

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

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

**KOLLEKTIVAVTAL
för arbetstagare i
mjölkförädlingsbranschen**

KOLLEKTIVAVTAL
för arbetstagare i
mjölkförädlingsbranschen

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto M2L ry
Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL	1
SILAT FRÅN AVTALET	8
1 § Avtalets tillämpningsområde	11
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt	11
3 § Utomstående arbetskraft	11
4 § Allmänna avtal	12
5 § Anställningsförhållandets upphörande	12
6 § Arbetsavtal för viss tid	13
II LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG	14
7 § Lönegrupperingar och arbetslöner	14
LÖNEGRUPPERING 1.10.2005	14
Månadslöner	15
Arbetstagare på underhållsavdelningar	17
UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS NORMTIMLÖNER	19
1. Tjänsteårstillägg	21
2. Tillägg för arbetsinstruktion	22
3. Fryslagertillägg	22
4. Tunga bördor	22
8 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete	23
9 § Löneutbetalning	23
10 § Resekostnader och dagtraktamenten år 2014	23
11 § Arbetskläder	25
Arbetsskor	25
III ARBETSTID	27
12 § Arbetstid	27
13 § Arbetstidsexperiment	27
14 § Lediga dagar	27
15 § Övertidsarbete	28
16 § Ersättning för lång arbetsdag	28
17 § Ersättning för arbete på en ledig dag	30
Påsklördag, midsommar- eller julafton	31
18 § Ersättning för storhelg	31
19 § Morgon-, skift-, kvälls-, natt- och lördagstillägg	31
Morgontillägg	31
Skifttillägg	32
Kvällstillägg	32
Natttillägg	32
Lördagstillägg	33
20 § Beräkning av dags- och timlön	33
Hur timlönen omvandlas till månadslön	34

	Deltidsanställda:	34
21 §	Vilopauser	34
22 §	Arbetstidsschema	34
23 §	Utryckningsarbete och beredskap	35
	Beredskap	35
24 §	Särskilda bestämmelser för smältostfabriker, permanentförpackningsavdelningar, glassfabriker samt mjölkpulver- och vasslekoncentratavdelningar	36
	Ordinarie arbetstid	36
	Lediga dagar	36
	Övertid	36
25 §	Säsongsvariationer	36
IV	FRÅNVARO MED LÖN	37
26 §	Lön för sjukdomstid	37
27 §	Lön under moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption.....	39
28 §	Vård av sjukt barn	40
29 §	Läkarundersökningar	42
30 §	Vissa ersättningar	44
	1. Födelsedagar	44
	2. Begravning och vigsel	45
	3. Repetitionsövningar	45
	4. Uppbåd	45
	5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor	45
	6. Kommunala organs möten	45
V	SEMESTER	46
31 §	Semester	46
32 §	Förflyttning av semester	46
33 §	Semesterpenning	48
VI	ARBETARSKYDD	49
34 §	Skyddskläder	49
35 §	Arbetarskydd	49
VII	FACKFÖRENING	50
36 §	Förtroendeman	50
37 §	Arbetarskyddsfullmäktig	52
38 §	Besök på arbetsplatsen	53
39 §	Sammankomster på arbetsplatsen	53
40 §	Anslagstavla	54
41 §	Uppbörd av medlemsavgifter för fackföreningar	54
42 §	Utbildningsverksamhet	54
43 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	54

VIII ARBETSFRED	55
44 § Arbetsfred	55
45 § Avtalets giltighetstid	55
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I MEJERIBRANSCHEN 2003	56
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003.....	60
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003..	62
PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉ	65
M2L/FLF AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003	66
M2L/FLF ALLMÄNT AVTAL 2003	79
BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING	94
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005	96
REKOMMENDATION FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING PÅ ARBETSPLATSERNA	100

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto ry
Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR MJÖLKFÖRÄDLARE

Tid: 27.11.2013
Plats: Valios huvudkontor
Närvarande: Förbundens representanter

Bakgrund: Det konstaterades att det gällande kollektivavtalet för mejeriarbetstagare mellan förbunden som undertecknats av Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf 24.5.2010 löper ut 31.3.2014.

Genom detta underteckningsprotokoll avtalar Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto ry och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf om ett nytt kollektivavtal mellan förbunden som träder ikraft 1.4.2014. Innehållet i detta nya kollektivavtal består av bestämmelserna och tolkningarna av kollektivavtalet mellan Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf, som nämndes i föregående stycke och som gäller till och med 31.3.2014, med de ändringar och tillägg som nämns i detta underteckningsprotokoll.

1 § Avtalets innehåll

Kollektivavtalet för mjölkförädlare mellan Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto ry och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf som träder ikraft 1.4.2014 och som ingås genom detta underteckningsprotokoll är till sitt innehåll det samma som kollektivavtalet för mejeriarbetstagare som Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf undertecknade 24.5.2010 och som gäller till och med 31.3.2014 jämte de bilagor som ska tillämpas som en del av kollektivavtalet. I kollektivavtalet införs dock de ändringar som avtalats senare i detta underteckningsprotokoll.

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto ry och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf konstaterar att man i det kollektivavtal som nu ingås mellan förbunden tillämpar de tolkningar av avtalet och den praxis som när detta underteckningsprotokoll görs upp har slagits fast eller i övrigt etablerats som tolkningar av kollektivavtalet för mejeriarbetstagare mellan Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf.

2 § Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.4.2014–31.1.2017.

Kollektivavtalet är i kraft till och med 31.1.2017. Enligt sysselsättnings- och tillväxtavtalet är den första perioden 1.4.2014–31.1.2016 och den andra perioden 1.2.2016–31.1.2017. Därefter gäller avtalet ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten minst en månad före avtalsperiodens utgång. Oberoende av uppsägning är bestämmelserna i kollektivavtalet i kraft tills förhandlingarna om ett nytt avtal gemensamt konstateras avslutade eller den ena parten skriftligen meddelar sig anse förhandlingarna avslutade.

3 § Lönejusteringar 2014

Lönerna höjs 1.8.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning som i branscher med månadslön uppgår till 20 euro. Beloppet för den allmänna förhöjningen för deltidsanställda beräknas i förhållande till den fulla arbetstiden.

Tillämpningsanvisning: se tillämpningsanvisningen för 6 § gällande tidpunkterna för lönejusteringen.

4 § Lönejusteringar 2015

Lönerna höjs 1.8.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,4 procent. Beloppet för den allmänna förhöjningen för deltidsanställda beräknas i förhållande till den fulla arbetstiden.

5 § Lönejusteringar 2016

Under den andra delen av avtalsperioden 1.2.2016–31.1.2017 justeras lönerna enligt punkt 2.3 i det sysselsättnings- och tillväxtavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer undertecknade 30.8.2013.

Om centralorganisationerna inte når ett samförstånd senast 15.6.2015 i fråga om avtalsförhöjningen, kan de undertecknade kollektivavtalsparterna säga upp detta avtal med fyra månaders uppsägningstid med verkan från och med slutet av den första avtalsperioden.

Om centralorganisationerna har nått ett avtal om avtalsförhöjningarna, är tidpunkten för löneförhöjningen således från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast 1.8.2016.

6 § Tabelllöneförhöjningar under avtalsperioden

2014

Tabelllönerna höjs med 20 euro i branscher med månadslön från och med 1.8.2014.

2015

Tabelllönerna höjs med 0,4 procent från och med 1.8.2015.

2016

Tabelllönerna höjs med den procent som motsvarar den allmänna förhöjning centralorganisationerna har avtalat om. Om centralorganisationerna inte når ett samförstånd om avtalsförhöjningarna för sysselsättnings- och tillväxtavtalets andra period, kan parterna säga upp avtalet på de villkor som nämns ovan i 5 §.

Förbunden avtalar om en särskild tabelllöneförhöjning för att riva luftrummet i tabelllönerna som utvecklingen av lönegrupperingen har skapat. Med stöd av detta höjs tabelllönerna 1.4.2014 och 1.8.2014 på det sätt man gemensamt kommit överens om så att de allmänna förhöjningar som genomförts åren 2012 och 2013 beaktas i tabellerna till sina fulla belopp. Tabellförhöjningarnas förhållande är hälften 1.4.2014 och hälften 1.8.2014.

