

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 GÄLLANDE SKOGSINDUSTRINS
BIOINDUSTRI 2017–2018**

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET GÄLLANDE SKOGSINDUSTRINS BIOINDUSTRI 2017–2018	2
KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE SKOGSINDUSTRINS BIOINDUSTRI	4
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	4
1 § Avtalets tillämpningsområde.....	4
2 § Arbetsfredsförpliktelse	4
3 § Att ingå och avsluta ett arbetsförhållande	4
4 § Arbetspraktik i anknytning till examensinriktad utbildning och inläring i arbetet.....	5
KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER.....	6
5 § Ordinarie arbetstid.....	6
6 § Arbetstidsförkortning	7
7 § Övertidsarbete	9
8 § Vilotider	10
9 § Söndagsarbete	11
10 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete	11
11 § Beredskap och utryckningspenning	12
12 § Övriga bestämmelser om arbetstid.....	12
KAPITEL 3 LÖN OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR	13
13 § Allmänna bestämmelser	13
14 § Arbetets kravnivå	13
15 § Lön enligt kravnivå	14
16 § Arbetstagarens arbetskompetens	14
17 § Individuell tidlön	15
18 § Prestationslön	15
19 § Elever med läroavtal och yrkesexamenspremie	16
20 § Medeltimförtjänst.....	16
21 § Söckenhelgsersättning.....	17
22 § Lönebetalning.....	17
23 § Ersättning för motorsåg.....	18
24 § Ersättning för resekostnader och dagtraktamente	18
25 § Semester	19
26 § Lön för sjukdomstid och hälsokontroller	20
27 § Arbetstagarens särskilda förmåner	22
28 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd	24
KAPITEL 4 FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER.....	26
29 § Förtroendemän	26
30 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	26
31 § Avtalets giltighet och uppsägning	27
ALLMÄNT AVTAL TT-FFC	29
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC)	48

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET GÄLLANDE SKOGSINDUSTRINS BIOINDUSTRI 2017–2018

De undertecknade parterna förnyar sitt kollektivavtal utifrån det konkurrenskraftsavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer ingick 29.2.2016 med följande ändringar:

1 AVTALETS GILTIGHETSTID

Avtalsperioden är 1.2.2017–31.1.2018.

Arbetsmarknadens centralorganisationer utvärderar konkurrenskraftsavtalets täckning och regeringens åtgärder som stöder avtalets uppkomst 1.6.2016. Därefter meddelar de gemensamt statsrådet om avtalets täckning. Kollektivavtalet förfaller om arbetsmarknadens centralorganisationer konstaterar att avtalets täckning eller regeringens åtgärder inte är tillräckliga.

2 FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN

Den årliga ordinarie arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar enligt konkurrenskraftsavtalet. I ett- och tvåskiftsarbete genomförs förlängningen av arbetstiden genom att minska den maximala mängden arbetstidsförkortningsledighet med tre dagar och genom att ändra ackumuleringen av arbetstidsförkortningsledighet per arbetsdag på motsvarande sätt. I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete genomförs förlängningen av arbetstiden genom att förlänga den genomsnittliga arbetstiden per vecka.

Förlängningen av arbetstiden för deltidsanställda arbetstagare görs enligt förhållandet mellan deltidsarbetet och heltidsarbete.

3 ÖVERLEVNADSKLAUSUL

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

Vid ett företag eller en arbetsplats fastslås tillsammans med förtroendemannen de svårigheter som gäller ekonomi, orderstock eller sysselsättning och som riktar sig mot företaget, och man söker mildare metoder för anpassningen av arbetskraften för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar. I samband med detta ska förtroendemannen ges möjlighet att sätta sig in i företagets ekonomiska situation.

Man ska dessutom säkerställa att förtroendemannen har nödvändiga uppgifter samt avlönad befrielse från arbetet. Förbunden förbinder sig att föra förhandlingar om de åtgärder som situationen kräver.

4

ARBETSGRUPP

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp att utveckla förtroendemännens verksamhetsförutsättningar och främja det lokala avtalsförfarandet.

Helsingfors den 2 juni 2016

SKOGSINDUSTRIN RF

TRÄFACKET

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE SKOGSINDUSTRINS BIOINDUSTRI

1.2.2017–31.1.2018

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Avtalets tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i kollektivavtalet tillämpas på anställningsförhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagare inom industrin för förädling av naturlig energiråvara och växtunderlag.

2. Som en del av kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan TT och FFC:

- allmänt avtal bortsett från kapitel 8
- avtal om uppsägningsskydd
- avtal om grupplivförsäkring.

2 §

Arbetsfredsförpliktelse

1. Det är förbjudet att under kollektivavtalets giltighetstid gå i strejk eller vidta blockad eller övriga jämförbara åtgärder som riktas mot bestämmelserna i detta avtal eller innebär förändring av detta avtal. De som är bundna vid kollektivavtalet är skyldiga att se till att de underföreningar eller medlemsföretag som är deras medlemmar och vilka avtalet gäller inte vidtar arbetsstridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet under avtalets giltighetstid.

3 §

Att ingå och avsluta ett arbetsförhållande

1. Arbetstagaren anställs och sägs upp av arbetsgivaren eller den person arbetsgivaren befullmäktigat för detta.

2. När arbetsavtalet ingås kan man komma överens om en provotid på högst fyra månader. Under provotiden kan vardera parten säga upp arbetsavtalet på sakliga grunder utan uppsägningstid. I ett anställningsförhållande för viss tid som understiger åtta månader får provotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller.

3. Ifall arbetstagaren tidigare varit i tjänst hos samma arbetsgivare i minst två månader i liknande uppgifter tillämpas ingen provotid.

4. Varken medlemskap eller icke medlemskap i lagliga organisationer får påverka anställning, fastställande av lön eller arbetsvillkor eller avslutande av anställningsförhållande.

4 §

Arbetspraktik i anknytning till examensinriktad utbildning och inläring i arbetet

1. Inläring i arbetet som en del av yrkesutbildning på andra stadiet ordnas enligt lagen om yrkesutbildning så att en sådan studerande inte är anställd hos företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal ingås med den studerande på arbetsplatsen. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas emellertid även på studerande på arbetsplatsen.

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

- de former av arbetspraktik och inläring i arbetet för examensutbildning som förekommer i företaget och det
- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att ingens arbetsavtal sägs upp och inga anställda permitteras till följd av de personer som avses i detta.

3. Om företaget följt förfaringssättet i punkt 2 ovan, utgör bestämmelserna i arbetsavtalslagen eller avtalet om uppsägningsskydd om

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

inget hinder för att erbjuda arbetspraktik i anknytning till examensinriktad utbildning och inläring i arbetet.

KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

5 §

Ordinarie arbetstid

Arbete i ett eller två skift

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

Intermittent treskiftsarbete

2. I intermittent treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar per dygn och i genomsnitt 38,5 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

3. I intermittent treskiftsarbete ges utjämningen till 38,5 timmar som utjämningsledighet i form av extra vintersemester, driftstopp o.d. Det inkomstbortfall som föranleds av arbetstidsförkortningen ersätts genom att arbetstagaren för varje arbetad timme i ordinarie intermittent treskiftsarbete tjänar in en ersättning för förkortning av arbetstiden som uppgår till 6,5 procent av arbetstagarens medeltimförtjänst. När medeltimförtjänsten räknas ut tas inte ersättningen för arbetstidsförkortningen med i beräkningen.

