
| Svårighetsklass 2 | 1068 |
| Svårighetsklass 3 | 1241 |
| Svårighetsklass 4 | 1377 |

3 § Definiering av lönegrupperingen

På basis av arbetets svårighetsgrad placeras arbetsuppgifterna i olika lönegrupper enligt följande:

| Lönegrupp | Definition | Exempel |
|------------------|---|--|
| 1 | Nya arbetstagare och arbete, vars utförande kräver endast en kortare tids erfarenhet. | Nya arbetstagare, arbete under yrkesarbetares ledning, olika hjälparbeten vid reparationsverkstaden samt praktikantuppgifter. |
| 2 | Yrkesarbeten, som kräver behärskande av i yrkesskola inhämtade eller yrkeskunskaper motsvarande | Sedvanliga timmermansuppgifter, yngre maskin- eller elinstallatörsuppgifter, sedvanliga maskinställaruppgifter samt yngre filares- och bearbetares uppgifter. |
| 3 | Arbetsuppgifter som kräver erfarenhet och självständigt utförande av arbetet. | Krävande timmermansuppgifter, krävande elinstallationsuppgifter, nyinstallationer inom pneumatikens och hydraulikens område, mångsidiga svetsningsuppgifter, krävande maskinställaruppgifter, krävande bearbetnings- och filaruppgifter. |
| 4 | Krävande specialuppgifter. | Maskinställaruppgifter som kräver ansvar för flera produktionslinjers drift och reparation. Synnerligen krävande elinstallationsuppgifter, synnerligen krävande bearbetningsuppgifter i vilka ofta ingår bearbetningsmaskinernas programmering och synnerligen krävande verktygsfilaruppgifter. Uppgifter som kräver specialexamen som förutsätter tilläggsutbildning. |

4 § Individuell lön

I tidlönsarbete betalas till arbetstagaren individuell lön, som består av lönen enligt arbetsuppgift och en individuell lönedel.

Arbetstagarens lön enligt arbetsuppgift fastställs på basen av de arbeten han regelbundet utför.

Den individuella lönedelen fastställs på basen av för arbetsuppgiftens utförande viktiga faktorer, vilka är till exempel skicklighet i yrket, regelbundenhet, omsorgsfullhet och mångsidighet.

Till fullt arbetsföra 18 år fyllda yrkesarbetare kan betalas individuell lön som är högre än lönen enligt arbetsuppgift.

5 § Ackordsarbete

Så vitt arbetets art det tillåter, och det tekniskt är möjligt, bör för arbetstagare beredas möjlighet att utföra arbetet mot prestationslön. Prissättningen av prestationslönearbetet bör grunda sig på lönerna enligt arbetsuppgift på sätt som avses i 2 §.

I ackordsarbete bör prissättningen vara sådan att arbetstagarens ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 procent överstiger den arbetsbetingande lönen.

6 § Premielön

Premielön kan användas i sådana arbeten där arbetsresultatet (till exempel produktionsmängd, produktens kvalitet, ekonomiskt utnyttjande av råvara) beror på arbetstagarens arbetsskicklighet, vaksamhet eller annan dylik faktor.

7 § Övriga lönebestämmelser

I övrigt tillämpas glaskeramiska industrins kollektivavtal på de i detta protokoll avsedda arbetstagarnas löner.

8 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft från kollektivavtalets underteckningsdag och gäller som del av det.

9 § Granskning och underteckning av protokollet

Protokollet ansågs granskat och godkänt med avtalsparternas underteckningar.

KONSUMTIONSVARUGRUPPEN rf TEAM

INDUSTRIBRANSCHERNAS

FACKFÖRBUND rf

Anna-Kaisa Auvinen

Timo Vallittu

BILAGA 3 LÖNEGRUPPERING FÖR GLASINDUSTRIN

Industrin för hushållsglas och glas för belysning

Lönegrupp 5

Glasblåsarmästare
Glasblåsare, äldre
Formgjutet glas, mästare
Formgjutet glas, tryckare
Formgjutet glas, nybörjare
Walther-maskinskötare, äldre
Glasslipare, mästare
Glasslipare, äldre
Gravör av kopparslipskiva
Smältugnssläckare
Träformmakare
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig

Lönegrupp 4

Glasblåsare, yngre
Glasslipare, yngre
Förste postarbetare
Putsare
Walther-maskinskötare, yngre
Gjutugnsskötare
Ugnsmurare, yngre
Timmerman, yngre
Förare av hög gaffeltruck
Kokerska med yrkesutbildning och erfarenhet av storkök eller
med motsvarande yrkeskunskap
Försäljare, äldre

Lönegrupp 3

Truckförare
Traktorförare
Planare, tungt och krävande arbete
Andre postarbetare
Granskare av slipat glas, fullt yrkeskunnig
Kontrollant, äldre
Mäng- och råvaruarbetare
Stenmakare
Utjämnare, tungt och krävande arbete
Värmebrytare, fullt yrkeskunnig
Kokerska
Fodralmaskinanvändare
Signerare
Syrabehandlare, fullt yrkeskunnig
Röyslääjä, fullt yrkeskunnig
Polerare, fullt yrkeskunnig

Lönegrupp 2

Tredje postarbetare
Kontrollant
Hollaaja, äldre
Kantvärmare, formgjutet glas
Kantvärmare, efterbehandling
Kylbrytare
Värmebrytare
Brytare, Biebuyck
Märkare
Syrabehandlare
Pumpare
Setittjä
Formhållare, tunga formar
Röysläjä
Bandplanare
Kantvärmare
Samlare
Beställningsmottagare
Diversearbetare
Polerare
Försäljare, yngre

Lönegrupp 1

Sållare av slipsand
Bärare
Lyftare
Paketerare
Syrarengörare
Formhållare
Tvättare
Städare
Etikettlimmare
Fodralsorterare
Diversearbetare, lätt arbete

Fönsterglasindustrin

Lönegrupp 5

Maskinskötare
Maskinman, äldre
Skärare, äldre
Sekuritmaskinskötare, äldre
Kantslipare för hand, fullt yrkeskunnig
Smältare
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig
Spegelmaskinskötare

Lönegrupp 4

Lägre maskinman
Högre maskinman
Skärare, yngre
Maskinskarare
Glasformare

Ytslipare
Sekuritmaskinskötare, yngre
Sorterare
Ugns- och stenugnskötare
Kantslipare, maskinellt
Ugnsmurare, yngre
Timmerman
Borrare, äldre