Tillämpningsanvisning (6 §): Tabelllöneförhöjningen som träder ikraft 1.4.2014 genomförs så att lönejusteringarna görs från början av den lönebetalningsperiod som ligger närmast tidpunkten för lönejusteringen i fråga. Tidpunkten för lönejusteringen kan därmed vara före eller efter 1.4.2014 beroende på när företagets lönebetalningsperioder börjar. Samma princip tillämpas även för lönejusteringarna 1.8.2014 också i fråga om den allmänna förhöjningen. I senare lönejusteringar görs lönejusteringen på den ifrågavarande dagen eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

7 § Arbetsgrupper

- En gemensam arbetsgrupp mellan förbunden tillsätts för att under avtalsperioden utreda sätt att främja personalens arbetshälsa vid företagen i mjölkförädlingsbranschen och upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare i olika åldrar samt för att granska den åldrande befolkningens yrkeskunskaper och utvecklingen av dessa.
- En avtalsteknisk arbetsgrupp inrättas vars uppdrag är att utveckla kollektivavtalets struktur och språk samt utreda tolkningsfrågor gällande punkter i avtalet. Arbetsgruppen kommer vid behov med förslag utifrån vilka förbunden när som helst under avtalsperioden kan förnya avtalstexter enligt principen om kontinuerliga förhandlingar.
- Under avtalsperioden kan förbunden tillsätta en arbetsgrupp vars uppgift är att kartlägga behovet att utveckla lönegrupperingen i mjölkförädlingsbranschen och att vid behov vidta åtgärder för att utveckla lönegrupperingen och lönesystemet beroende på branschernas behov. Syftet är framför allt att utreda hur kompetens och framgångsrikt arbete kunde ges större tyngd vid

lönesättningen.

När arbetsgruppen tillsätts kommer man överens om dess uppdrag, sammansättning och tidtabell. Om arbetsgruppens förslag och införande av arbetsgruppens resultat kan avtalas mellan förbunden i 2+2 avtalade arbetsgrupper genom ett enhälligt beslut under avtalsperioden.

8 § Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstillägg registreras på den nivå som avtalats i Valios företagsspecifika avtal 2010 med beaktande av konsekvenserna av senare allmänna förhöjningar.

Anställningens längd	Tillägg 1.4.2014	Tillägg 1.8.2015
Minst ett år	50 €	50 €
5–10 år	85 €	85 €
10–15 år	107 €	107 €
15–20 år	130 €	131 €
20–25 år	173 €	174 €
25–30 år	194 €	195 €
över 30 år	217 €	218 €

9 § Introduktion i arbetslivet

AVTAL OM SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET FÖR SKOLELEVER 2014–2016

Maidonjalostajien ja Meijeritukkukauppioiden liitto ry och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf vill för sin del stödja grundskolelevers möjligheter att bekanta sig med arbetslivet inom ramen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant". Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten vid företag i livsmedelsbranschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

Därför har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation 14.11.2013 avtalat följande:

Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskolelever, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant".

Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till tiden mellan 1.6 och 15.8 under åren 2014–2016.

1. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant" betalas i form av en engångsersättning på 335 euro, i vilken ingår semesterersättning för praktikperioden.

2. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de grundskolelever vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta avtal.

10 § Åldersprogram för 50 år fyllda

Arbetsgivaren ska, om en arbetstagare som fyllt 50 år så vill, förhandla med denne, om tillbudsstående möjligheter att främja arbetstagarens ork och förlänga dennes tid i arbetslivet. Vid förhandlingarna strävar man efter en för bägge parter ändamålsenlig lösning, där även arbetstagarens förtjänstnivå tryggas så långt möjligt.

11 § Livsmedelshygienisk kompetens

Förbunden är ense om att i fall arbetstagaren inte har ett kompetensintyg som krävs enligt livsmedelslagen (23/2006) innan arbetsavtal ingås, ska arbetsgivaren enligt ovan nämnda lagrum ombesörja intyget på sin bekostnad.

12 § Bl.a. deltidspension, deltidstillägg, partiell vårdledighet, deltids-sjukpension samt deltidsolycksfallspension

Förbunden har avtalat att arbetsdomstolens utslagspraxis ska tillämpas i fråga om arbetstidsförkortning bl.a. i fall där en arbetstagare övergår till sådant deltidsarbete som nämns i rubriken.

Om arbetsdomstolen under avtalsperioden i ovan nämnda eller motsvarande situationer avgör på annat sätt, avtalar förbunden att arbetsdomstolens nya utslag omedelbart ska tillämpas. Förfarande enligt domstolens beslut börjar tillämpas enligt förbundens överenskommelse. Förbunden konstaterar att när en arbetstagare som omfattats av systemet med arbetstidsförkortning (pekkandagar) övergår till deltidspension, förlängt deltidsarbete eller partiell vårdledighet, deltidsjukpension eller deltidsolycksfallspension tjänar han eller hon in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den ordinarie arbetstid under vilken han eller hon i verkligheten arbetar (AD: 2004 -77).

(här kanske en hänvisning till avtal om treskiftsarbete)

I ovan nämnda fall betalas till arbetstagare i intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete på dennes ordinarie arbetade timmar procenttillägg enligt gällande avtal (3,2 %/10,5 % samt 15,6 %) (AD:2004 -77)

13 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Syftet med verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren så fort som möjligt. Den gällande lagstiftningen tillämpas för omställningsskyddet. (hänvisningsbestämmelse)

14 § Jämställdhet

Förbunden anser det viktigt att man på arbetsplatserna i enlighet med jämställd-

hetslagen främjar jämställdheten mellan könen. För att detta mål ska uppnås understryker förbunden betydelsen av att i lagen nämnda skyldigheter fullföljs och åtgärder vidtas.

15 § Ändringar av löne- och arbetsvillkor

På framställning av huvudförtroendemannen ska arbetsgivarens representant tillsammans med huvudförtroendemannen behandla de nya bestämmelserna i kollektivavtalet.

16 § Ensamarbete

Arbetarskyddslagen: 5 kap. 29 §

I fråga om arbete som en arbetstagare utför ensam och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes säkerhet eller hälsa skall arbetsgivaren se till att olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjligt när arbetstagaren arbetar ensam. Arbetsgivaren skall också med beaktande av arbetets art ordna möjlighet till nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, en företrädare som arbetsgivaren anvisat eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren skall också säkerställa möjlighet att larma hjälp.

Förbunden anser det ändamålsenligt att arbetsgivaren i ovan nämnda situationer på förhand för ensamarbetande redogör för vilka metoder och åtgärder som tillämpas för att säkerställa arbetstagarens trygghet i arbetet. På begäran redogörs detta även för arbetarskyddsfullmäktigen.

17 § Statistikavtal

Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf och Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry har avtalat om principerna för ett statistiksamarbete. Syftet med statistiksamarbetet är att främja samarbetet kring lönestatistiken samt utveckla den och säkerställa dess tillförlitlighet. Förbunden ansvarar för att samordna lönestatistiken.

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry producerar lönestatistik och överlämnar den till en person som utsetts av Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf för deras bruk.

Detta avtal träder i kraft den dag det undertecknas.

18 § Övriga avtal som ska iakttas som en del av kollektivavtalet

Förbunden binder sig att tillämpa avtal mellan Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf som var ikraft då detta kollektivavtal undertecknades som en del av kollektivavtalet och med samma rättsverkningar

som kollektivavtalet. Livsmedelsindustriförbundet rf:s namn stryks ur avtalen och dessa ändras till avtal mellan Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry och Livsmedelsarbetareförbund FLF rf.

Därutöver tillämpas som en del av detta avtal och med samma rättsverkningar som kollektivavtalet alla avtal mellan Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC och Finlands näringsliv EK eller dess föregångare som var ikraft då avtalet undertecknades.

Bifogade avtal:

Arbetstidsförkortning i mejeribranschen
 Arbetstidsförkortning i intermittert treskiftsarbete
 Arbetstidsförkortning i kontinuerligt treskiftsarbete
 Underhållsavdelningarnas diskussionspromemoria
 LIF/FLF Avtal om uppsägningsskydd 2003
 LIF/FLF Allmänt avtal 2003
 Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning
 Semesterlöneavtal 2003
 Rekommendation för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna 12.1.2006

19 § Plikt

Plikten på lokal nivå (företag och fackavdelningar) är i mejeriindustrin 11 procent av för respektive tidpunkt gällande maximibelopp enligt lagen om kollektivavtal.