4. Förkortning av arbetstiden till i genomsnitt 38,5 timmar per vecka genomförs så att man på förhand utarbetar ett arbetsskiftsschema för högst ett år så att det efter kollektivavtalsenliga driftstopp, driftstopp på grund av semester och dylika driftstopp uppfyller ovan nämnda principer om arbetstid.

5. Om arbetsskiftsschemat görs upp för en kortare tidsperiod än ett år, räknas den ordinarie arbetstiden för tidsperioden genom att man multiplicerar antalet arbetsveckor under tidsperioden med 38,5.

6. Om inte arbetsgivaren beslutar annat, avbryts arbetet i intermittenta arbetstidsformer förutom vid de tidpunkter som nämns ovan i punkt 11:

- På nyår (i skiftarbete fem arbetsskift med början från nyårsafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid);
- På första maj (i skiftarbete fem arbetsskift med början från valborgsafton efter det första skiftet och i dagarbete efter ordinarie arbetstid);
- På pingsten (tre arbetsskift med början kl. 6 på pingstdagsmorgonen).

Kontinuerligt treskiftsarbete

7. I kontinuerligt treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar per dygn och i genomsnitt 36,5 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

8. I oavbrutet treskiftsarbete ges utjämningen till 36,5 timmar som utjämningsledighet i form av extra vintersemester, driftstopp o.d. Det inkomstbortfall som föranleds av arbetstidsförkortningen ersätts genom att arbetstagaren för varje arbetad timme i ordinarie kontinuerligt treskiftsarbete tjänar in en ersättning för förkortning av arbetstiden som uppgår till 13,5 procent av

arbetstagarens medeltimförtjänst. När medeltimförtjänsten räknas ut tas inte ersättningen för arbetstidsförkortningen med i beräkningen.

9. Förkortning av arbetstiden till i genomsnitt 36,5 timmar per vecka genomförs så att man på förhand utarbetar ett arbetsskiftsschema för högst ett år så att det efter kollektivavtalsenliga driftstopp, driftstopp på grund av semester och dylika driftstopp uppfyller ovan nämnda principer om arbetstid.

10. Om arbetsskiftsschemat görs upp för en kortare tidsperiod än ett år, räknas den ordinarie arbetstiden för tidsperioden genom att man multiplicerar antalet arbetsveckor under tidsperioden med 36,5.

11. Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är nödvändig på grund av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte arbetsgivaren beslutar annat, enligt följande:

- Midsommarafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift;
- Julafton kl. 6 för en tid på nio arbetsskift;
- Påsk från och med långfredagsmorgon kl. 6 för en tid på tolv arbetsskift.

12. Ersättningen för arbetstidsförkortning gäller också arbetstiden för resor och utbildning under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ersätter och den tid för vilken arbetsgivaren betalar ut lön för sjukdomstid.

13. Lördagar under söckenhelgsveckor och midsommarafton är lediga dagar då det med beaktande av uppgifternas art är möjligt.

14. Kristi himmelfärdsdag förkortar arbetstiden i andra arbetstidsformer än i kontinuerligt treskiftsarbete och i de fortlöpande arbetstidsformer där den årliga arbetstiden är mer än 8 timmar kortare än den årliga arbetstiden i dagarbete.

Genomsnittlig arbetstid

15. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till högst 10 timmar eller genom ett lokalt avtal till 12 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är 50 timmar. Arbetstiden ska under en period på 52 veckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

16. Innan den genomsnittliga arbetstiden tas i bruk ska arbetstagarna informeras om detta och arbetstidsschemat göras tillgängligt för dem senast sju dagar på förhand.

6 §

Arbetstidsförkortning

1. Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där den regelbundna arbetstiden är 40 timmar i veckan.

2. En ytterligare förutsättning för en förkortning av arbetstiden är att den årliga

arbetstiden i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördagen efter jul och påsk, samt av den arbetstidsförkortning som genomförts på basen av den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen av den 28 mars 1984.

3. Arbetstidsförkortningen minskas med semesterarrangemang utöver den lagstadgade semestern samt med årligen återkommande extra lediga dagar.

4. Arbetstagaren tjänar in ledighet under kalenderåret för fullgjorda ordinarie arbetsdagar i arbetstidsformer enligt punkt 1 på följande sätt:

minst	22 arbetsdagar	1 ledig dag
minst	45 arbetsdagar	2 lediga dagar
minst	68 arbetsdagar	3 lediga dagar
minst	91 arbetsdagar	4 lediga dagar
minst	114 arbetsdagar	5 lediga dagar
minst	138 arbetsdagar	6 lediga dagar
minst	162 arbetsdagar	7 lediga dagar
minst	186 arbetsdagar	8 lediga dagar
minst	210 arbetsdagar	9,5 lediga dagar

5. Som fullgjorda arbetsdagar räknas med undantag av semesterdagar enligt semesterlagen (162/2005) alla ordinarie arbetsdagar för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön, samt de frånvarodagar som föranleds av kommunala förtroendeuppdrag eller deltagande i möten för Trä- och specialbranschernas förbunds fullmäktige eller förbundsstyrelse eller i branschens kollektivavtalsförhandlingar eller i möten för kollektivavtalsdelegationernas gemensamma arbetsgrupper.

6. Beviljande av en eller flera lediga dagar meddelas i god tid, dock minst en vecka på förhand, om man inte kommit överens om annat med arbetstagaren.

7. Ledigheten ges i regel under det år den tjänats in, dock senast före slutet av mars följande kalenderår.

8. Arbetstagaren betalas en ersättning för ledigheten enligt medeltimförtjänsten. Ersättning betalas i samband med lönen för den lönebetalningsperiod under vilken ledigheten tas ut.

9. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och arbetstagaren har getts ledighet innan han eller hon har tjänat in den, är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren betala den summa som motsvarar lönen för den givna ledigheten. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren.

10. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts före detta, ska lön som motsvarar de intjänade lediga dagarna betalas till arbetstagaren.

11. Då semesterns längd beräknas jämföras med dagar i arbete också sådana dagar då arbetstagaren varit borta från arbetet på grund av att han eller hon tagit ut ledighet enligt denna avtalspunkt.

7 §

Övertidsarbete

Övertid per dygn och per vecka

1. För dygnsövertid betalas för de två första arbetstimmarna lön förhöjd med 50 procent och för de därpå följande arbetstimmarna lön förhöjd med 100 procent.

2. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första arbetstimmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande arbetstimmarna lön förhöjd med 100 procent.

3. Efter att förhöjd lön för övertid per vecka har betalats för åtta timmar (50 procent) är övertidsförhöjningen för arbetsveckans följande timmar som berättigar till övertidsförhöjning alltid 100 procent, oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller per dygn.

Övertidsersättning vid genomsnittlig arbetstid

4. Om den arbetstid som avses i 5 § 15 punkten tillämpas och arbetstiden inte jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar i veckan under perioden, betalas för de åtta första överskridande timmarna lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsersättning i form av avlönad ledighet

5. Om arbetstagaren samtycker kan lön för övertid alternativt ges utanför täktperioden eller i samband med produktionsavbrott i form av avlönad ledighet. Då semester tjänas in jämföras en sådan ledighet med dagar i arbete som avses i 2 kap. 7 § i semesterlagen.