Lönegrupp 3

Mängkarl
Lerblandare
Paketerare
Lastare
Glansborttagare
Lådmakare
Forslare
Tillverkare av frostat glas
Borrare, yngre

Lönegrupp 2

Sekuritmaskinskötarens assistent
Specialglaskittare
Specialglasmontör och listbrytare
Lagerglasmakare
Randare, äldre
Diversearbetare

Lönegrupp 1

Granskare
Papprare
Glasskivetvättare
Städare
Spegelrengörare
Spegelmottagare
Spegelmaskinmatare
Diversearbetare, lätt arbete

Förpackningsglasindustrin

Lönegrupp 5

Förman för automatiserad maskin
Skötare av automatiserad maskin, äldre
Halvautoatiserad maskin, nybörjare
Halvautomatiserad maskin, ansvarig
Maskinställare i kontrollrum, fullt yrkeskunnig
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig

Lönegrupp 4

Skötare av automatiserad maskin, yngre
Blandare (maskin)
Driftsövervakare för smältavdelningen
Lagersamlare
Gjutugnskötare
Kompressorskötare
Maskinställare i kontrollrum

Traktor- och truckförare
Ugnsmurare, yngre
Timmerman

Lönegrupp 3

Assistent vid automatiserad maskin
Granskare, fullt yrkeskunnig
Kontrollaboratoriemätare
Pallittaja
Råvaruarbetare
Lastare
Lagerman
Hanterare av glasrutor

Lönegrupp 2

Pumpare
Färgtryckare
Avfallsbortförare
Granskare
Efterbehandlare av Insuluxblock
Glasblockmålare
Diversearbetare

Lönegrupp 1

Glasblocksfogare
Paketerare
Lagerarbetare
Matare vid automatiserad maskin
Fodralmakare
Städare
Färgtryckarbetare
Råvaruarbetare, lätt arbete
Fodralmakare, maskinellt nitade
Diversearbetare, lätt arbete

Glasullindustrin

Lönegrupp 5

Tel-maskinskötare, äldre
Tel-maskinskötare, yngre
Cirkulationskarl
Processkötare
Smältare, Kontio
Hartskokare

Lönegrupp 4

Hartskokare, yngre
Traktor- och truckförare
Truckförare på avdelning för efterbehandling
Bytare, Kontio
Husmor
Linjeman
Övervakare av cirkulationsvatten

Lönegrupp 3

Paketerare
Glasullarbetare, tungt arbete
Kiertonainen

Lastare
Mängkarl

Lönegrupp 2 Kvalitetskontrollant
Glasullarbetare, lätt arbete
Uppassare

Lönegrupp 1 Städare
Servicekvinna

Plastindustrin

Lönegrupp 5 Dagmontör
Driftsövervakare, fullt yrkeskunnig (äldre)
Växlare
Montör
Elektriker
Maskinoperatör inom fabrikksservicen
Filmredigerare
Maskinskötare (PET)

Lönegrupp 4 Maskinskötare, fullt yrkeskunnig (montör)
Driftsövervakare (yngre)
Lagersamlare

Lönegrupp 3 Råvaruarbetare
Formskötare
Lagerman
Kvalitetskontrollant
Screenarbetare
Målblandare
Maskinskötare (förpackning)

Lönegrupp 2 Blåsarbetare, tryckarbetare
Maskinskötare
Paketerare
Fodralkmakare
Avlösare
Tryckmaskinmatare
Efterarbetare
Oxiderare

Lönegrupp 1 Städare
Plastarbetare (diversearbete)

Glasfiberindustrin

| | |
|--------------------|---|
| <u>Lönegrupp 5</u> | Fiberdragare, fullt yrkeskunnig Mattmaskinskötare, fullt yrkeskunnig Emulsionskarl, fullt yrkeskunnig Driftsövervakare, fullt yrkeskunnig Ugnsskötare, fullt yrkeskunnig |
| <u>Lönegrupp 4</u> | Mängkarl, fullt yrkeskunnig Fiberdragare Fiberrullare, fullt yrkeskunnig Truckförare Matarkontrollant vid mattmaskin, fullt yrkeskunnig Mattmaskinskötare Emulsionskarl Driftsövervakare |
| <u>Lönegrupp 3</u> | Mängkarl Ugnsskötare Fiberrullare Fibervägare Matarkontrollant vid mattmaskin Packare vid mattmaskin |
| <u>Lönegrupp 2</u> | Rovingrullare, fullt yrkeskunnig Rovingvägare Fibertorkare |
| <u>Lönegrupp 1</u> | Rovingrullare Rovingpackare Städare |

Glasfiltindustrin

| | |
|--------------------|---|
| <u>Lönegrupp 5</u> | Förman för glasfiltermaskin, fullt yrkeskunnig Förman för glasfiltermaskin Glasfiltermaskinskötare, fullt yrkeskunnig |
| <u>Lönegrupp 4</u> | Glasfiltmaskinskötare |
| <u>Lönegrupp 3</u> | Massarbetare, fullt yrkeskunnig Rullare, fullt yrkeskunnig Rullarassistent, fullt yrkeskunnig Ersättare, fullt yrkeskunnig |
| <u>Lönegrupp 2</u> | Massarbetare Rullare Rullarassistent Ersättare |
| <u>Lönegrupp 1</u> | Städare |

BILAGA 4 LÖNEGRUPPERING FÖR BILGLASINDUSTRIN

Lönegrupp 5

Mycket krävande yrkesarbeten som kräver mångsidig yrkesskicklighet, längre inövning samt egen kompetens.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Mycket krävande formning
Mycket krävande klippning för hand
Mycket krävande schablonarbete
Mycket krävande formarbete
Mycket krävande härdningsarbete
Mycket krävande maskinställaruppgifter

Lönegrupp 4

Krävande yrkesarbeten som kräver över fyra (4) års arbetserfarenhet.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Maskinell klippning
Krävande formning (blandserieugn, automatugn)
Krävande klippning för hand
Hantering av glasförsändelser med truck
Krävande schablonarbete
Krävande formarbete
Användning av autoklav
Användning av klippautomat
Krävande glaskontroll (t.ex. glas)
Krävande härdningsarbete
Krävande maskinställaruppgifter
Krävande serigrafiarbeten (mönster)

Lönegrupp 3

Krävande fasarbeten som kräver kännedom om arbetsmetoderna och två (2) års arbetserfarenhet.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Maskinell klippning
Formning
Laminering
Lagerarbeten
Glaskontroll
Förpackning
Truckkörning
Ordningsarbeten på linjen
Hjälp vid härdning
Maskinställarassistansuppgifter

Lönegrupp 2

Arbeten som inte kräver specialutbildning och där en kortare övningsperiod ger tillräcklig kompetens.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Tunga hjälparbeten

Städning

Laminering (mindre än två år i yrket)

Slipning

Mottagning

Göra lådor

Hjälpuppgifter vid härdning (mindre än två år i yrket)

Lönegrupp 1

Lätta hjälparbeten. Nya arbetstagare som arbetat mindre än tre (3) månader. Praktikanter.