20 § Avtalets ikraftträdande och giltighetstid

Avtalet som nämns ovan i 1 § träder ikraft 1.4.2014.

Kollektivavtalet gäller till och med 31.1.2017 om det inte på de grunder och med de förfaranden som anges i 5 § sägs upp och löper ut samtidigt som den första avtalsperioden.

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

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

MAIDONJALOSTAJIEN JA
 MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO M2L ry

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

SILAT FRÅN AVTALET**Lönesättning****NORMLÖNER****1.4.2014**

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1726	1644
2	1812	1726
3	1995	1900
4	2066	1968
5	2122	2021
6	2234	2128

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1788	1703
2	1875	1786
3	2063	1965
4	2136	2034
5	2192	2088
6	2308	2198

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1796	1710
2	1883	1793
3	2072	1973
4	2144	2042
5	2201	2096
6	2317	2207

Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS NORMTIMLÖNER**1.4.2014**

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1779	1694
2	1971	1877
3	2087	1988
4	2307	2197

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1842	1754
2	2038	1941
3	2157	2054
4	2382	2269

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1849	1761
2	2046	1949
3	2165	2062
4	2392	2278

Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

TJÄNSTEÅRSTILLÄGG

Anställningsförhåll- landets längd	Tillägg 1.4.2014	Tillägg 1.8.2015
Minst 1 år	51 €	51 €
5–10 år	85 €	85 €
10–15 år	107 €	107 €
15–20 år	130 €	131 €
20–25 år	173 €	174 €
25–30 år	194 €	195 €
över 30 år	217 €	218 €

**KOLLEKTIVAVTAL
för arbetstagare i
mjölkförädlingsbranschen**

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

I detta kollektivavtal fastställs arbets- och lönevillkoren för arbetstagare vid mejerier, smältostfabriker och glassfabriker som är medlemmar i Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto samt på arbetstagarna på underhållsavdelningarna vid dessa.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och avskeda arbetstagare.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

Motivet till åtgärder för att flytta en arbetstagare till andra uppgifter får inte vara godtycke eller utövande av påtryckning på arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

FLF har vid förhandlingarna fäst uppmärksamhet vid att ovan nämnda princip ska iakttas även när arbetstagare flyttas från en arbetstidsform till en annan.

3 § Utomstående arbetskraft

Information

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen varje gång i god tid om planer på att anlita utomstående arbetskraft i produktions- och underhållsarbete. Härvid meddelas den utomstående arbetsstyrkans planerade storlek, arbetsuppgifter och avtalets längd.

Om detta på grund av arbetets brådskande natur eller av annan liknande orsak inte är möjligt, ska informationen likväl ges utan dröjsmål.

Ovan nämnda information ska ges även till arbetarskyddsfullmäktigen.

Underleverantörer/underentreprenörer

Om företagets arbetskraft måste reduceras på grund av att underleverantörer/underentreprenörer anlitas, ska man sträva efter att placera de arbetstagare som berörs i andra uppgifter inom företaget eller som arbetstagare hos underleverantören/underentreprenören.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att den utomstående arbetskraft som anlitas i företagen ska uppfylla livsmedelsindustrins yrkesmässiga och hygieniska krav samt de krav som hänför sig till arbetarskyddet.

Se det allmänna avtalet, kapitel 8, sid. 88.

4 § Allmänna avtal

Förbunden har ingått följande allmänna avtal:

M2L/FLF Avtal om semesterlön 2005, sid. 90

M2L/FLF Avtal om uppsägningsskydd 2003, sid. 62

M2L/FLF Allmänt avtal 2003, sid. 74

Rekommendationen för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna 12.1.2006 följs mellan förbunden, sid. 94.

5 § Anställningsförhållandets upphörande**Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:**

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Om arbetstagaren anses ha sagts upp på grund av att han eller hon är fackligt organiserad, ska avtalsparterna i brådskande ordning och med undvikande av allt dröjsmål utreda saken samt om utredningen ger anledning till det, vidta de åtgärder som ärendet kräver.

När ett anställningsförhållande upphör genom hävning

Ovan nämnda gäller dock inte fall där anställningen enligt lag kan hävas utan att uppsägningstid iakttas, eller där arbetet på grund av övermäktigt hinder måste avbrytas helt eller delvis.

Tillämpningsanvisning:

När man vill tillämpa provotid ska detta uttryckligen avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när anställningsförhållandet inleds. Bestämmelser om tillämpande av provotid kan också ingå i det arbetsreglemente som tillämpas vid företaget. Om så är fallet, är det skäl att göra arbetstagaren uppmärksam på dessa bestämmelser. Enligt arbetsavtalslagen får provotiden vara högst fyra månader lång.

6 § Arbetsavtal för viss tid

För arbetstagare som har anställts för viss tid upphör anställningsförhållandet utan uppsägningstid. Arbetsgivaren är skyldig att meddela arbetstagaren om arbetet är tidsbundet när arbetsavtalet ingås.

Huvudförtroendemannen har rätt att få information om arbetstagare som har anställts för viss tid samt om grunderna för anställningens tidsbundenhet.

Tillämpningsanvisning:

1. Ett arbetsavtal är tidsbundet när det har ingåtts för en viss tid samt när man har avtalat om ett visst arbete, eller när det i övrigt framgår av avtalets syfte att det är fråga om ett visstidsavtal. Om inte annat har avtalats, upphör ett visstidsavtal utan uppsägning när det avtalade arbetet har slutförts eller den avtalade arbetstiden har löpt ut.

Ett visstidsavtal kan ingås om arbetets art, vikariat, praktik eller annan jämförbar omständighet förutsätter ett sådant avtal, eller om arbetsgivaren har någon annan grundad orsak, som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras, att ingå visstidsavtal. Om ett visstidsavtal har ingåtts av andra än ovan nämnda orsaker eller om upprepade på varandra följande visstidsavtal har ingåtts utan grundad orsak, anses avtalet vara ett avtal som gäller tills vidare.

I synnerhet när det gäller visstidsavtal för säsongsarbeten kan man inte alltid fastställa anställningsförhållandets exakta längd. Tidpunkten för när anställningen kommer att upphöra borde dock anges så noga som möjligt genom att utreda vilka omständigheter som påverkar anställningens längd.

2. Parterna har konstaterat att punkt 1 är en allmän tillämpningsanvisning för visstidsavtal och att den sålunda inte har samma verkan som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal.

I vissa fall har det i praktiken varit oklart om arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid. Förbunden betonar därför att man tillräckligt tydligt ska informera arbetstagaren om vilken typ av avtal det är fråga om när arbetsavtal ingås.

II LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG

7 § Lönegrupperingar och arbetslöner

LÖNEGRUPPERING 1.10.2005

Lönegrupp

1. Ny arbetstagare inom mjölkförädlingsbranschen under 4 månaders tid.
2. Arbetstagare i mjölkförädlingsbranschen under 5–12 månaders tid.
Deluppgifter i mjölkförädlingsbranschen såsom:
– deluppgift vid maskin eller linje som enda arbete
3. Mjölkförädlingsarbeten.
Skötsel av linje eller maskingrupp samt arbeten av motsvarande svårighetsgrad
Arbeten som hör till lönegrupp 5 och 6 under högst sex månader
Till arbetstagare i de mest krävande arbetsuppgifterna inom lönegrupp 3 samt till mångkunniga arbetstagare betalas en grundlön som överstiger tabellen med 1–5 procent. Dylika arbetsuppgifter fastställs vid lokala förhandlingar.
4. Arbetstagare i lönegrupp 3 efter fem år i branschen
5. Arbeten som förutsätter att arbetstagaren självständigt behärskar krävande maskiner samt krävande uppgifter i anslutning till produktleveranser och förnödenheter.
Arbeten som hör till lönegrupp 6 under högst 6 månader

Svårighetsgrad och mångkunnighet liksom för lönegrupp 3.
6. Viktiga och ansvarsfulla mejeriarbeten som förutsätter specialkunskap samt för att arbetstagaren ska behärska dem självständigt även högstående yrkeskunskap och lång erfarenhet, t.ex. skötsel av mjölk och vasslemaskiner samt ostkokning.

Svårighetsgrad och mångkunnighet liksom för lönegrupp 3.