Vilotider vid övertidsarbete

6. Vid övertidsarbete ges arbetstagaren genast då den ordinarie arbetstiden slutar en 12 minuter lång rekreationspaus som räknas som arbetstid samt med lämpliga mellanrum, ungefär 4 timmar, möjlighet att äta och en 12 minuters rekreationspaus per varje 4 timmars arbetspass. Om arbetstagaren inte har rätt att lämna arbetsplatsen, räknas matpausen som arbetstid.

Arbete på lördagar under söckenhelgsveckor

7. För arbete som utförts på en lördag under en söckenhelgsvecka betalas, om det inte är arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt skiftschemat, förhöjd lön på samma sätt som för övertid per vecka.

Ersättning vid driftsstopp

8. För arbete som utförs under driftsstopp som avses i 5 § 6 och 11 punkten, på midsommar, jul, påsk, nyår, första maj och pingsten betalas lön förhöjd med 200 procent.

9. Ovan nämnda förhöjda lön inkluderar eventuella söndagsförhöjningar och övertidsförhöjningar, men inte ersättning för veckovila som förutsätts i 32 § i arbetstidslagen.

Maximiantalet övertidstimmar

10. Enligt 19 § i arbetstidslagen får högst 138 timmar övertidsarbete utföras under en period av fyra månader. Under ett kalenderår får övertidsarbetet dock uppgå till högst 250 timmar. Extra övertidsarbete får utföras högst 80 timmar per kalenderår.

11. Lokalt kan man däremot avtala om en granskningsperiod för övertidsarbete och extra övertidsarbete som ospänner ett kalenderår.

8 §

Vilotider

1. Arbetstagarens ledighet per vecka bestäms enligt 31 § i arbetstidslagen.

2. Man ska försöka ge arbetstagaren en andra ledig dag under veckan utöver söndagen som om möjligt ska infalla på lördag eller måndag.

3. I dagararbete hålls en en timme lång matpaus efter halva arbetstiden samt dessutom en 12 minuter lång rekreationspaus på förmiddagen och på eftermiddagen. Lokalt kan man dock avtala om att förkorta matpausen till en halvtimme så att arbetstagaren under den tiden obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

4. I tvåskiftarbete hålls en halvtimmes matpaus under arbetsskiftet eller enligt lokal överenskommelse ges arbetstagaren möjlighet att äta under arbetstiden samt dessutom hålls två 12 minuter långa rekreationspauser.

5. I treskiftarbete och i nattarbete som avses i 12 § 3 punkten ges arbetstagaren möjlighet att äta under arbetstiden samt dessutom hålls två 12 minuter långa rekreationspauser under arbetsskiftet.

6. Rekreationspauserna anses höra till arbetstiden. Hela arbetslagets ska hålla paus samtidigt, om det inte medför olägenhet för produktionsverksamheten.

7. Utöver det som föreskrivs i 29 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång. Arbetstagaren ska så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

9 §

Söndagsarbete

1. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig helgdag betalas dubbel lön. Om arbetet är övertidsarbete, betalas dessutom övertidsersättning, som beräknas utifrån arbetstagarens lön utan förhöjning.

2. En arbetstagare får inte kallas till arbete på en söndag om inte arbetet är minst fyra timmar, förutom om det är frågan om nödarbete eller sådan utryckning som avses i 11 §.

10 §

Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

Kvälls- och nattillägg

1. I två- och treskiftsarbete betalas arbetstagaren för varje arbetstimme i kvälls- eller nattskift ett särskilt tillägg:

	fr.o.m. 1.8.2015
Kvällsskift	1,02 €/h
Nattskift	1,89 €/h

2. För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, men som utförs mellan kl. 18.00 och 22.00 betalas en ersättning som motsvarar kvällstillägget och för arbete som utförs mellan kl. 22.00 och 06.00 en ersättning som motsvarar nattillägget.

3. Om skiftarbete eller kvälls- och nattarbete utförs som söndags- eller övertidsarbete, betalas tilläggen för dessa förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt. Skift-, kvälls eller nattillägget som ligger till grund för beräkningen bestäms då enligt det skift då arbetet utförs.

Lördagsersättning i kontinuerligt skiftarbete

4. I kontinuerligt skiftarbete betalas arbetstagaren för varje timme ordinarie arbetstid han eller hon arbetar under ett lördagsnattskift ett särskilt tillägg som fr.o.m. 1.8.2015 uppgår till 1,75 €/h.

Ersättning för inkomstbortfall för söndagar i kontinuerligt skiftarbete

5. När arbetsgivaren betalar en arbetstagare i kontinuerligt skiftarbete ersättning för inkomstbortfall eller lön för sjukdomstid för söndagar fördubblas den utifrån medeltimförtjänsten i 20 § i kollektivavtalet.

11 §

Beredskap och utryckningspenning

1. Beträffande beredskap och ersättning som betalas för den tillämpas arbetstidslagen.
2. När arbetstagaren enligt överenskommelse med arbetsgivaren på sin fritid bär med sig kommunikationsutrustning via vilken han eller hon är möjlig att nå för att sköta en eventuell arbetsuppgift, ska ersättningen för denna bundenhet till arbetet förhandlas separat på lokal nivå.
3. Om arbetstagaren på arbetsgivarens begäran efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen blir tvungen att delta i arbete på sin fritid, betalas han eller hon utöver den ordinarie lönen en utryckningspenning, som bestäms enligt medeltimförtjänsten, som vardagar mellan klockan 06.00 och 16.00 motsvarar lönen för två timmar och vardagar mellan klockan 16.00 och 06.00 och söckenhelger och söndagar motsvarar lönen för tre timmar.

12 §

Övriga bestämmelser om arbetstid

1. Arbetsveckan inleds måndag kl. 06.00, om man inte lokalt har kommit överens om annat.
2. Den ordinarie arbetstiden är i dagarbete 07.00–16.00, morgonskiftet i tvåskiftsarbete kl. 06.00–14.30 och kvällsskiftet kl. 14.30–23.00 samt nattskiftet i treskiftsarbete kl. 22.00–06.00, morgonskiftet kl. 06.00–14.00 och kvällsskiftet kl. 14.00–22.00, om man inte lokalt har uppgett annat.
3. På torvarbetsplatser kan avvikande från det ovan föreskrivna utföras arbete med torvtäkt och arbete i anknytning till den även om arbetet inte är skiftarbete också under tiden mellan kl. 22.00 och kl. 6.00 under täktperioden.

KAPITEL 3 LÖN OCH ANDRA ERSÄTTNINGAR

13 §

Allmänna bestämmelser

1. Arbetstagarens individuella lön bestäms enligt kravnivån för hans eller hennes huvudsakliga arbete och hans eller hennes personliga kompetens.
2. Lönen för arbetet bestäms antingen som tidlön som beräknas enligt tid eller som prestationslön som helt eller delvis beräknas utifrån arbetsprestation.