BILAGA 5 LÖNEGRUPPERING FÖR SPEGELINDUSTRIN

| | |
|--------------------|---|
| <u>Lönegrupp 5</u> | Glasskärare, stora glas, över tre års erfarenhet Glasslipare, över 3 års erfarenhet Maskinskötare, äldre Maskinserviceman, maskinställare Sprutmålare (ytmålning) Sprutbetsare |
| <u>Lönegrupp 4</u> | Glasskärare, stora glas, mindre än tre (3) års erfarenhet Glasslipare, mindre än tre (3) års erfarenhet Maskinskötare, yngre Kemikalieblandare Sprutmålare (grund- och mellanmålning) Sprutlackare (grund- och mellanlackning) Betsblandare, betsare (genom att doppa i kar) Skärare av små speglar och dekorativa speglar |
| <u>Lönegrupp 3</u> | Matare och mottagare vid maskin för försilvring Matare och mottagare vid automatiserad slipmaskin Matare och mottagare vid tvättmaskin Bandsågare Konsolformare och -pressare Lådmakare (inomhus- och utomhusarbete) Paketerare av stora glasförsändelser och specialarbeten Truckförare Diversearbetare, tungt arbete (inomhus och utomhus) Plastmaskinarbetare List- och ramspeglar (över 40 cm x 90 cm) sammansättning, tvätt och förpackning Lagerarbete och paketering av försändelser (färdiglager och försändelsepackeri) Förpackning av Shannon- och Kenmore-träskåp i försändelselådor Matare och mottagare vid serigrafimaskin |
| <u>Lönegrupp 2</u> | Bakgrundsfogare, bakgrunder på masonitplatta Pressare av fästånordningar i aluminium (med excenterpress) Serigraf (handhållen maskin) Spacklare av lister och ramar Målslipare Kartongskärare (handhållen maskin) Rammontör (träram) Skåpmontör och -packare Glastvättare och -packare |

Diversearbetare, lätt arbete (inomhus och utomhus)
Mellanslipare av lackningar
Tömmare av torkvagnar för serigrafglas
Städare
Kraaditus, sammanställning, tvätt och förpackning av
badrumsspeglar och dekorationsspeglar
List- och ramspeglar (under 40 cm x 90 cm) sammansättning,
tvätt och förpackning

Lönegrupp 1

Fogare och buntare av bakgrunder (handhållen maskin),
kartongbakgrund
Konsolfästare
Bakgrundslimmare
Nitningstejpare
Fyllare av tillbehörspåsar
Fästare av tillbehörspåsar
Formare av fästnanordningar i aluminium (handhållen maskin)
Tömmare av torkvagnar för list- och skåpdelar och -ramar
Listväljare
Jalkalangan taivuttaja (handdriven eller tryckluftsanordning)
Kraaditus, sammanställning, tvätt och förpackning av små
speglar och handspeglar
Glas- och spegeltvättare

BILAGA 6 LÖNEGRUPPERING FÖR SPECIALGLASINDUSTRIN

| | |
|--------------------|---|
| <u>Lönegrupp 5</u> | Glasskärare, äldre Maskinställare, äldre Ytbeläggningmaskinskötare |
| <u>Lönegrupp 4</u> | Glasskärare, mindre än 3 års erfarenhet Kittare Hartsmaskinanvändare Maskinställare, mindre än 3 års erfarenhet Kvalitetskontrollant (kräver användning av och kännedom om mätanordningar) Lådmakare (inkl. planering av förpackningar) |
| <u>Lönegrupp 3</u> | Lådmakare Lagerarbetare, lastare Elementluftare Paketerare Matare och mottagare vid tvättmaskin Kittarassistent Elementmontör Elementpressare Välilistan butyloija Mellanlistläggare |
| <u>Lönegrupp 2</u> | Lastare av elementknippen, elementlyftare Mellanlistbrytare Mellanlistlödare Mellanlistmontör |
| <u>Lönegrupp 1</u> | Städare Övriga assistentarbeten utanför produktionen |

BILAGA 7 TT-FFC ALLMÄNT AVTAL

Kapitel 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar båda själv och bland sina medlemsorganisationer samt på arbetsplatserna efter att främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamhet samt inverka på beredningen på trepartsbasis i det samhälleliga beslutsfattandet.

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

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande rättigheter är oantastbar. Det här gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av den här anledningen varken sägas upp eller diskrimineras i sittarbete. Företagens anställda har rätt att välja representanter som ska företräda dem i frågor som behandlas inom företaget. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar och i detta samt i andra avtal. Enskilda arbetstagares säkerhet och hälsa, icke-diskriminering och jämlikt bemötande är utgångspunkterna för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet.

Parternas förhandlingar och begäran om utlåtanden

När TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna bidrar till uppkomsten av branschvisa kollektivavtal i den ordningsföljd som baserar sig deras bestämmelser.

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

Företrädarna som utsetts av arbetsmarknadsparterna har, om de särskilt kommer överens om det med arbetsgivaren om det, rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatserna där de medlemmar som de representerar arbetar.

Varsel om arbetskonflikt

Innan man medverkar i en politisk arbetskonflikt eller en sympatiarbetskonflikt ska riksförlikningsmannen liksom arbetsgivar- och arbetstagarförbunden i den utsträckning det är möjligt underrättas minst fyra dagar innan. I anmälan ska orsaken till den planerade arbetskonflikten, tidpunkten och omfattningen uppges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i medlemsföretagen till medlemsförbunden inom Industrins och arbetsgivarnas centralförbund med beaktande av följande begränsningar: Med arbetsplats avses i det här avtalet

en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet i ett medlemsföretag i Industrins och arbetsgivarnas centralförbund.