När en arbetstagare med stöd av sin utbildning och erfarenhet självständigt behärskar och utför arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 och 6 placeras han eller hon i ifrågavarande lönegrupp oberoende av de riktgivande utbildningstider (6 mån. och 6 mån.) som nämns i lönegrupperingen.

Protokollsanteckning 1:

Till arbetstagare under 18 år betalas under tre månaders tid 80 procent av normlönen i lönegrupp 1.

Protokollsanteckning 2:

För arbetstagare som sköter aseptiska och motsvarande krävande förpackningsmaskiner, för truckförare (över 2 år) samt för arbetstagare som sköter diskcentral ska månadslönen överstiga tabellönen i lönegrupp 5 med 2 procent.

Protokollsanteckning 3:**Dyrortsklassificering**

I Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda iakttas lönebestämmelserna för huvudstadsregionen.

I fall där kommunens dyrortsklass ändras till följd av kommunindelningen och respektive löner inte uppfyller miniminivån i den nya klassificeringen, ska lönerna justeras upp till nämnda nivå.

Månadslöner**1.4.2014**

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1726	1644
2	1812	1726
3	1995	1900
4	2066	1968
5	2122	2021
6	2234	2128

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1788	1703
2	1875	1786
3	2063	1965
4	2136	2034
5	2192	2088
6	2308	2198

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1796	1710
2	1883	1793
3	2072	1973
4	2144	2042
5	2201	2096
6	2317	2207

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Arbetstagare på underhållsavdelningar

Löne- och arbetsvillkoren för arbetstagare på underhållsavdelningar vid anläggningar som omfattas av detta avtal, såsom metallmän, maskinställare, eldare, snickare, elektriker, byggnadsarbetare och andra liknande fastställs enligt detta kollektivavtal. Underhållsavdelningarnas diskussionspromemoria sida

LÖNEGRUPPERING FÖR ARBETSTAGARE PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR**Lönegrupp 1**

Enkla underhållsarbeten

Praktikanter

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid

Lönegrupp 2

Underhållsarbeten

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare

Utearbetare

Arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesskola under sex månader

Lönegrupp 3

Krävande underhållsarbeten

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under två år

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare i mångsidiga arbeten efter sex månader

Gårdskarlar

Eldare i huvudsyssla

Utearbetare i mångsidiga utomhusarbeten efter sex månader

Arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesutbildning under 2 års

tid

Lönegrupp 4

Yrkesarbeten

Gårdskarlar och eldare som utför olika slags underhållsarbeten och som har arbetat över 5 år i yrket
Yrkesarbetare som förmår arbeta självständigt och som har arbetat mer än 4 år i yrket.

Tillägg för mångkunnighet och svårighetsgrad

Till arbetstagaren betalas lokalt ett lönegrundande tillägg som avtalas separat enligt följande:

- 1 Personen behärskar flera sådana av underhållsavdelningarnas basyrken som hänför sig till lönegrupp 4 och är beredd att flytta över till andra uppgifter så att hans eller hennes mångsidiga yrkeskunskap kan utnyttjas i praktiken. I det fallet överstiger minimilönen för en mångkunnig arbetstagare normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 1–7 procent.
- 2 Installationer, reparationer, justeringar och service av komplicerade maskinerier och anläggningar, samt driftsfunktionerna för dessa, vilket fordrar särskild förtrogenhet och yrkeskunskap eller särskild utbildning. Minimilönen överstiger då normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 5–20 procent.

Med specialutbildning avses t.ex. av företaget eller maskinleverantören ordnad utbildning.

Ikraftträdande av tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad

De avtalade tilläggen införs från början av den löneperiod som följer på överenskommelsen.

Miljötilägg

Om miljötilägg avtalas lokalt.

Yrkesskola, yrkes- och sysselsättningskurser och dylika kurser

3-årig yrkesskola

Hälften av enligt undervisningsprogrammet godkänd slutförd utbildning räknas som arbetad tid.

Yrkes- och sysselsättningskurser och dylika motsvarande kurser samt arbete i närliggande yrke.

Den tid som likställs med arbetad tid ska avtalas lokalt.

Dock förutsätts minst ett års arbete i lönegrupp 3.

Diskussionspromemoria, sid. 61

UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS NORMTIMLÖNER**1.4.2014**

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1779	1694
2	1971	1877
3	2087	1988
4	2307	2197

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1842	1754
2	2038	1941
3	2157	2054
4	2382	2269

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden* euro	I euro
1	1849	1761
2	2046	1949
3	2165	2062
4	2392	2278

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

SÄRSKILDA TILLÄGG

1. Tjänsteårstillägg

Till arbetstagaren betalas på basis av anställningsförhållandets längd vid företaget eller koncernen ett separat tjänsteårstillägg enligt följande:

Anställningens längd	Tillägg	Tillägg
	1.4.2014	1.8.2015
Minst 1 år	51 €	51 €
5–10 år	85 €	85 €
10–15 år	107 €	107 €
15–20 år	130 €	131 €
20–25 år	173 €	174 €
25–30 år	194 €	195 €
över 30 år	217 €	218 €

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets längd.

Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas även tidigare anställningar i företaget eller koncernen.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstagaren ska när arbetsavtal ingås tillsammans med arbetsgivaren utreda sina tidigare anställningar vid företaget eller dess koncernbolag för att omfattas av tillägget från början av anställningen.

Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas arbetstagarens högst tre år långa frånvaro under vilken anställningsförhållandet är i kraft. En ny treårsperiod förutsätter en minst tre månader lång period med lön, av vilken en månad ska vara arbetad tid.

Tjänsteårstillägget är ett s.k. särskilt lönetillägg som betalas utöver kollektivavtalets tabellön och arbetstagarens individuella månadslön.

Tjänsteårstillägget betalas för semester och beaktas vid beräkning av semesterpenningen.

Tjänsteårstillägget beaktas inte vid beräkningen av arbetstagares lön för övertid och söndagsarbete eller vid beräkning av morgon- och skifttillägg.

När en arbetstagare på basis av sin tjänstetid får rätt till tillägget eller till det förhöjda tillägget, betalas det nya tillägget från början av den kalendermånad som följer efter att antalet tjänsteår har uppnåtts.

Tjänsteårstillägget per dag beräknas enligt 20 §.

Deltidsanställda

Deltidsanställdas tjänsteårstillägg räknas på basis av anställningens längd. Således kommer en deltidsanställd vars anställning har fortgått över ett år med i systemet.

Tjänsteårstillägget för en deltidsanställd fastställs enligt förhållandet mellan hans eller hennes arbetstid och den fulla arbetstiden.

2. Tillägg för arbetsinstruktion

Till den utsedda instruktören som på uppdrag av arbetsgivaren vid sidan av sitt eget arbete verkar som arbetsinstruktör betalas för instruktionstiden ett särskilt tillägg om 56 cent per timme. Tillägget betalas till en arbetsinstruktör även då han eller hon instruerar en lärling.
(Lag om yrkesutbildning 630/1998).

3. Fryslagertillägg

Till arbetstagare i fryslager betalas miljötillägg om 102 cent per timme som arbetstagaren är tvungen att arbeta i fryslager. Antalet arbetstimmar som berättigar till detta tillägg kan uppskattas lokalt och kan betalas ut som ett lika stort belopp varje månad.

4. Tunga bördor

Ett specialmiljötillägg om 5 cent per timme betalas för upprepat lyftande och flyttande av tunga bördor samt för säckning av vassle och skummjölkspulver.

Tillämpningsanvisning:

Lyft- och flyttningstillägg

En förutsättning för att specialmiljötillägg ska betalas är att arbetsförhållandena avviker från förhållandena i branschen i allmänhet. För att specialtillägg ska betalas förutsätts att arbetet på grund av lyftande och flyttande är så tungt att arbetsbelastningen är förknippad med ständigt återkommande belastningsfaktorer.

Det penningbelopp som ska betalas per timme fastställs enligt förhållandet

mellan den tid som i genomsnitt används för det ansträngande arbetet och den totala arbetstiden.

8 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

Om en arbetstagare stadigvarande flyttas över till ett annat arbete och hans eller hennes lönegrupp ändras, betalas lön enligt den nya lönegruppen från början av följande kalendermånad eller löneperiod.

Om en arbetstagare tillfälligt flyttas över till ett arbete i en högre lönegrupp och arbetet där pågår minst två veckor, betalas till honom eller henne lön enligt den högre lönegruppen ända från början av förflyttningen. När en arbetstagare tillfälligt flyttas över till ett arbete i en lägre lönegrupp går man tillväga på motsvarande sätt.