14 §

Arbetets kravnivå

1. Med arbetets kravnivå menas de krav som arbetet ställer på arbetstagaren. Kravnivågrupperingen för arbetet grundar sig på beskrivningar av arbetets innehåll.
2. Arbetsuppgifterna delas in i fem kravnivåer utifrån fyra faktorer: den kompetens som arbetet kräver, det ansvar som arbetet förutsätter, den belastning arbetet förorsakar och arbetsförhållandena.
3. Arbetet kan vid behov placeras på en kravnivå utifrån flera arbetsuppgifter varvid kravnivån bestäms enligt arbetsuppgifterna som helhet.

Arbetets kravnivågruppering

Kravnivå 1

Arbetet kräver grundläggande yrkeskunskaper och rätt så kort instruktion samt normalt ansvar och normal självständighet. Arbetet orsakar liten belastning och arbetsförhållandena är goda.

Kravnivå 2

Arbetet kräver grundläggande yrkeskunskaper och praktisk erfarenhet samt relativt stort ansvar och relativt stor självständighet. Arbetet orsakar normal belastning och arbetsförhållandena är sedvanliga.

Kravnivå 3

Arbetet kräver mångsidig yrkeskunnighet och god praktisk erfarenhet samt stort ansvar och stor självständighet. Arbetet orsakar större belastning än normalt och arbetsförhållandena är svårare än normalt.

Kravnivå 4

Arbetet kräver mångsidig yrkeskunnighet och relativt

omfattande praktisk erfarenhet samt ytterst stort ansvar och ytterst stor självständighet. Arbetet är tungt och förhållandena är svåra.

Kravnivå 5

Arbetet kräver mycket mångsidig yrkeskunnighet och säker praktisk erfarenhet samt ytterst stort ansvar och ytterst stor självständighet. Arbetet är ytterst tungt eller förhållandena är svåra.

Arbetena placeras på kravnivåer i bolagsspecifika arbetsgrupper. Varje arbetsgrupp har representanter som arbetsgivaren och arbetstagarna har utnämnt.

15 §

Lön enligt kravnivå

	fr.o.m. 1.8.2016
Kravnivå 1	831 cent/timme
Kravnivå 2	884 cent/timme
Kravnivå 3	937 cent/timme
Kravnivå 4	996 cent/timme
Kravnivå 5	1058 cent/timme

16 §

Arbetstagarens arbetskompetens

1. Med arbetstagarens kompetens avses hans eller hennes förmåga att utföra sina arbetsuppgifter.
2. Arbetsgivaren utför bedömningen av kompetensen.
3. Arbetstagarens kompetens bestäms utifrån yrkeskunnighet, omsorgsfullhet och arbetsresultat enligt följande bestämningsgrunder:

Yrkeskunnighet

Med yrkeskunnighet avses arbetstagarens förmåga att flexibelt klara av de valsituationer beträffande arbetssätt och arbetsmetoder som uppkommer i arbetet.

Vid utvärdering av yrkeskunnighet beaktas arbetstagarens arbetserfarenhet, mångkunnighet och förmåga att utveckla framgångsrika arbetssätt och metoder.

Omsorgsfullhet

Omsorgsfullhet omfattar noggrant utförande av arbetsuppgifter, god kvalitet i arbetet samt iakttagande av arbets- och säkerhetsföreskrifter.

Arbetsresultat

Arbetstagarens arbetsresultat jämförs med de normala arbetsresultaten i arbetet.

4. Arbetstagaren har rätt att få en utredning över grunderna för fastställandet och de faktorer som har påverkat resultatet av fastställandet av hans eller hennes kompetens.
5. Genom fastställandet av kompetensen utvärderas arbetstagarens individuella lönedel. Fastställandet sker genast då det finns förutsättningar till det, dock senast efter tre månader i arbetet. För arbetstagare som återkommande arbetar för samma arbetsgivare sker fastställandet genast då det finns förutsättningar till det, dock senast när den sammanlagda tiden i arbete uppgår till tre månader.
6. Den individuella lönedelen justeras när arbetstagarens huvudsakliga arbete förändras eller när kompetensfaktorerna förutsätter detta, dock minst en gång per år.
7. I kravnivågrupperingen och fastställandet av den individuella lönedelen används vid behov tillämpningsanvisningar som arbetsgruppen gjort upp.

17 §

Individuell tidlön

1. Den individuella tidlönen fastställs utifrån lönen enligt kravnivån för arbetstagarens huvudsakliga arbete och den individuella lönedelen. Den individuella lönedelen utgör 2–25 procent av lönen enligt kravgrupp.
2. Beroende på arbetsförmågan och yrkesskickligheten hos en ny arbetstagare i branschen kan man mellan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att tidlönen är mindre än lönen enligt kravnivå, dock så att lönen är minst 90 procent av lönen enligt kravnivå för det arbete som arbetstagaren i huvudsak utför under högst tre månader från och med början av anställningsförhållandet.
3. Den individuella tidlönen betalas som timlön eller enligt överenskommelse som månadslön.

18 §

Prestationslön

1. Med prestationslöner avses både ackordslön som betalas för ackordsarbete (rakt ackord) och olika typen av löner som fastställs delvis enligt tid och delvis enligt arbetsprestation (prestationsmerarbete).

2. Prestationslönesättningen ska basera sig på arbetsspecifika löner och vara sådan att arbetstagarens prestationslöneförtjänst vid normal arbetstakt i arbete med prestationslön stiger 30 procent vid rakt ackord och 20 procent vid prestationsmerarbete över lönen enligt kravnivå. I prestationsmerarbete kan en fast lönedel vara lägre än timlönen enligt kravnivån.

3. Prestationslönearbete utförs enligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om man inte kommer överens om att utföra arbetet mot prestationslön, utförs arbetet mot tidlön.

4. När en arbetstagare som utför prestationslönearbete flyttas till ett annat arbete med prestationslön betalas han eller hon prestationslön som bestäms enligt det nya arbetet när detta arbete utförs.

5. När en arbetstagare som utför prestationslönearbete flyttas till arbete med tidlön betalas han eller hon lön enligt hans eller hennes individuella tidlön.

19 §

Elever med läroavtal och yrkesexamenspremie

1. Till den i läroavtalsförhållande betalas för tiden i arbete minst en lön som motsvarar lönen för kravnivå 1.

2. En person under 18 år med läroavtalsförhållande får minst 90 procent av lönen enligt kravnivå 1.

3. Till en arbetstagare, som med godkända betyg avlägger en yrkesexamen eller specialyrkesexamen i branschen betalas i samband med följande lönebetalning efter avläggande av examen ett yrkesexamensarvode som uppgår till 250 euro för yrkesexamen och 350 euro för specialyrkesexamen.

20 §

Medeltimförtjänst

1. Med medeltimförtjänst avses i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid under de närmast föregående fyra räkenskapsperioderna. När medeltimförtjänsten beräknas beaktas tillägg för skiftarbete och miljöillägg, men inte förhöjningar för övertids- eller söndagsarbete.

2. Om man beträffande ett kortvarigt anställningsförhållande inte kan räkna ut medeltimförtjänsten enligt metoden ovan, beräknas den utifrån den ordinarie arbetstiden under den föregående och den nuvarande räkenskapsperioden.

21 §

Söckenhelgsersättning

1. När arbetet avbryts en söckenhelg och denna dag annars hade varit arbetstagarens arbetsdag betalas en söckenhelgsersättning i form av lön för åtta timmar som bestäms utifrån arbetstagarens medeltimförtjänst. Söckenhelger som avses i denna bestämmelse är nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul.