Organisations- och andra förändringar

När verksamheten på arbetsplatsen minskar eller utvidgas väsentligt eller om rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller vid en därmed jämförbar väsentlig organisationsförändring ändras samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i det här avtalet så att den motsvarar arbetsplatsens nya storlek och struktur.

Laghänvisningar

I den utsträckning som det inte har avtalats annorlunda i det här avtalet iakttas *lagen om lagen om samarbete inom företag (334/2007)*, *lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006)* och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973) som inte utgör en del av detta avtal.

Kapitel 2

SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras företrädare ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna och genomförandet av ändringarna.

Inom utvecklingen och tillämpningen av ny teknologi som eventuellt ingår i den ska man arbeta för en förbättring av ett meningsfullt, varierande och utvecklande arbetsinnehåll och lönsamhet. Så ges arbetstagaren en möjlighet att utveckla sitt arbete och utvidga sina färdigheter att kunna utföra nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna som ska genomföras får inte leda till en sådan ökning av helhetsbelastningen som medför olägenheter för arbetstagarens hälsa och säkerhet.

På arbetsplatsen följer man i samverkan i lämpliga intervaller med hur lönsamheten, produktionen och personalen utvecklas. Lokala avtal ingås om vilka uppföljningssystem och nyckeltal som behövs.

Genomförande av samarbete

Arbetsgivaren och arbetstagarnas samarbete kan ske i form av en bestående delegation, projektgrupper som tillsätts med tanke på fullföljandet av utvecklingsprojekt eller som förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. I projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämt representerade. Arbetstagarna utser sin egen företrädare i första hand bland arbetstagarna vid utvecklingsobjektet.

Ifall man inte avtalar annorlunda ska en delegation i enlighet med lagen om samarbete tillsättas vid företaget eller en del av det när antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupperingar vill det.

I syfte att fullfölja utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Organet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommittéer eller andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer i enlighet med samarbetslagen, lagen om arbetarskyddstillsyn, företagshälsovårdslagen (1383/2001) och lagen om kvinnors och mäns jämställdhet (609/1986) i den utsträckning som man lokalt avtalar om.

Ifall arbetsgivaren i utvecklingsverksamheten anlitar tjänster av en utomstående konsult ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet överensstämmer med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärderna och det praktiska genomförandet kopplas nära ihop med personalpolitiken, särskilt med anställning, främjande av jämställdheten, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskyddet, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Hälsofrämjande verksamhet

Den hälsofrämjande verksamheten på arbetsplatsen bedrivs som linjeledningens, företagshälsovårdens och arbetarskyddsorganisationens samarbete. Principerna för den hälsofrämjande verksamheten med hjälp av vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos de arbetande personerna och ser till att de klarar av sitt arbete ingår i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och företagshälsovårdens verksamhetsplan. På överenskommelse kan de ovan nämnda principerna även ingå i en plan över utvecklingsverksamheten eller motsvarande plan som tas fram på arbetsplatsen. Det är arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges uppgift att delta i utarbetandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

Kapitel 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser om förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i det här avtalet, ifall det inte framgår annat av avtalstexten, huvudförtroendemän som väljs av fackavdelningen och förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i det här avtalet en registrerad underförening till ett fackförbund som är part i kollektivavtalet.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på sagda arbetsplats och vara förtrogen med arbetsplatsens förhållanden i egenskap av arbetstagare. Ifall det endast har valts en förtroendeman för arbetsplatsen är han eller hon arbetsplatsens huvudförtroendeman så som avses i det här avtalet. Lokalt kan man avtala om att förtroendemannen har hand om arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Förutom att man väljer en huvudförtroendeman kommer man på framställning av fackavdelningen lokalt överens om för vilken avdelning eller enheter som motsvarar avdelningar förtroendemän ska väljas. Då är det viktigt att beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och i den mån övergripande att de främjar en handläggning av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. I bedömningen ska man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid avdelningen och förtroendemannens möjligheter att träffa avdelningens arbetstagare, även då man arbetar i skift. Lokalt kan man avtala om att den tidigare nämnda förtroendemannen har hand om arbetarskyddsombudets uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemanna- och valet på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska alla medlemmar i fackavdelningen reserveras möjlighet att delta i valet. Ordandet och förrättandet av valet får emellertid inte störa arbetet. Man ska komma överens om tidpunkterna och platserna i anslutning till valet med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren reserverar de personer som fackavdelningen utser möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i frågor som berör tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller arbetslagstiftningen och vanligtvis i frågor som berör förhållandet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren och utvecklingen av företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del arbeta för upprätthållandet och utvecklandet av förhandlingarna och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarheter eller tvister om tillämpningen av lagar som berör arbetstagarnas löner eller anställningar ska förtroendemannens ges alla uppgifter som kan inverka på utredningen av ärendet.

Frågor som gäller anställningen ska arbetstagaren utreda med sin chef. Ifall arbetstagaren inte har kunnat utreda en sådan fråga direkt med sin chef kan han eller hon överföra ärendet till att behandlas i förhandlingarna som förs mellan förtroendemannen för avdelningen eller motsvarande enhet och arbetsgivarens företrädare. Ifall frågan inte kan utredas på det här sättet kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

På gemensam begäran av de lokala parterna har de förbund som är bundna till kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till de lokala förhandlingarna om meningsskiljaktigheten.

Ifall meningsskiljaktigheterna som uppkommer på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt iakttas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Ifall meningsskiljaktigheten gäller avslutandet av en i detta avtal avsedd förtroendemans anställningsförhållande ska förhandlingar på lokal nivå och förbunds nivå inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för att anställningen upphör har gjorts stridig.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktige bestäms på basis av lagen om tillsynen över arbetarskydd.