9 § Löneutbetalning

Lönerna betalas som månadslöner två gånger i månaden.

Arbetstagaren har rätt att få en utredning över fastställningsgrunderna för den senast utbetalda lönen.

Tillämpningsanvisning:

Enligt 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning, av vilken beloppet av lönen och de grunder enligt vilka den bestäms ska framgå.

Lokalt kan avtalas, att löneräkningen sker en gång i månaden, och att lönen betalas två gånger i månaden. Lönedagarna, samt på vilket sätt lönen fördelar sig mellan de bägge lönedagarna ska överenskommas i avtal. Detta avtal ska göras skriftligen. Arbetsgivaren ska en gång i månaden överlämna en löneräkning av vilken framgår grunderna för hur den betalda och den ännu obetalda lönen har fastställts. Fel i löneutbetalningen ska korrigeras så fort som möjligt och senast i samband med följande löneutbetalning.

10 § Resekostnader och dagtraktamenten år 2014

Till en arbetstagare som reser på uppdrag av arbetsgivaren betalas a) ersättning för resekostnader, b) dagtraktamente c) ersättning för logi och b) kostpenning enligt följande:

a) Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader. Som nödvändiga resekostnader räknas priset för tåg-, båt-, flyg- m.fl. biljetter i II klass, resgodsavgifter samt, då resan sker på natten, priset för sovplats i motsvarande II klass.

För användning av egen bil betalas 43 cent/km.

Om en arbetstagare på uppdrag av arbetsgivaren eller med dennes samtycke transporterar andra personer i sin bil, betalas utöver ovan nämnda ersättning 3

cent/km för varje medföljande person.

Om en arbetstagare blir tvungen att i sin bil transportera maskiner eller apparater som väger mer än 80 kg eller som är stora till sitt omfång, höjs kilometerersättningen med 3 cent.

För transport av släpvagn höjs kilometerersättningen med 7 cent.

b) Med dagtraktamente avses ersättning för de ökade måltids- och övriga levnads-kostnader som arbetstagaren har på grund av resan. I dagtraktamentet medräknas inte ersättning för rese- och logikostnader. Betalning av dagtraktamente förutsätter att den särskilda plats där arbetet utförs är belägen längre än 15 km från arbetstaga-rens egentliga arbetsplats eller bostad, eller om arbetsresan görs till en annan kommun, längre än 5 km från kommungränsen.

Resan anses ha börjat då arbetstagaren reser från sin arbetsplats, eller vid särskild överenskommelse, från sin bostad, och ha avslutats när han eller hon återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.

Dagtraktamente betalas beroende på restid och mål enligt följande:

1. Fullt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har pågått över tio timmar. Fullt dagtraktamente uppgår till 39 euro.

2. Partiellt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har pågått över sex timmar. Partiellt dagtraktamente uppgår till 18 euro.

När en resa har pågått längre än ett resedygn betalas dagtraktamente på basis av ovan nämnda tider.

Om arbetstagaren under något resedygn får en avgiftsfri måltid eller måltid som in-går i biljettpriiset, minskas dagtraktamentet med hälften. Med avgiftsfri måltid avses i fråga om fullt dagtraktamente två, och vid partiellt dagtraktamente/ofullgånget dygn en avgiftsfri måltid.

c) Om arbetstagaren blir tvungen att övernatta under resan, och arbetsgivaren inte ordnar avgiftsfri inkvartering, ersätter arbetsgivaren, utöver resekostnaderna och dagtraktamentet, inkvarteringskostnaderna för användning av rum enligt verifikat av inkvarteringsrörelsen som bifogas räkningen, högst motsvarande maximibeloppet i resereglementet för statstjänstemän. Om arbetstagaren har övernattat under resan, men inte uppvisar en inkvarteringsfaktura, ersätts övernattningskostnaderna med ett belopp som motsvarar partiellt dagtraktamente.

d) Om arbetstagaren för ovanlighetens skull på grund av sitt arbete inte har möjlig-het att inta sin måltid vid arbetsgivarens personalbespisning eller i sin bostad under matpausen, och det inte är fråga om arbete på någon av företagets enheter på samma ort eller annars nära den egentliga arbetsplatsen med motsvarande nor-mala måltidsmöjligheter, betalas till arbetstagaren en kostpenning på 9,75 euro. Detta gäller inte om arbetstagaren har rätt till dagtraktamente eller partiellt dagtrak-tamente.

e) Till en arbetstagare vars arbete uteslutande består av provtagning i samband med uppsamling av mjölk genom sugning eller från gårdars mjölkbehållare betalas dagtraktamente enligt kollektivavtalet för chaufförer.

I fråga om övriga arbetstagare som utför detta arbete tillämpas mejeribranschens bestämmelser om kostpenning, dock så, att för resa som överstiger tio timmar betalas 11 euro i kostpenning.

Vid utrikesresa på uppdrag av arbetsgivaren betalas ersättning för rese- och inkvarteringskostnader samt dagtraktamente såsom arbetsgivaren och arbetstagaren med tillämpning av principerna i denna paragraf och resereglementet för statstjänstemän särskilt har avtalat.

Ifall ändringar avtalas i kilometer eller penningersättningarna i statens tjänstekollektivavtal, träder dessa ändringar i kraft som en del av detta avtal efter det att förbunden har noterat dem.

Företagen kan i sitt resereglemente avvika från bestämmelserna i denna paragraf, förutsatt att det alternativ som tillämpas i genomsnitt är lika fördelaktigt för arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

De ökade kostnaderna på grund av resor mellan samma företags olika enheter ska utredas och ersättas företagsvis, varvid även den tid som går åt till resan ska beaktas.

När en arbetstagares normala arbetsuppgifter förutsätter upprepade resor, eller när arbetstagaren på grund av arbetets art själv bestämmer om sitt resande och hur han eller hon disponerar sin arbetstid, kan man i stället för bestämmelserna om dagtraktamente och kostpenning i denna paragraf komma överens om att dessa betalas som en separat fast ersättning i samband med månadslönen.

11 § Arbetskläder

Arbetsgivaren skaffar, bekostar och sköter persedelvården för de arbetskläder som behövs i arbetet.

Av grundad orsak kan denna förmån bytas ut mot en penningersättning på 15 euro i månaden.

Arbetsskor

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen använda och förvara arbetsskor som uppfyller arbetsplatsens arbetarskydds och hygieniska krav.

Arbetsgivaren skaffar en gång om året ovan nämnda arbetsskor till de arbetstagare som har varit anställda över tre månader. Arbetsgivaren kan dock alternativt av

grundad orsak förutsätta att arbetstagaren själv skaffar de ovan nämnda arbets-
skorna, varvid arbetsgivaren en gång om året mot verifikat ersätter arbetstagaren
anskaffningskostnaderna för skorna upp till högst 60 euro.

III ARBETSTID

12 § Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden fastställs enligt 7 § i arbetstidslagen och är högst 80 timmar under en tvåveckorsperiod.

Protokollsanteckning 1:

Arbetstiden per dygn ordnas så att den bortsett från den lagstadgade vilotiden är sammanhängande.

Förbunden har avtalat om arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 58).

Förbunden har avtalat om arbetstiden i intermittert treskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 56).

Förbunden har avtalat om arbetstidsförkortning i ett- och tvåskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 52).

13 § Arbetstidsexperiment

Med huvudförtroendemannen kan i företaget avtalas om arbetstidsexperiment avvikande från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet. Ett dylikt avtal, som förutsätter samtycke av de arbetstagare som berörs, ska skriftligen i god tid innan det planerade arbetstidsexperimentet inleds lämnas för kännedom till den av förbunden gemensamt tillsatta arbetstidsgruppen.

När M2L:s eller FLF:s representanter i arbetstidsgruppen förutsätter att arbetstidsexperimentet ska behandlas, ska realiseringen av experimentet senareläggas tills saken har avgjorts i arbetsgruppen. Arbetstidsgruppen ska i sin verksamhet beakta både arbetsgivarens och arbetstagarnas fördelar och omständigheter. För att arbetstidsexperiment, som har behandlats i arbetsgruppen, ska kunna realiseras förutsätts arbetsgruppens enhälliga beslut.