2. Söckenhelgsersättning betalas dock endast till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst en månad före söckenhelgen i fråga och under förutsättning att

- a) arbetstagaren har arbetat enligt arbetstidsschemat eller haft semester, sjukledighet eller moderskapsledighet med lön eller sådan ledighet med lön som avses i 6 § 4 punkten eller 7 § 5 punkten den sista dagen före söckenhelgen liksom också den närmast följande arbetsdagen eller
- b) arbetstagaren endast har arbetat enligt arbetstidsschemat antingen den sista arbetsdagen före söckenhelgen eller den närmast följande arbetsdagen efter den, om frånvaron berott på ett tillstånd av arbetsgivaren eller på arbetstagarens semester, moderskapsledighet, sjukdom, reservövning, sådan ledighet med lön som avses i 6 § 4 punkten eller 7 § 5 punkten eller annan jämförbar orsak.

3. Söckenhelgsersättning betalas inte till en arbetstagare med månadslön och inte heller till en arbetstagare som på en annan grund får ersättning som arbetsgivaren bekostar under denna dag.

4. Till en arbetstagare som arbetar på en söckenhelg betalas i stället för söckenhelgsersättning lön enligt 7 § 8 punkten.

5. I oavbrutet skiftarbete på förädlingsfabriker betalas söckenhelgsersättning också till en arbetstagare för vilken den ifrågavarande söckenhelgen enligt arbetstidsschemat är en ledig dag.

6. Till en arbetstagare som arbetar på självständighetsdagen betalas i stället för den lagstadgade lönen för självständighetsdagen lön förhöjd med 200 procent. Arbetstid som utförs på självständighetsdagen räknas inte ingå i den ordinarie arbetstiden per vecka under självständighetsdagsveckan, med undantag av oavbrutet treskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete.

22 §

Lönebetalning

1. Lön betalas två gånger i månaden eller varannan vecka. Månadslönen betalas på en fast lönedag som meddelats på förhand. Lönen betalas via penninginrättning till den penninginrättning som arbetstagaren anvisar, om inget annat avtalats.

2. När anställningsförhållandet fortgår ska lönen betalas via penninginrättning senast inom 7 kontorsdagar efter att arbetsperioden gått ut. Vid ett annat betalningssätt ska lönen betalas senast inom 4 kontorsdagar efter arbetsperiodens utgång.

3. Ifall lönedagen infaller på en helgdag eller vardagslördag betalas lönen föregående vardag.

4. När anställningsförhållandet upphör ska lönen betalas utan dröjsmål. Ifall lönebetalningen sker via penninginrättning, reserveras tillräckligt med tid för beräkning och betalning av slutlön, dock högst 7 kontorsdagar.

5. Arbetsgivaren innehåller av arbetstagarens lön medlemsavgifterna till Trä- och specialbranschernas förbund per lönebetalningsperiod, förutsatt att arbetstagaren har gett fullmakt till det, och överför dessa per kvartal till det bankkonto som förbundet anvisar inom en månad efter varje kvartals utgång. Samtidigt ska arbetsgivaren lämna till förbundet en arbetstagerspecifik specifikation om de överförda medlemsavgifterna. För beskattningen får arbetstagaren vid utgången av året eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan.

23 §

Ersättning för motorsåg

1. Beloppet på ersättningen för motorsåg fastställs enligt det gällande kollektivavtalet för skogsbranschen.

24 §

Ersättning för resekostnader och dagtraktamente

1. Beträffande grunder enligt vilka ersättning för resekostnader, måltidsersättning och dagtraktamente betalas till arbetstagaren iakttas statens gällandens resereglemente med undantag av den sänkning i kilometerersättningen som beräknas efter 5 000 km, samt 24 § i sin helhet.

2. För fastställande av ersättningar för resekostnader på arbetsplatsen anvisar arbetsgivaren varje arbetstagare hans eller hennes ordinarie arbetsplats. När arbetsplatsen ändras genomförs fastställandet av en ny arbetsplats i samarbete med arbetsplatsens förtroendeman. När arbetstagaren vid arbetstidens början inleder eller vid arbetstidens slut avslutar sitt arbete vid ett sådant arbetsställe på arbetsplatsen som ligger på ett längre avstånd från hans eller hennes bostad än den ordinarie arbetsplatsen och han eller hon är tvungen att företa resan med sitt eget fordon, betalas till honom eller henne reseersättning för skillnaden mellan de ovan nämnda resorna enligt statens resereglemente. Under en sådan resa för vilken ersättning betalas är arbetstagaren skyldig att vid behov även transportera övriga arbetstagare i sitt fordon.

25 §

Semester

1. Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen.

Semesterpremie

2. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den meddelade tidpunkten och återkommer till arbetet genast efter att semestern upphört, betalas som semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön.

3. Semesterpremien betalas efter en avslutad semesterperiod, om man inte lokalt kommer överens om annat.

4. Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller semesterns slut under sitt anställningsförhållande har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 2 kap. 7 § i semesterlagen.

5. Semesterpremien betalas även till en arbetstagare som går i pension och till en arbetstagare som efter fullgjord värnplikt återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

6. Semesterpremien betalas dessutom till en arbetstagare vars anställningsförhållande sägs upp av en orsak som inte beror på arbetstagaren.

Semesterlön och semesterersättning

7. Om inte avtalsparterna kommer överens om annat, går man till väga på följande sätt när semesterlönen och semesterersättningen räknas ut:

8. Medeltimförtjänsten utgör grunden för beräkningen av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

9. Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera arbetstagarens medeltimförtjänst med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 2 kap. 5 § i semesterlagen och som framgår av följande tabell:

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

10. Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit åtta timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen likväl genom att man på motsvarande sätt multiplicerar medeltimförtjänsten med produkten av de ovan angivna koefficienterna och kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

11. Till en arbetstagare i ett anställningsförhållande för viss tid, som under sitt anställningsförhållande inte fått semester, betalas då anställningsförhållandet upphör avvikande från bestämmelserna i punkt 8 ovan en semesterersättning på 13,5 procent av den lön för arbetad tid som under anställningsförhållandet betalats till arbetstagaren eller som förfallit till betalning. Till lönen räknas inte den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete och enligt lag eller avtal för övertidsarbete.

26 §

Lön för sjukdomstid och hälsokontroller

1. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst en månad och som enligt ett läkarintyg eller en annan av arbetsgivaren godkänd utredning har varit förhindrad att utföra arbete på grund av sjukdom eller olycksfall betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstid i form av lön enligt medeltimförtjänsten från början av den andra hela sjukdagen eller, om arbetsförmågan beror på ett olycksfall i arbetet, från början av den första frånvarodagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet, förutsatt att arbetstagarens anställningsförhållande före arbetsförmågans början har fortgått oavbrutet:

– minst 1 månad men mindre än 3 år	för arbetsdagarna under en period på 28 dagar
– 3 år men mindre än 5 år	för arbetsdagarna under en period på 35 dagar
– 5 år men mindre än 10 år	för arbetsdagarna under en period på 42 dagar
– 10 år eller längre	för arbetsdagarna under en period på 56 dagar

2. Om arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall fortgår minst sex (6) vardagar, betalas lön för sjukdomstid även för den första sjukdagen.