Uppgifter

I arbetarskyddschefens uppgifter ingår vid sidan om de övriga uppgifterna som omfattas av arbetarskyddssamarbetet att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddsverksamheten. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms utgående från lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktig andra uppgifter som utgående från den övriga lagstiftningen och avtal hör till honom eller henne. Ifall man lokalt inte har kommit överens om de övriga uppgifterna är det arbetarskyddsombudets uppgift att delta i behandlingen och verkställandet av ärenden som berör arbetarskyddssamarbetet inom verksamhetsområdet. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad ser vicefullmäktig till sådana frågor som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktig kan ta hand om ärendet.

Ombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma urvalsgrunder som man har avtalat om under punkt 3.1 tredje stycket när det gäller valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer i anslutning till arbetsförhållandena beaktas. Arbetsplatsens arbetstagare väljer bland sig ett arbetarskyddsombud.

Kommitté

Man kommer lokalt överens om valet av andra samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet och om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens art, storlek och antalet arbetstagare samt arbetsuppgifternas art och andra förhållanden. Ifall man inte har avtalat om andra samarbetsformer inrättas en arbetarskyddskommitté för arbetarskyddsverksamheten.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i det här avtalet tillämpas när det på arbetsplatsen regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Avvikande från vad som bestäms i meningen ovan ska arbetarskyddsfullmäktig på motsvarande sätt väljas när antalet arbetstagare på arbetsplatsen uppgår till minst 10.

3.3

Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande organ ska skriftligt underrätta arbetsgivaren om vilka personer som har valts till förtroendemän, om att ersättaren vikarierar för huvudförtroendemannen, om att arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet sköter förtroendemannauppgiften eller om att förtroendemannen sköter arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktig ska informera arbetsgivaren skriftligt om att vicefullmäktig vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren uppger för förtroendepersonerna vilka som för förhandlingar med dem på företagets vägnar.

Kapitel 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska kunna sköta sina uppgifter ordnas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. För andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och annan personal som deltar i samarbete mellan företaget och personalen som baserar sig på det här avtalet ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

I bedömningen om behovet av befrielse ska bl.a. antalet arbetstagare som hör till personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

I fall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från arbetet för regelbundet återkommande perioder ska han eller hon utföra sitt uppdrag huvudsakligen under den här tiden. För hanteringen av omedelbara ärenden ska arbetsledningen emellertid ge befrielse från arbetet även under andra med tanke på arbetet lämpliga tider. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall under nämnda perioder.

I fall man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning i enlighet med de branschvisa koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen omfattar emellertid alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har koncentrerats till samma person beaktas detta som tilläggsfaktor när man avtalar om befrielse från arbetet.

Ersättande av inkomstbortfallet

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en personalföreträdare som avses i det här avtalet förlorar under arbetstid antingen genom att delta i lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanterna eller genom att i övrigt utföra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Ifall förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet eller arbetarskyddskommittén eller ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommittén utför uppgifter som har avtalats om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetstiden, betalas för den tid som gått förlorad så här övertidsersättning eller så avtalar man med personen om en annan ersättning.

Man avtalar branschvis om vilken medeltimförtjänst som tillämpas vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet, ifall förbunden inte på annat sätt har kommit överens om hur inkomstbortfallet ska ersättas.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalföreträdare står i anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon utför sitt förtroendeuppdrag vid sidan om det egna arbetet eller delvis eller helt har befriats från arbetet. Arbetstagaren är skyldig att iakttå allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsbestämmelser.

Lokaler

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en ändamålsenlig plats där den utrustning som behövs för utförandet av uppgiften kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter särskilda lokaler ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga rum där de samtal som är nödvändiga för att uppdraget ska kunna utföras kan föras. För att utföra sitt uppdrag har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- och annan utrustning. Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också den IT-utrustning, de program i anknytning till den och den internetanslutning (e-post) som företaget allmänt använder ingår i den sedvanliga kontorsutrustningen. I bedömningen kan bl.a. beaktas företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, de behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och förflyttningsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av uppdraget. Medan arbetstagaren utför sitt uppdrag eller på grund av detta får arbetstagaren hon inte förflyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon hade innan valet till förtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktig. Arbetstagaren får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre

värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkeskunskap. Om det egentliga arbete som den person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig utför försvåras utförandet av förtroendeuppdraget, ska för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och yrkeskunskapen ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att förtjänsten sjunker. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall det blir nödvändigt att tillfälligt förflytta arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte inverkar negativt på utförandet av uppdraget som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter att uppdraget som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig har upphört ska arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller för ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som enligt utredningen behövs. När det fattas beslut om innehållet i utbildningen ska befrielser, mandatperiodens längd och ändringar av arbetsmetoderna som har genomförts under tiden beaktas.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning förblir trots att rörelsen överläts oförändrad, ifall den överlätna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Ifall rörelsen som ska överlätas eller en del av den förlorar sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som har avtalats om under punkt 4.3 från och med tidpunkten då mandatperioden till följd av överlåtelsen av rörelsen går ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsorsaker

Ifall företagets personal sägas upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte avbryts helt. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig emellertid konstaterar att man inte annars kan erbjuda honom eller henne lämpligt arbete som motsvarar hans eller hennes yrke kan man avvika från den här regeln.

Individuell skydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast ifall arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars är lämplig för arbetstagaren eller utbilda honom eller henne till annat arbete så som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grunder som beror på honom eller henne utan det samtycke som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i

arbetsavtalslagen av de arbetstagare som förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig representerar.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Hävandet av arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligen samt trots en varning har underlåtit att uppfylla sin arbetskyldighet.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska tillämpas även på huvudförtroendemannakandidater som fackavdelningens möte har ställt och som fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om samt på kandidater för arbetarskyddsfullmäktig över vilkas kandidatur arbetarskyddskommittéen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan skriftligt har underrättats. Kandidatskyddet börjar emellertid tidigast tre månader innan mandattiden för den huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som ska väljas inleds och avslutas för kandidater som väljs på annat sätt än genom val först då valresultatet har fastställts.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas även på arbetstagare som verkar som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktige sex månader efter att uppdraget har avslutats.