Förbunden ställer inga principiella hinder för att experiment tillämpas. Förbunden kommer att följa upp arbetstidsexperimenten.

14 § Lediga dagar

Lediga dagar ges till arbetstagarna varje vecka. Behovet av produktionsrelaterat arbete utgör grund för hur de lediga dagarna ges.

1. Två dagar sammanhängande ledighet. De lediga dagarna ges veckovis roterande.
2. Söndag, då den andra lediga dagen är antingen lördag eller måndag
3. Söndag, då den andra lediga dagen ges veckovis roterande.

4. Om en anläggning eller någon av dess avdelningar endast är i användning fem dagar i veckan, förhandlas om de lediga dagarnas förläggning med beaktande av produktionsbehovet och arbetstagarnas framställningar.
5. Om kyrkliga högtidsdagar, nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen ingår i en arbetstidsperiod, motsvarar dess längd den allmänna arbetstid som tillämpas inom industrin under respektive år. En eventuell förkortning av arbetstidsperioden kan verkställas antingen under föreliggande period eller närmast följande eller föregående arbetstidsperiod.

Protokollsanteckning:

I fråga om den arbetstidsförkortning som julveckan föranleder kan av särskilda skäl även en längre utjämningsperiod tillämpas än vad som har stadgats i punkt 5.

15 § Övertidsarbete

Övertidsarbete utförs med arbetstagarens samtycke inom lagstadgade gränser.

Som övertidsarbete räknas det arbete som under en tvåveckorsperiod utförs utöver den maximala arbetstid som avses ovan i 12 §.

16 § Ersättning för lång arbetsdag

1. När dygnsarbetstiden överstiger 8 timmar betalas arbetstagaren som ersättning för lång arbetsdag utgående från timlönen lön förhöjd med 50 procent för de två första timmarna då nämnda timantal överskrids och för de därpå följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Arbete dagen före helg och högtidsdag

Protokollsanteckning 1:

För arbete på en lördag eller dagen före helg eller högtidsdag betalas som ersättning för lång arbetsdag timlön förhöjd med 100 procent efter 8 timmar.

Arbete över dygnsskifte

Protokollsanteckning 2:

När en arbetstagare, efter att ha utfört arbete i minst 8 timmar, fortsätter att arbeta oavbrutet in på nästa dygn, betalas ersättning för lång arbetsdag även för de timmar som går över på det nya dygnet. Dessa timmar beaktas inte när man räknar ut lönen för arbete under det nya dygnet.

2. När en arbetstagarare under sina i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagar under en tvåveckorsperiod utför arbete över i 80 timmar, betalas till honom eller henne, utöver de ersättningar som nämns ovan i 1 punkten, timlön för de timmar som överstiger sagda timantal.

Protokollsanteckning 1:

Då arbetstiden under arbetstidsperioden har förkortats enligt 14 § 5 punkten, betalas ovan nämnda ersättning efter denna förkortade arbetstid.

Protokollsanteckning 2:

Om arbetstagararen på grund av semester, sjukdom, olycksfall, permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller repetitionsövning är förhindrad att arbeta, beaktas dylika frånvarodagar, om de annars enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetstagararens arbetsdagar, när man räknar ut ersättning enligt kollektivavtalets 16 § 2 stycke som om arbetstagararen då hade varit 8 timmar i arbete.

I EXEMPEL PÅ ERSÄTTNING FÖR LÅNG ARBETSDAG

1.

Ersättning %	Under perioden arbetade timmar										Sammanlagt				
	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti	O	To	F	L	S	
	8	10	8	12	8	—	—	10	8	6	4	—	—	6	80 t
50 %		2		2					2						6 st.
100 %				2											2 st.

I ovan nämnda exempel betalas till arbetstagararen utöver månadslönen en 50 procents förhöjningsdel för 6 timmar och en 100 procents förhöjningsdel för 2 timmar, dvs. sammanlagt en ersättning som motsvarar lönen för 5 timmar ($6 \times 0,50 + 2 \times 1,00 = 5$). Ytterligare ska den lagstadgade förhöjningen för söndagsarbete betalas såsom tidigare, och därför har den inte beaktats i exemplet.

2.

Ersättning %	Under perioden arbetade timmar										Sammanlagt				
	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti	O	To	F	L	S	
	8	10	8	12	8	—	—	10	8	6	8	—	—	6	84 t = 4
50 %		2		2					2						$6 \times 0,50 = 3$
100 %				2											$2 \times 1 = 2$
															9

Ersättningarna för lång arbetsdag är här de samma som i föregående exempel (ersättning som motsvarar lönen för 5 timmar). Eftersom arbete utförts i över 80 timmar (84) såsom arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i perioden, betalas ytterligare utöver månadslönen en grunddel för 4 timmar. Utöver månadslönen betalas sammanlagt en summa som motsvarar lönen för 9 timmar.

17 § Ersättning för arbete på en ledig dag

Det arbete som en arbetstagare utför under en eller flera lediga dagar som på förhand fastställts att ingå i en två veckor lång arbetstidsperiod ersätts så att arbetsgivaren för de 8 första timmarna betalar timlön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna med förhöjd med 100 procent.

EXEMPEL PÅ ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ LEDIG DAG

1.

Ersättning %	Under perioden arbetade timmar	Sammanlagt
	M Ti O To F L S M Ti O To F L S	
	8 8 8 8 8 -- 8 8 8 8 -- 8	= 80 t
		= 13 t = 13
50 %	7 6	= 8 t x 0,5 = 4
100 %	7 1	= 5 t x 1,00 = 5
		22

Personen har under sina arbetsdagar i arbetstidsschemat arbetat 80 timmar och under sina fastställda lediga dagar ytterligare 7 + 6 = 13 timmar. Som ersättning för arbete på ledig dag betalas grundlön för 13 timmar samt dessutom en 50 procents förhöjningsdel ända upp till 8 timmar och därefter 100 procent. Utöver månadslönen betalas som ersättning för arbete på ledig dag en summa som motsvarar lönen för 22 timmar.

Man bör dock observera att för arbete på söndag betalas ytterligare en 100 procents ersättning för söndagsarbete.

2.

Ersättning %	Under perioden arbetade timmar	Sammanlagt
	M Ti O To F L S M Ti O To F L S	
	8 7 8 7 8 -- 8 8 7 8 -- 8	= 77 t
50 %	6	= 6 t = 6
100 %	6	= 6 t x 0,50 = 3
100 %		9

För arbete på en ledig dag betalas grunddelen samt en 50 procents förhöjningsdel, dvs. en ersättning som motsvarar lönen för sammanlagt 9 timmar.

Ersättning för lång arbetsdag betalas inte samtidigt som ersättning för arbete på ledig dag.

Man bör dock observera att för arbete på söndag betalas ytterligare en 100 procents ersättning för söndagsarbete.

Påsklördag, midsommar- eller julafton

2. Om arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema arbetar på påsklördag eller midsommar- eller julafton (även om julafton infaller på en söndag), betalas han eller hon en separat 50 procents ersättning som efter 8 timmar stiger till 100 procent.

Om dessa dagar enligt arbetstidsschemat skulle ha varit lediga dagar, betalas för dessa dagar ersättning för arbete på ledig dag om 100 procent.

18 § Ersättning för storhelg

1. Om en arbetstagare arbetar på juldagen, annandag jul, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, midsommardagen eller söndagen efter midsommar, betalas till honom eller henne ersättning för storhelg så att lönen överstiger grundlönen med minst 200 procent.

2. Arbete på påsklördag, midsommarafton och julafton ersätts efter kl. 16.00 med 200 procent såsom arbete under storhelg.

Tillämpningsanvisning:

Ersättningen för storhelg täcker:

- ersättningen för söndagsarbete
- ersättningen för lång arbetsdag och
- ersättningen för arbete på en ledig dag

Ersättningen för storhelg täcker inte:

- morgontillägget
- ersättningen för veckovila
- skifttillägget
- kvällstillägget

Morgontillägget och ersättningen för veckovila räknas utgående från den icke-förhöjda lönen och tilläggen för skiftarbete samt kvällstillägget räknas utgående från lönen förhöjd med 100 procent.

19 § Morgon-, skift-, kvälls-, natt- och lördagstillägg

Morgontillägg

I annat än treskiftsarbete betalas för arbete som utförs på morgonen före kl. 06.00 lön förhöjd med 100 procent.