3. Till en arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början utan avbrott fortgått i minst två år betalas lön för sjukdomstid däremot från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

4. Om en arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har fortgått en månad, betalar arbetsgivaren 50 procent av lönen för sjukdomstiden, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller dagen då arbetsförmågan började och inom en tidsperiod på nio vardagar därefter. Vad gäller lönen för karensdagen och även i övrigt följer man bestämmelserna i denna paragraf.

5. Från lönen för sjukdomstiden dras den dagpenning av som arbetstagaren får på basis av samma arbetsförmåga under samma tid eller annan därmed jämförbar ersättning på grund av lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ersättningen i fråga från lönen för sjukdomstiden till den del ersättningen betalas till arbetstagaren på grund av en försäkring som helt eller delvis bekostas av honom eller henne själv.

6. Under den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjukdomstid till en arbetstagare har arbetsgivaren rätt att själv lyfta den i föregående stycke avsedda dagpenningen eller därmed jämförbar annan ersättning eller återfå beloppet av arbetstagaren, men dock inte mer än det belopp arbetsgivaren själv har betalat.

7. Om ingen dagpenning betalas ut på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen dra av den dagpenning eller den del av dagpenningen som på grund av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

8. Lön för sjukdomstid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligt eller genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat vållande har ådragit sig sjukdomen.

9. Arbetsgivaren ordnar lagstadgade hälsokontroller för arbetstagarna. Arbetsgivaren står för kostnaderna för dessa undersökningar.

27 §

Arbetstagarens särskilda förmåner

Sjukt barn

1. När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal för en kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för vårda barnet som han eller hon ska sörja för eller för att ordna vården, dock högst för tre dagar.

2. En förutsättning för betalning är att arbetstagaren förvärvsarbetar och att man företer en motsvarande utredning om barnets sjukdom som krävs om arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst en månad. Ovannämnda villkor tillämpas även på ensamstående föräldrar. I fråga om handikappade barn är åldersgränsen 12 år. Det ovan nämnda tillämpas på adoptivföräldrar, en vårdnadshavare som bor i ett annat hushåll och personer som lever i ett registrerat partnerskap.

3. Vid tillämpning av denna punkt jämförs studier på en annan ort med förvärvsarbete.

4. För samma sjukdomsfall betalas ersättning bara till den ena föräldern.

5. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1315/1989) i statsrådets beslut (Srb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 d § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården av, i rehabilitering av eller i kurs i anpassningsträning eller rehabilitering av ett barn som avses i 23 d § i sjukförsäkringslagen, när föräldern kommit överens om det på förhand med arbetsgivaren.

Arbetstagarens 50- och 60-årsdag och bröllopsdag

6. En arbetstagare har rätt att på sin 50- och 60-årsdag samt på sin bröllopsdag få en ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden då dagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

Uppbåd och repetitionsövningar

7. När en arbetstagare deltar för första gången i uppbåd eller urval och anknytande läkarundersökning som värnplikten förutsätter, ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för de timmar som arbetstagaren varit tvungen att vara borta från arbetet på grund av att uppbådet, urvalet eller läkarundersökningen inföll under arbetstagarens arbetstid enligt arbetstidsschemat.

8. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för den tid som går åt till repetitionsövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas.

Nära anhörigs begravning

9. Arbetstagaren har rätt till avlönad ledighet arbetet på en nära anhörigs begravningsdag.

10. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, barn och fosterbarn, föräldrar, bröder och systrar liksom makens eller makans föräldrar. Likställd med maka/make anses också sambo, som arbetstagaren har gemensamma barn med, samt registrerad partner.

11. För arbetstagare som deltar i hälsoundersökningar och kontroller som beordrats på arbetsgivarens initiativ liksom också för de som deltar i fortsatta undersökningar ska man ordna befrielse från arbetet för dessa ändamål och tiden som går åt till dem ska räknas som arbetstid.

Rätt att delta

12. En arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet har rätt att delta i sitt fackförbunds styrelsemöten, kollektivavtalsförhandlingar samt olika förvaltningsorgan till vilka förbundet kallar sina medlemmar och har valts att representera dem. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om deltagandet så fort som möjligt efter att han eller hon har fått kallelsen/informationen och framlägga en skriftlig kallelse om så krävs. När semester och arbetstidsförkortning tjänas in likställs denna frånvaro med tid i arbete.

28 §

Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Samarbets- och uppsägningsförfarande

1. Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare. Innehållet i verksamhetsplanen diskuteras med representanter för personalen. I planen redogörs för förfaringssätten och formerna för förhandlingarna, den planerade tidtabellen samt de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetsökande, utbildning och anlitande av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas de gällande normerna för hur man går tillväga vid nedskärning av arbetskraft. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än 10 anställda, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetsökande, utbildning och anlitande av arbetsförvaltningens tjänster.

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

3. Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet på små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten nå en överenskommelse om kvaliteten på de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Personalens representanter deltar också i samarbetet.

Sysselsättningsplan och dess verkställande under uppsägningstiden

4. Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till en sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

5. Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet arbetsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet varat i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke omedelbart efter att uppsägningarna skett lämna upplysningar om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten. Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av sysselsättningsplanen.

6. Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsplanen. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare.

7. Om man inte kommit överens om något annat efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid

delta i utarbetande av en sysselsättningsplan, arbetssökande och arbetsintervjuer på eget eller myndigheternas initiativ, omplaceringsträning, inläring och praktik i arbetet eller i arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med hans eller hennes sysselsättningsplan. Ledighetens längd är beroende på anställningsförhållandet enligt följande:

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

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

9. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning av orsaken till ledigheten.

KAPITEL 4 FÖRHANDLINGSBESTÄMMELSER

29 §

Förtroendemän

1. Rätt att välja förtroedeman och förtroendemannens rättigheter och skyldigheter fastställs enligt det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ska tillämpas som en del av kollektivavtalet.
2. Förtroedeman väljs för geografiskt benämnda områden eller fabriksspecifikt med iakttagande av principerna under punkt 3.1 i det allmänna avtalet. Avvikande från det allmänna avtalet förrättas förtroendemannavalet som postval. Valet av förtroedeman fastställs av den fackavdelning vars medlem den valda förtroendemannen är.
3. Alternativt kan företagsspecifikt avtalas om ett huvudförtroendemannasystem, enligt vilket det för företaget ska väljas en huvudförtroedeman och förtroendemän för separat avtalade arbetsplatser.
4. I början av täktperioden ska arbetsgivaren informera personalen och förtroendemannen på arbetsplatsen om omfattningen av de arbetsfaser som är avsedda att utföras på ackord.
5. För nya arbetstagare ska ordnas ett introduktionstillfälle där förtroendemannen reserveras möjlighet att redogöra för förhandlingsförhållandena på arbetsplatsen och frågor som gäller anställningsförhållandet.
6. Förtroendemannen ges regelbundet återkommande befrielse från arbetet för skötseln av förtroendemannauppgifterna enligt följande:

Antal anställda på arbetsplatsen	Regelbunden befrielse
10–25	3 timmar/vecka
26–50	4 timmar/vecka
51–150	5 timmar/vecka
151 eller fler	6 timmar/vecka

7. Till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen betalas en ersättning på 98 euro i månaden fr.o.m. 1.8.2015. Till huvudförtroendemannen som avses ovan i punkt 3 betalas en ersättning på 216 euro i månaden fr.o.m. 1.8.2015.