Ersättningar

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal ska arbetsgivaren som ersättning betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på basis av grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som faktor som höjer ersättningen ska betraktas att rättigheterna i detta avtal har kränkts. Ifall det regelbundet arbetar 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän i en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som bestäms i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för en permittering som i enlighet med det här avtalet är ogrundad bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på ersättaren för huvudförtroendemannen och ersättaren för arbetarskyddsfullmäktig under den tid som de i enlighet med underrättelsen som förutsätts i avtalet vikarierar för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

Kapitel 5

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT INFORMERA

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall inte branschvis eller lokalt avtalas annorlunda har huvudförtroendemannen för att kunna utföra sitt uppdrag rätt till uppgifter som motsvarar TT:s kvartalsstatistik om verksamhetsområdets arbetstagares förtjänstnivå och struktur omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts under förutsättning att löneuppgifterna som samlas för företagets del omfattar statistikgrupperingarna enligt uppgift för branschen. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på färre än sex personer ges inte.

Ifall det inom branschen eller på arbetsplatsen inte förs lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan ska avtalas särskilt om vilka löneuppgifter som ska ges huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligt få information om verksamhetsområdets arbetstagares namn och lönegrupper eller motsvarande och om tidpunkten då anställningen inleddes, ifall man inte branschvis eller lokalt avtalar annorlunda. Uppgifterna ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med de system för prissättning av arbete som är i kraft inom företaget inom verksamhetsområdet och med bestämmelserna för bestämning och beräkning av miljötilläggen som tillämpas i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få information om underleverantörer som arbetar inom verksamhetsområdet och om arbetskraft som arbetar för dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbetet. Ifall detta inte till följd av brådskan i arbetet eller en annan därmed jämförbar orsak är möjligt kan informationen i dessa undantagsfall även utan dröjsmål göras i efterskott. Ovan nämnda information ges om möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att få tillgång till den förteckning över nöd- och övertidsarbete som utarbetas i enlighet med arbetstidslagen (605/96) på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig med stöd av lagen har rätt till.

Förtroliga uppgifter

Huvudförtroendemannen får ta del av dessa uppgifter som förtroliga för att kunna utföra sitt uppdrag.

Bestämmelser

Arbetsgivaren ställer de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande som dessa behöver för att kunna utföra sina uppdrag.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska lägga fram för personalen eller dess företrädare:

En utredning om företagets ekonomiska situation som baserar sig på företagets bokslut efter att bokslutet har fastställts.

Minst två gånger per räkenskapsår en sådan enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation av vilken utvecklingsutsikterna över företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

Årligen en personalplan i vilken ändringar som är att förvänta när det gäller de anställdas antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga ändringar i ovanstående uppgifter.

I företag med regelbundet färre arbetstagare än 30 ska företagets bokslutsuppgifter som avses i 3 kap. 10 § i lagen om samarbete på begäran ges personalföreträdaren i skriftlig form

När bokslutsuppgifterna, utredningar som berör företagets ekonomiska situation och personalplanerna presenteras är det ändamålsenligt att även informera personalen eller dess företrädare om olika verksamhetsenheters operativa resultat, produktion och utvecklingsutsikter med hjälp av belysande nyckeltal.

allmänna principer eller anvisningar som iakttas i skötseln av personalärenden inom företaget samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetsplatsens personal.

Parterna rekommenderar att man i samband med de här avsedda uppgifterna om företagets ekonomi i mån av möjlighet även redogör för de allmänna konjunkturutsikter och ekonomiska utsikter inom branschen.

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalföreträdare har tagit del av arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter i enlighet med detta avtal får uppgifterna endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som ärendet gäller, ifall arbetsgivaren inte avtalar annorlunda med dem som har rätt till delgivningen. När arbetsgivaren informerar om skyldigheten till sekretess ska han specificera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och för hur länge. Innan arbetsgivaren uppger att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet ska grunderna för sekretessen förklaras för arbetstagaren eller personalföreträdaren.

Kapitel 6

INFORMATIONEN MELLAN DE ANSTÄLLDA OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen och en avdelning eller fackklubb har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler ordna möten om frågor som berör arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen så som har avtalats mellan centralorganisationerna eller i enlighet med vad som är vedertagen praxis i branschen eller på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningar som anges i ovanstående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstiden, under måltidspauserna eller efter avslutad

arbetstid till sina medlemmar dela ut möteskallelser, information i anslutning till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller allmänna arbetsmarknadsfrågor i matsalar, omklädningsutrymmen eller andra motsvarande lokaler som överenskommit med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. fabrikssalen och liknande. På tillkännagivandena ska uppges vem som ger ut informationen.

Ifall det på arbetsplatsen ges ut en informationstidning avsedd för personalen har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja den i syfte att publicera ovannämnda möteskallelser eller tillkännagivanden eller att publicera dem på en anslagstavla som arbetsgivaren ställer arbetstagarna till förfogande. Anmälaren ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

Kapitel 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger arbetstagarna yrkesutbildning eller skickar en arbetstagare på utbildning i anslutning till arbetstagarens yrke ersätts de direkta kostnader som utbildningen medför och inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden beräknat enligt medeltimförtjänsten, ifall det inte har avtalats annorlunda i kollektivavtalet. Ifall utbildningen i sin helhet ordnas utanför arbetstiden ersätts de kostnader som beror direkt på detta. Om det är fråga om en utbildning i enlighet med den här paragrafen fastställs före anmälningen till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och när det gäller andra än internatkurser ersättning för resekostnader som bestäms i enlighet med kollektivavtalet. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och resetidens del. Ersättningen betalas inte för tid som använts för utbildning eller resor som utbildningen förutsätter utanför arbetstiden. Lönen som betalas till personer med vecko- eller månadslön minskas inte för kurstiden eller för de resetid som kursen förutsätter.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av centralorganisationernas samarbetsorgan eller samarbetsorganen i deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på en annan plats.

Parterna fastställer att den gemensamma utbildningen vanligtvis äger rum på det ändamålsenligaste sättet på de enskilda arbetsplatserna, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som med tanke på arbetarskyddssamarbetet är nödvändiga hör till den gemensamma utbildning som avses här. I grundkursen kan under de förutsättningar som anges i detta avtal medlemmar i arbetarskyddskommittéen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud delta. Arbetarskyddsfullmäktig får delta i specialkurser.