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för arbete under morgontimmar betalas när arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 00.00 eller senare.

Skifftillägg

Vid skiftarbete betalas till de arbetstagare som deltar i skiftarbetet ett skifftillägg på 15 procent i kvällsskift och ett skifftillägg på 30 procent i nattskift räknat utgående från normtimlönen.

Protokollsanteckning:

När en arbetstagare som arbetar i skift stannat kvar för att arbeta efter det att han eller hon har slutfört sin 8-timmarsarbetsdag, betalas till honom eller henne för överstigande arbetstimmar lönen förhöjd med skifftillägg enligt 16 § i detta avtal för det skift under vilket hans eller hennes övertidsarbete infaller.

Kvällstillägg

För arbete efter kl. 16.00 som inte är ordnat som skiftarbete betalas ett kvällstillägg som är 15 procent av normtimlönen.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 14.00 eller senare, betalas kvällstillägget likväl från början av arbetsskiftet.

Exempel 1:

Personen har inlett sitt arbete på morgonen så att 8 timmar uppnås kl. 15.00. Efter det börjar han eller hon erhålla ersättning för lång arbetsdag. När personen fortsätter att arbeta efter kl. 16.00 betalas inte kvällstillägg.

Exempel 2:

Personens arbetstid infaller så att han eller hon uppnår 8 timmar kl. 18.00. Från och med kl. 16.00 betalas han eller hon kvällstillägg. Om personen fortsätter att arbeta efter kl. 18.00, betalas han eller hon ersättning för lång arbetsdag samt dessutom fortsättningsvis kvällstillägg. Kvällstillägget (15 %) räknas utgående från lönen förhöjd med ersättningen för lång arbetsdag. Grunden för att tilläggen i detta fall betalas samtidigt är att personen redan under sin "normala" 8-timmarsarbetstid tjänade in kvällstillägg.

Nattillägg

För ordinarie arbete som utförs kl. 21.00–06.00 betalas ett nattillägg som är lika stort som nattskiftstillägget. Tillägget betalas dock inte för skiftarbete och inte då arbetstagaren betalas tillägg för arbete under morgontimmar.

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för arbete under morgontimmar betalas när arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 00.00 eller senare.

Lördagstillägg

För ordinarie arbete enligt arbetstidsschemat på lördag (inte i kvällsskift) betalas kl. 06.00–16.00 lön förhöjd med 15 procent.

För arbete på lördag efter kl. 16.00 betalas lön förhöjd med 100 procent (liksom på söndag).

Vid kontinuerligt treskiftsarbete betalas från början av lördagens kvällsskift lön förhöjd med 100 procent (ytterligare 1 skift).

EXEMPEL PÅ ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ LÖRDAG

I. Lördagen är enligt arbetstidsschemat arbetsdag kl. 10.00–18.00.

Betalas:

- kl. 10.00–16.00 lördagstillägg 15 %
- kl. 16.00–18.00 lördagstillägg 100 %

II. Arbetstagaren arbetar på lördagen enligt arbetstidsschemat kl. 06.00–18.00.

Betalas:

- kl. 6.00–14.00 lördagstillägg 15 %
- kl. 14.00–16.00 ersättning för lång arbetsdag 100 % samt lördagstillägg 15 % på den förhöjda lönen
- kl. 16.00–18.00 ersättning för lång arbetsdag 100 % samt lördagstillägg 100 %

III. Arbetstagaren arbetar på lördagen enligt arbetstidsschemat i kvällsskift kl.

14.00–22.00. Betalas:

- kl. 14.00–16.00 lördagstillägg 15 %
- kl. 16.00–22.00 lördagstillägg 100 % samt tillägg för kvällsskift 15 % på den

förhöjda lönen.

IV. Arbetstagaren arbetar på lördagen som är hans eller hennes lediga dag kl.

08.00–18.00.

Betalas:

- kl. 8.00–16.00 ersättning för arbete på en ledig dag 50 %
- kl. 16.00–18.00 lördagstillägg 100 %
- kl. 16.00–18.00 lördagstillägg 100 %

20 § Beräkning av dags- och timlön

När man räknar ut en arbetstagares lön för deltidsarbete, får man lönen för en arbetsdag genom att dividera månadslönen med det antal arbetsdagar som enligt ar-

betstidsschemat ingår i respektive månad.

När man räknar ut en arbetstagares lön för deltidarbete, får man lönen för en timme genom att dividera månadslönen med talet 169. Denna divisor används även då man betalar eller innehåller den ersättning som avses i protokollet över arbetstidsförkortning i mejeribranschen.

När man räknar ut ersättningar för lång arbetsdag och lönen förhöjd med procentuella tillägg, samt utryckningspenning, ska grundlönen räknas ut så att man dividerar månadslönen med talet 160, när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

När den ordinarie arbetstiden är kortare, används som divisor det på motsvarande sätt uträknade genomsnittliga antal arbetstimmar i månaden som i verkligheten använts till ordinarie arbete.

Hur timlönen omvandlas till månadslön

Månadslönen fås genom att multiplicera timlönen med talet

175.

Deltidsanställda:

Timlönedivisorn är 160.

21 § Vilopauser

Om ingen särskild matpaus har ordnats för arbetstagarna, ska man ge dem tillfälle att 2 gånger om dagen inta medhavd mat eller mat eller kaffe som finns att tillgå på arbetsplatsen vid en arbetsledningens bestämd tidpunkt.

22 § Arbetstidsschema

Arbetsgivaren ska för varje arbetsplats som omfattas av detta avtal göra upp ett arbetstidsschema, av vilket lediga dagar och tidpunkten när arbetet inleds ska framgå. Tidpunkterna för mat- och vilopauser samt när arbetet upphör ska anges när det med hänsyn till arbetets art är möjligt.

Protokollsanteckning 1:

Vid skift- och periodarbete ska arbetstagarna delges arbetstidsschemat i god tid, dock minst en vecka före den i schemat avsedda periodens början. Därefter kan arbetstidsschemat ändras endast med arbetstagarens samtycke eller om vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen föreligger.

Protokollsanteckning 2:

Bestående avvikelser från vedertagna arbetstidsmodeller ska meddelas vederbörande arbetstagare eller arbetstagargrupper minst en vecka innan

ändringen verkställs.

23 § Utryckningsarbete och beredskap

När en arbetstagare efter att han eller hon avlägsnat sig från arbetsplatsen kallas till utryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden, betalas han eller hon minst en timmes arbetslön samt, om arbetet är övertidsarbete, övertidsersättning. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

a) Om kallelsen till utryckningsarbete har lämnats efter den ordinarie arbetstidens slut eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00, betalas en ersättning som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för två timmar, och

b) om kallelsen har lämnats mellan kl. 21.00 och kl. 06.00, betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för tre timmar. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, är övertidsersättningen i fall som avses i denna punkt genast 100 procent.

Om man under arbetstagarens ordinarie arbetstid som upphör senast kl. 16.00 meddelar arbetstagaren att han eller hon efter det att han eller hon har avlägsnat sig från arbetsplatsen ännu samma dag ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas arbetstagaren ovan i punkt a) nämnda extra ersättning som motsvarar arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för två timmar utan tillägg för övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning:

Om en arbetstagare kallas till arbete vid sådan tidpunkt på dygnet att allmänna trafikförbindelser saknas, eller i så brådskande ordning att det inte är möjligt att på vägen till eller från arbetsplatsen använda allmänt eller annat lämpligt forskaffningsmedel, betalas arbetstagaren ersättning för resekostnaderna enligt utredning.

Beredskap

Om arbetstagaren enligt avtal, i vilket beredskapstidens längd ska anges, är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete, betalas han eller hon för denna beredskapstid hälften av lönen enligt genomsnittlig timförtjänst. Beredskapstiden räknas inte med i arbetstiden.

När man separat avtalar om att arbetstagaren i övrigt är skyldig att hålla sig i beredskap så att han eller hon vid behov kan kallas till arbete, ska samtidigt även avtalas om ersättningen för denna beredskap. Ersättningens storlek är minst 20 % av lönen enligt timlön beroende på hur mycket beredskapen begränsar arbetstagarens möjligheter att använda sin fritid.

Bestämmelserna om utryckningsarbete tillämpas inte när en arbetstagare, som på detta sätt har hållit sig i beredskap, kallas till arbete.