30 §

Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Ifall arbetstagaren har invändningar mot tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller övriga avtal med anknytning till detta, ska han eller hon utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om dessa.
2. Om enighet inte nås i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren hänskjuts meningsskiljaktigheten till förtroendemannen och arbetsgivaren för behandling. Dessa ska inleda förhandlingar om saken utan dröjsmål. Ifall det inte

finns någon förtroendemans på arbetsplatsen hänskjuts meningsskiljaktigheten efter förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare till avtalsparterna för utredning.

3. Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på lokal nivå, hänskjuts den till kollektivavtalsparterna för utredning. För detta ändamål ska en skriftlig promemoria över de lokala förhandlingarna göras upp, av vilken orsaken till meningsskiljaktigheten och de åsikter som framförts gällande den framgår. Promemorian ska sändas till vardera kollektivavtalsparten.

4. Då någondera avtalsparten föreslår förhandlingar om ovan nämnda meningsskiljaktighet, ska förhandlingarna påbörjas och slutföras utan onödigt dröjsmål.

5. Ifall avtalsparterna inte når enighet om meningsskiljaktigheten kan ärendet föras till arbetsdomstolen eller, om ärendet inte omfattas av arbetsdomstolens behörighet, till underrätten för avgörande.

6. Trä- och specialbranschernas förbunds ombud har rätt att i frågor som gäller tillämpningen av detta avtal på arbetstid besöka arbetsplatser efter att först ha underrättat den ifrågavarande arbetsplatsens ledning om besöket. Ombudet har rätt att få tillgång till de uppgifter som han eller hon behöver för att kunna övervaka kollektivavtalet.

Principen om kontinuerliga förhandlingar

7. Parterna konstaterar att ett gemensamt mål är att enligt principen om kontinuerliga förhandlingar också under avtalsperioden vid behov inleda förhandlingar för att utveckla eller förtydliga innehållet i kollektivavtalet. Ärenden som avtalats under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden.

31 §

Avtalets giltighet och uppsägning

1. Kollektivavtalet är ikraft 1.2.2017–31.1.2018 varefter avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligen säger upp avtalet senast två månader innan giltighetstiden löper ut.

2. Om avtalet sägs upp ska ett skriftligt förslag till avsedda ändringar av kollektivavtalet ges till den andra avtalsparten senast då förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal inleds och i varje fall innan avtalets giltighetstid löper ut.

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

Helsingfors den 2 juni 2016

SKOGSINDUSTRIN rf

TRÄFACKET

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

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

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt deras rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och att bli jämlikt bemött utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma över ledningen av arbetet.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

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

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be TT och FFC om ett utlåtande om hur avtalen ska tolkas.

Representanter som utsetts av kollektivavtalsparterna har, om de särskilt kommer överens med arbetsgivaren om det, rätt att bekanta

sig med förhållandena på arbetsplatserna där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsbesked om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk inleds ska riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan arbetskonflikten inleds. I meddelandet ska arbetskonfliktens orsaker, begynnelsepunkt och omfattning anges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsförbund. 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 vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar

I den mån det inte i detta avtal avtalats annat iakttas lagen om samarbete i företag (725/1978), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

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

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. På så sätt ges arbetstagaren en möjlighet att utvecklas i sitt arbete och utvidga

sina färdigheter att kunna utföra nya arbetsuppgifter.

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

På arbetsplatsen ska parterna med lämpliga intervaller i samråd följa upp hur produktiviteten, produktionen och personalen utvecklas. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna vid den enhet där utvecklingen ska genomföras.

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan man lokalt avtala om att tillsätta ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som gäller utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/1978) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Om arbetsgivaren anlitar externa konsulttjänster i företagets utvecklingsverksamhet, ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet följer detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska genomförandet av utvecklingsåtgärderna kopplas samman med företagets personalpolitik, framför allt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridning, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, ska skrivas in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan.

Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgift är att delta i utarbetandet, förverkligandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser om förtroendemän

Val av förtroendeman

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 detta avtal en registrerad underförening till ett fackförbund som är part i kollektivavtalet.

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

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på förslag av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman väljs. Då ska man beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagarna vid avdelningen även vid skiftarbete. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta val av förtroendeman på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet.

Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dagar innan valet förrättas. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannen har också till uppgift att arbeta för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

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

Frågor som rör anställningsförhållandet ska arbetstagaren reda ut tillsammans med sin chef. Ifall arbetstagaren inte har kunnat utreda en sådan fråga direkt med sin chef, kan han eller hon föra ärendet vidare till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt, kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

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

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

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemannens anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne. Om man inte lokalt avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan skjutas upp till dess att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna väljer arbetarskyddsombudet bland arbetstagarna på arbetsplatsen.

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I motsats till bestämmelsen i föregående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig väljas när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande organ ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om vilka personer som har valts till förtroendemän, om att ersättaren vikarierar för huvudförtroendemannen, om att arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet sköter förtroendemannauppdraget eller om att förtroendemannen sköter arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om att en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen. Arbetsgivaren underrättar de förtroendevalda om vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppdrag ordnas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. För annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och andra personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen enligt detta avtal ordnas vid behov tillfälligt befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande bestämda tidsperioder, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

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

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter, ska det berättiga till längre befrielse då man kommer överens om befrielsen.

Ersättning för inkomstbortfall

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

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen

eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för på detta vis förlorad tid eller så kommer man överens med honom eller henne om annan extra ersättning.

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av den utrustning som de behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild lokal, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppgifterna. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontorsmaterial och dylik utrustning. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Medan uppdraget sköts eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än vad han eller hon hade när han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör för honom eller henne ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans eller hennes yrkeskunskap. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Huvudförtroendemannens och

arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bör svara mot inkomstutvecklingen i företaget.

Ifall ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till ett arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att detta inte oskäligt försvårar skötseln av uppgiften som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter att en huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som krävs enligt utredningen. När man avväger vad utbildningen ska innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse (Tillägg 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med att mandatperioden löper ut till följd av att rörelsen överlåts.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

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

Individuellt skydd (Ändr. 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Arbetsavtalet för en annan förtroendeman än huvudförtroendemannen får enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 §.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grunder som beror på honom eller henne själv 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 med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska tillämpas även på huvudförtroendemannakandidater som fackavdelningens möte har ställt upp och som fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidater om vars kandidatur arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan skriftligen har underrättats. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas också på en arbetstagare som tjänstgjort som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att uppdraget upphört.

Ersättningar (Ändr. 10.5.2001. I kraft 1.6.2001)

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

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

4.4 Ersättare

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Lönestatistik och personaluppgifter

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat, har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans eller hennes verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som ska samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte ut.

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

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat följer av branschvisa eller lokala avtal. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också arbetarskyddsfullmäktigen i mån av möjlighet.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att få tillgång till den förteckning över nöd- och övertidsarbete som utarbetas i enlighet med arbetstidslagen (605/1996) på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigen med stöd av lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att sköta sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren förser arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorganen med de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter: En utredning över företagets ekonomiska situation utifrån bokslutet efter att det fastställts.

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

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning. Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter. I företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

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

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges personalen på arbetsplatsen.