Den som deltar i utbildningen betalas ersättning så som bestäms under punkt 7.1. Om deltagandet i utbildningen avtalas utgående från utbildningens karaktär lokalt i det berörda samarbetsorganet eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas även på utbildning som gäller deltagandesystem och lokalt avtalande. Överenskommelser om deltagande i utbildning kan också ingås mellan arbetsgivaren och den person som deltagandet gäller. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samverkan vidtar åtgärder för att ordna utbildnings om deltagandesystem och lokalt avtalande. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med att ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Facklig utbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagare ges möjlighet att delta i kurser som ordnas av FFC och dess medlemsförbund och som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet upphör, ifall det är möjligt utan att det medför kännbara störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. I bedömningen av ovanstående störning beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall informera huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara störningar. Det rekommenderas att man i sådana fall strävar efter att bestämma en annan möjlig tidpunkt vid vilken arbetstagaren kan delta i kursen utan hinder.

Meddelandet om avsikten att delta i en kurs ska ges så tidigt som möjligt. Ifall kursen pågår längre än en vecka ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen börjar och då det gäller kurser som varar längre ska meddelandet ges minst sex veckor innan.

Innan en person deltar i en ovan avsedd utbildning ska de åtgärder som deltagandet medför avtalas med arbetsgivaren och det ska uttryckligen på förhand fastställas om det är fråga om en sådan utbildning som arbetsgivaren i enlighet med det här avtalet ska betala ersättningar till arbetstagaren för. Samtidigt ska dessa ersättnings omfattning fastställas.

7.4

Ersättningar

För en kurs som ordnas vid FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinrättningar eller av särskild orsak på annan ort och som har godkänts av utbildningsarbetsgruppen är arbetsgivaren skyldig att betala till förtroendemannen, vicehuvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicearbetarskyddsfullmäktig, en medlem av arbetarskyddskommittéen och arbetarskyddsombudet för förtjänstbortfall under utbildning som deras uppdrag förutsätter ersättning för högst en månad tid nämnda förtroendemen och för personer för i arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildning i anslutning till förtroendemannaverksamhet som ordnas vid ovan nämnda utbildningsinrättningar till ordförande för en fackavdelning för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom sagda bransch och den som fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas för i föregående stycke avsedda arbetstagare för varje sådan kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas måltidsersättning för ska ersätta de

måltidskostnader som kursen medför för arrangörerna så som har avtalats mellan centralorganisationerna.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning som avses ovan under den här punkten till samma person endast en gång för samma eller med tanke på innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i en facklig utbildning som avses i avtalet innebär upp till en gräns på en månad inte att semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner minskar.

Kapitel 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas bland företagen på två sätt. Anlitandet baserar sig på ett handels-, anskaffnings-, entreprenörs, hyres-, uppdrags, arbets- eller liknande avtal mellan två självständiga företagare, varvid arbetet som ska utföras utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal vanligtvis för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig anlitande av främmande arbetskraft på s.k. uthyrning av arbetskraft, varvid de utlånade arbetstagarna (hyrd arbetskraft) som rörelserna som anlitar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under hans eller hennes ledning och övervakning.

Situationer som beskrivs ovan i första stycket kallas senare för underleverans och situationer som beskrivs ovan i det andra stycket kallas senare för hyrd arbetskraft.

I avtal om underleverans eller hyrd arbetskraft ingår ett villkor om att underleverantören eller företaget som hyr arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtal som gäller för branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Ifall det på grund av underleverans blir oundvikligt att undantagsvis minska företagets arbetskraft ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleverans till med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges formen av ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft endast till att utjämna arbetstoppar eller för andra tidsmässigt eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter, som på grund av arbetets brådskande karaktär, en begränsad varaktighet, yrkeskunskrav, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av egna arbetstagare.

Ut/inhyrning av arbetskraft är osunt arbetstagare som företag som anskaffar arbetskraft ställer till förfogande arbetar med företagets normala arbetsuppgifter vid sidan om de ordinarie arbetstagarna och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som berör sådana arbetstagares arbete.

Kapitel 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid på sex månader.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annorlunda om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna som gäller förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktig anställningstrygghet. Ifall annorlunda avtal ingås ska centralorganisationerna underrättas.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

Tid 10.5.2001

Plats TT:s kontor, Södra kajen 10

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

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

2 De avtalade ändringarna (bilagan) i det allmänna avtalet från den 4 juni 1997 mellan TT och FFC godkändes. Parterna avtalade om att dessa ändringar träder i kraft den 1 juni 2001.

3 Parterna konstaterade att ändringarna i det allmänna avtalet gäller centralförbundens alla medlemsförbund som inte har anmält att de ska lämna centralförbunden senast den 28 maj 2001.

4 Det antecknades att ändringarna i det allmänna avtalet förhandlats fram av en arbetsgrupp i vars arbete deltagit Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC och Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT.

In fidem

Justerat

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Formel antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x den branschvisa
koefficienten = tid i timmar/4 veckor

Branschkoeficient Branscher Fr.o.m. 1.4.1986

| | | |
|-------|----|---|
| 0.305 | 1 | Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen |
| 0.291 | 2 | Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadam |
| 0.276 | 3 | Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial |
| 0.261 | 4 | Tillverkning av mineralprodukter (t.ex. stenull) som inte nämns någon annanstans; tillverkning av metaller; slakterier |
| 0.246 | 5 | Metallvarutillverkning; tillverkning av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon |
| 0.216 | 6 | Tillverkning av träförpackningar och träprodukter; tillverkning av glas och glasprodukter; tillverkning av massa och papper; jord- och vattenbyggnadsverksamhet |
| 0.208 | 7 | Framställning av läskedrycker; tillverkning av maskiner; tillverkning av bilar och flygplan samt övrig tillverkning av fordon; tillverkning av icke-metalliska möbler; tillverkning av byggnadskeramik, cement och bruk |
| 0.201 | 8 | Tillverkning av plastvaror; tillverkning av industrikemikalier; tillverkning av gödselmedel och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; övrig tillverkning av kemiska produkter och gummiprodukter; tillverkning av färg, lack, tvättmedel samt kosmetiska medel |
| 0.193 | 9 | Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; tillverkning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (med undantag av läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; sockertillverkning; övrig (än den i punkt 1) utvinning av mineralier |
| 0.186 | 10 | Petroleumraffinering; tillverkning av elektriska industrimaskiner och hushållsmaskiner; tillverkning av läder; tillverkning av konstgjorda ämnen |
| 0.179 | 11 | Beredning av grönsaker och frukt, tillverkning av bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelsframställning; framställning av djurfoder; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner |
| 0.171 | 12 | Tillverkning av rep, kolumnsnören och nät samt övrig textilvarutillverkning; tillverkning av pappers- och pappförpackningar och tillverkning av övriga pappersvaror; pälsberedning; tillverkning av handväskor och lädervaror |
| 0.164 | 13 | Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater samt övriga telekommunikationsprodukter |
| 0.156 | 14 | Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av triåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter |
| 0.150 | 15 | Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg |
| 0.112 | 16 | Kontorsarbeten |

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

BILAGA 8 SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

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

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretagen i Finlands Näringsliv rf. 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 avtalsundertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

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

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

2 §

Semesterlön och semesterersättning

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

| Antalet semesterdagar | koefficient |
|-----------------------|-------------|
| 2 | 16,0 |
| 3 | 23,5 |
| 4 | 31,0 |
| 5 | 37,8 |
| 6 | 44,5 |
| 7 | 51,1 |
| 8 | 57,6 |
| 9 | 64,8 |
| 10 | 72,0 |

| | |
|----|-------|
| 11 | 79,2 |
| 12 | 86,4 |
| 13 | 94,0 |
| 14 | 101,6 |
| 15 | 108,8 |
| 16 | 116,0 |
| 17 | 123,6 |
| 18 | 131,2 |
| 19 | 138,8 |
| 20 | 146,4 |
| 21 | 154,4 |
| 22 | 162,4 |
| 23 | 170,0 |
| 24 | 177,6 |
| 25 | 185,2 |
| 26 | 192,8 |
| 27 | 200,0 |
| 28 | 207,2 |
| 29 | 214,8 |
| 30 | 222,4 |

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

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Tid likställd med tid i arbetet

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

4 §

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 intjänats under dess giltighetstid.

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

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

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC rf.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

BILAGA 9 TT-FFC AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

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

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

Tillämpningsanvisning**Allmänt tillämpningsområde**

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen överensstämmer med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där sådana uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagarens person fastställs.

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

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

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan velat precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen vid sidan av det övriga försummande av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande ska man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i sin helhet. Detta innebär att man ska bedöma huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig genom att helhetsbedöma samtliga omständigheter som uppenbarar sig kring fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Närmare beskrivning om innehållet av uppsägningsgrunderna i arbetsavtalet finns i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

3 §

Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iakttä följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| 1. högst ett år | 14 dagar |

| | | |
|----|----------------------------|-----------|
| 2. | över ett år men högst 4 år | 1 månad |
| 3. | över 4 år men högst 8 år | 2 månader |
| 4. | över 8 år men högst 12 år | 4 månader |
| 5. | över 12 år | 6 månader |

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

| | | |
|--|------------|----------------|
| Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott | | Uppsägningstid |
| 1. | högst 5 år | 14 dagar |
| 2. | över 5 år | 1 månad |

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningstid

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

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

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Beräkningsregler för tidsfrister som finns i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänförs till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänförs till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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

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

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

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjukdomstid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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

6 §

Anmälan om grunden för uppsägning

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

II UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

Utöver det som sagts ovan, följer man vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

8 §

Genomförande av uppsägning

Uppsägningen ska genomföras inom en rimlig tid från det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen genomförs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

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

10 §

Domstolsbehandling

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstol för behandling. Stämningsansökan i enlighet med 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

11 §

Skiljeförfarande

Twistemål som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med ordningen i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 §

Ersättningens omfattning

I ersättning ska minst tre och högst 24 månaders lön betalas.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras den andel arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 12:3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till den i denna paragraf avsedda ersättningen utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningandelen gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Ett mindre avdrag än vad som nämns ovan kan göras på ersättningen eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

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

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av en arbetstagare ska man iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

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

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka innan, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid ingår i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara.

Om permitteringen berör flera arbetstagare kan utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska företas en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av tiden för anmälan som fastställs enligt § 16 stycken 1–2 ovan.

I anmälan ska man uppge grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

Anmälningsskyldigheten som avses i § 14 stycken 1–2 ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfristerna för anmälan om permittering

I fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där han eller hon "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permitteringen ske antingen tills vidare eller för en viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen ska upphöra, har arbetstagaren inte denna rättighet under sju dagar före permitterings upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lön för 14 dagar om på arbetstagarens permittering tillämpas tiden för anmälan om permittering på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala avlöningsdag efter att arbetsavtalet upphört, om inte annat avtalas.

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag under vilken anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för anmälan om permittering kan återkallandet av permitteringen meddelas innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Uppskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för anmälan om permittering kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitterings början kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund uppskjutas endast en gång utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för anmälan om permittering varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4 uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringsbörjan med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för anmälan om permittering i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller på företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningsförfarandet som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Anmälan om att arbete inleds

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon för permitteringstiden ingått med en annan arbetsgivare oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte göras när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Övrigt arbete under permitteringstid

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men innan han eller hon meddelats återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada detta

möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under den tid som avbrottet i arbetet varar på grund av ett godtagbart skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren är dock berättigad att från arbetstagaren uppbära vederlag för användning av lägenhet tidigast från början av den andra kalendermånaden innan skyldigheten att betala lön upphör. Vederlaget per kvadrat får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skäliga maximala boendekostnader per kvadrat på orten. Om uppbörden av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten inleds.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte beror på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iakttas den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för talans väckande som avtalats i § 10.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i § 7:9 i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i § 17 i detta avtal.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten

Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska det även meddelas arbetskraftsmyndigheten, förutom om arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 §

Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av saneringsförfarandet har sagt upp och som fortfarande är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom 9 månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala Arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort inom vilken arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån Arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i § 19 i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 §

Påföljdssystem

Utöver det som avtalas i § 13 stycke 4 i avtalet kan arbetsgivaren utöver de i avtalet avsedda ersättningarna inte heller dömas att enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtelserna att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelserna att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för ogrundad uppsägning av Arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

21 §

Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tillsvidare med en uppsägningstid på sex månader.

Avtalet har förhandlats fram i en arbetsgrupp där FFC har representerats av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvarig jurist Jorma Rusanen och TT av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRENINGARS CENTRALFÖRBUND FFC



TEAM

Teollisuusalojen ammattiliitto ry



Lasikeraaminen
Teollisuus