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

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalens företrädare i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och företrädare för personalen som saken berör, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som har rätt att få tillgång till uppgifterna. När arbetsgivaren meddelar om sekretessen ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessen och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretessen för vederbörande arbetstagare eller företrädare för personalen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

Personalsammanslutningar som nämns 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. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovanstående personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera möteskallelser eller underrättelser eller att publicera dem på anslagstavla som tillhandahållits arbetstagarna. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess 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. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Att det rör sig om utbildning enligt denna paragraf ska konstateras innan anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för kursprogrammets inlärningsmaterial, kostnad för helpension vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättning för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och för restiden. För tid som använts till utbildning eller nödvändiga resor till och från utbildningen utom arbetstid betalas ingen ersättning. Lönen för en vecko- och månadsavlönad person minskas inte under tiden för kursen eller resorna till och från den.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Personer som kan delta i en grundkurs enligt detta avtal är medlemmar av arbetarskyddskommissionen, en arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig och arbetarskyddsombudsman samt i en specialkurs den arbetarskyddsfullmäktige.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det ovan nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, bevarande av arbetsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det medför kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och minst sex veckor på förhand om det handlar om en längre kurs.

Innan personen deltar i en ovan avsedd utbildning, ska han eller hon avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför och uttryckligen på förhand fastställa om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren enligt detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska man konstatera hur stora dessa ersättningar är.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor. Likaså betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats vid ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelningens ordförande för högst en månad, ifall han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

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

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

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i detta avtal upp till en gräns på en månad minskar inte semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

(Bestämmelserna i detta kapitel iakttas inte inom kollektivavtalets tillämpningsområde.)

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

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

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. När man avtalar om undantag ska centralförbunden meddelas om detta.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC)

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 sådana anställningsförhållanden som avses i

1. sjömanslagen (423/1978),
2. lagen om grundläggande yrkesutbildning (630/1998).

Tillämpningsanvisning

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i regel uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare, av skäl som beror på arbetstagaren.

Förutom de fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller

1. hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen;
2. arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen;
3. hävning av arbetsavtal under prøvotiden med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen;
4. uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen,
5. i de fall som nämns i 7 kap. 5, 7 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

Tvister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som genomförts med stöd av 7 kap. 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 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

Procedurbestämmelserna i I, III och IV kapitlet ska emellertid också tillämpas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 §

Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person fastslås.

I 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild förteckning över de grunder som åtminstone inte kan anses som sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder betraktas sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, 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 en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningsförhållandets längd

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

Utöver anställningsförhållandets kontinuitet, ska man även utreda vilken tid som kan räknas till godo vid beräkning av anställningsförhållandets längd som förlänger uppsägningstiden. 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 tjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Det är praxis att reglerna för beräkning av tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas vid beräkningen av tider som har samband med anställningsförhållanden, t.ex. vid beräkningen av uppsägningstider. Vid beräkning av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, 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. Tid 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. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare 30.7 säger upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader, betyder det att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om 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 motsvarar den dag då den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägning infaller på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

I fall då en arbetstagares arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och då arbete fortfarande erbjuds efter utgången av uppsägningstiden, kan man med arbetstagaren ingå ett arbetsavtal för viss tid om utförandet av det återstående arbetet.

4 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala arbetstagaren full lön för 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 detta belopp från den slutlön som arbetstagaren betalas, med iakttagande av bestämmelserna i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis underlåter 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. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte befattat sig med sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis i respektive bransch.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av ett arbetsavtal ska göras till arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

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 §

Meddelande om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela det datum då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsgrunder som arbetsgivaren känner till och på vilka arbetsavtalet avslutas.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som tidigare nämnts, följer man bestämmelserna i detta kapitel vid uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren.

8 §

Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.

Tillämpningsanvisning

I 9 § i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens 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 arbetsdomstolen för behandling. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljeförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägningen av ett arbetsavtal kan enligt den ordningsföljd som fastställts i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i 2 § i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 §

Ersättningsbelopp

Ersättningen ska motsvara lönen för minst tre och högst 24 månader.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

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

Tillämpningsanvisning

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin 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 man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare.

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

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren minst en vecka på förhand meddela om att arbetet återupptas, om annat inte har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om en bostadsförmåns giltighet under permittering finns i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utifrån den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en 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 informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att utredningen har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att höras om utredningen.

En förhandsutredning behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren med stöd av annat lagrum än arbetsavtalslagen, annat avtal, eller annan bestämmelse som är bindande för honom eller henne, ska lämna motsvarande utredning, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska personligen varsla arbetstagaren om permittering. Om detta inte kan ske personligen, kan arbetsgivaren varsla arbetstagaren per brev eller elektroniskt med iakttagande av tiderna i 16 § 1–2 stycket.

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

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

Den skyldighet att varsla om permittering som avses ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock 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 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att utfärda separat permitteringsvarsel då löneutbetalningen upphör.

I avtalet nämns dessutom att permitteringsvarsel är onödigt i sådana fall då arbetsgivaren inte är skyldig att betala arbetstagaren lön för hela permitteringstiden på grund av annan frånvaro från arbetet. I regeringens proposition om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder för att varsla om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar, ska arbetsgivaren dock varsla arbetstagaren om permittering.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan uppsägningstid. Om arbetstagaren känner till tidpunkten då permitteringen upphör, finns inte denna rätt under de sju dagarna innan permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör under permitteringstiden, har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att från lönen för uppsägningstiden dra av lön för 14 dagar, om arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade tiden på 14 dagar för permitteringsvarsel. 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 ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet upphört, om inte något annat avtalas.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

Om det dyker upp nytt arbete hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen meddelas innan permitteringen börjar. Då upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Uppskjuten permittering

Arbete som dyker upp under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan skjutas upp till en senare tidpunkt. En permittering kan skutas upp på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som dök upp under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från och med 17.4, men 10.4.2001 dyker nytt arbete upp för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan utan nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2001.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan nytt varsel, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas pågå.

Det ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och är inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om arbetslöshetsskydd.

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 varsel om permittering i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalas.

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

Meddelande om när arbetet inleds

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall inte annat har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med fem dagars uppsägningstid. Meddelande enligt bestämmelsen ovan behöver inte ges då arbetstagaren är permitterad för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

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

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit emot annat arbete efter permitteringsvarslet men innan han eller hon fått meddelande om annullering eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lider till följd av detta. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid iakttas enligt avtalet bestämmelserna i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare under den tid som hans eller hennes arbete av godtagbar orsak, såsom permittering, har avbrutits, rätt att använda bostad som han eller hon har fått som löneförmån. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid reducering av arbetskraft

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

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

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 det nämnda avtalet och i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. 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 tidigare anställd, vid Arbetskraftsbyrån fortfarande arbetssökande arbetstagare arbete, om denne har sagts upp av produktionsrelaterade och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, förutsatt att arbetsgivaren inom 9 månader efter att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare i samma eller liknande uppgifter som den uppsagde har utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort där arbete står till buds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Arbetsgivaren underrättas om dessa arbetssökande, och de tidigare arbetstagarna anvisas arbete på sedvanligt sätt.

20 § Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtenhet att iaktta förfarandebestämmelserna leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse av bestämmelserna tas i beaktande vid fastställandet av beloppet för ersättning vid uppsägning utan grund.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdande

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

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 FACKFÖRBUNDS
CENTRALORGANISATION FFC