24 § Särskilda bestämmelser för smältostfabriker, permanentförpackningsavdelningar, glassfabriker samt mjölkpulver- och vasslekoncentratavdelningar**Ordinarie arbetstid**

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar om dagen och 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan likväl förlängas under en eller flera dagar i veckan, dock inte med mer än en timme och förutsatt att arbetstiden under de övriga dagarna i samma vecka är kortare i motsvarande grad.

Om det produktionsekonomiskt är nödvändigt, kan man avvikande från det ovan nämnda komma överens om att ordna den ordinarie arbetstiden per vecka även så:

att den i dagsarbete och tvåskiftsarbete är i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period på högst fyra veckor förutsatt att för arbetet på förhand har gjorts upp ett arbetstidsschema för den tid under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till nämnda genomsnitt.

Lediga dagar

1. Om det i en vecka inte ingår någon annan ledig dag än söndag, ges arbetstagar i smältostfabriker förutom denna lagstadgade veckovilodag ytterligare en ledig dag på lördag, eller om detta inte är möjligt, på måndag.

I glassfabriker samt vid mjölkpulver- och vasslekoncentratavdelningar ges de lediga dagarna vid intermittert två och treskiftsarbete om möjligt i följd eller i anslutning till veckovilodagen så att den sammanhängande lediga tiden är minst två dagar. Veckovilodagen ska i första hand vara en söndag.

I ettskiftsarbete ges den lediga dagen antingen på lördag eller måndag, eller om detta inte är möjligt, roterande. Med arbetstagarens samtycke kan den lediga dagen även ges på en fast veckodag.

2. I smältostfabriker, på permanentförpackningsavdelningar och i glassfabriker tillämpas under de veckor i vilka ingår kyrkliga högtidsdagar, nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen inom industrin allmänt vedertagna arbetstidsmodeller om produktionstekniska skäl inte kräver annat.

Övertid

För arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden per dag betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 procent. För veckoövertid betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent.

25 § Säsongsvariationer

Då säsongsvariationer i produktionen kräver det kan de lediga dagar som infaller under tiden maj–augusti eller en del av dem flyttas framåt och ges senare före ut-

gången av april följande år.

Under den tid då de lediga dagarna borde ha infallit, men då de av orsakerna i föregående stycke har senarelagts, är den ordinarie arbetstiden högst 96 timmar under en tvåveckorsperiod.

Under den tid då de senarelagda lediga dagarna ges är den ordinarie arbetstiden högst 64 timmar under en tvåveckorsperiod, om de lediga dagarna inte ges som sammanhängande ledigheter i en eller flera repriser vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

Om en arbetstagare för att anställningen upphör eller på grund av sjukdom eller av annan godtagbar orsak inte får ta ut sina senarelagda lediga dagar, ersätts detta arbete som under en tvåveckorsperiod överstiger 80 timmar som övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Förhandlingar om hur arrangemanget i denna paragraf ska ordnas i praktiken ska föras med förtroendemannen i god tid och förbundens samtycke till att ta det i bruk ska erhållas.

IV FRÅNVARO MED LÖN

26 § Lön för sjukdomstid

1. Om en arbetstagare som har varit anställd vid företaget minst en månad blir förhindrad att arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller karantän som föreskrivs i 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar, och han eller hon inte själv avsiktligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren arbetstagaren lön enligt följande:

Ett anställningsförhållande som före arbetsförmögenhetens början oavbrutet har fortgått	Kalenderperiod
minst 1 månad men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 "
5 år men mindre än 10 år	42 "
10 år eller längre	56 "

2. Lön för sjukdomstid betalas till arbetstagaren enligt bestämmelserna i denna paragraf när arbetstagarens anställningsförhållande vid tidpunkten för insjuknandet har fortgått minst en månad.

Om arbetsgivaren anlitar samma arbetstagare i säsongsarbeten, förutsätts en veckas anställning för betalning av lön för sjukdomstid.

Tillämpningsanvisning:

I säsongsarbeten tillämpas villkoret om en veckas anställning när arbetstagarens anställningsförhållande har pågått fotlöpande minst tre månader och han eller hon på nytt inleder säsongsarbete inom tio månader från det att

hans eller hennes senaste anställningsförhållande i säsongsarbete upphört.

Villkoret om en månads anställningsförhållande iakttas dock inte vid olycksfall.

3. Den kalenderperiod som utgör grund för betalning av lön för sjukdomstid börjar följande kalenderdag efter insjuknandet. Om arbetstagaren insjuknar under arbetsdagen är han eller hon berättigad till sin lön för hela den dagen.

Om arbetstagaren insjuknar före arbetsskiftets början, räknas denna dag dock som kalenderperiodens första dag. Likaså om arbetstagaren redan då han eller hon anländer till arbetet i själva verket är arbetsoförmögen på grund av sjukdom, räknas denna dag som kalenderperiodens första dag.

4. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande.

Om arbetstagaren med avsikt försummar att utan dröjsmål anmäla till arbetsgivaren om sitt insjuknande, inträder skyldigheten att betala lön för sjukdomstiden tidigast den dag som anmälan har gjorts.

5. Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg över sin sjukdom. Arbetstagaren går med på att på arbetsgivarens begäran undersökas av arbetsgivarens egen eller av arbetsgivaren namngiven läkare. Arbetsgivaren svarar i det fallet för eventuellt läkararvode.

6. Arbetstagaren ska i första hand anlita det egna företags företagshälsovård.

7. Sjuklönen per dag för en arbetstagare med månadslön räknas enligt 20 § i kollektivavtalet. Lön eller del av lön betalas endast för de dagar som enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar.

Avvikande från det ovan nämnda kan man lokalt avtala även om andra betalnings sätt.

8. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren sjuklönen i sin helhet i samband med den normala löneutbetalningen, varvid arbetsgivaren för samma period lyfter den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som med stöd av lag eller avtal betalas till arbetstagaren, dock högst till beloppet av den lön som arbetsgivaren har betalat. Lokalt kan avtalas om andra betalningssätt.

9. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Om dagpenning inte betalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen dra av den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen som till följd av arbetstagarens förfarande helt eller delvis har blivit obetald.

10. Om arbetstagaren insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar från det att han eller hon återvänt till arbetet, räknas den kalenderperiod för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön som en och samma sjukdomstid.

Tillämpningsanvisningar:

1. Arbetsoförmåga konstateras i första hand med av läkare för detta ändamål utfärdat intyg, om inte annat följer av denna anvisning.

2. Sjukdomsfallen kan vid epidemier vara så många att det blir svårt att få tid hos läkare. En dylik situation kan uppstå tillfälligt även i sådana fall när det inte finns tillräckligt med läkartjänster att tillgå för att saken annars skulle kunna skötas.

I ovan nämnda fall kan sjukdomen anses intygad då företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter sin undersökning meddelar sig ha iakttagit symtom och eventuellt behov av sjukledighet upp till högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma person som utfärdar intyget vid återfall. Då ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter dock att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan intyg utfärdas tillsammans med en läkare har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

3. Intyg över sjukledighet är ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren med grundad orsak kan påvisa missbruk.

4. Retroaktivt läkarintyg godkänns endast om läkaren i intyget har skrivit godtagbara grunder för dess retroaktivitet.

5. För sjukdomstiden betalas arbetstagaren skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. dylika regelbundna tillägg till det belopp som han eller hon enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha tjänat in om han eller hon hade arbetat. Förhöjning för söndagsarbete beaktas inte i sjuklönen.

Lokalt kan avtalas även om annat beräknings sätt på samma nivå där ovan nämnda tillägg beaktas.

27 § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption

1. Till arbetstagare, vars anställning har fortgått minst sex månader före nedkomst, betalas lön under moderskapsledigheten för de arbetsdagar som ingår i en sex veckor lång kalenderperiod från början av den moderskapsledighet som arbetstagaren med stöd av arbetsavtalslagen har rätt till.

2. Om en ny moderskapsledighet börjar innan arbetstagaren har återvänt till arbetet, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för den nya moderskapsledigheten.

3. Från lönen för moderskapsledigheten avdras det som arbetstagaren på grund av barnsörd enligt lag eller avtal får i moderskapspenning eller annan jämförbar er-

sättning

för samma period. Arbetsgivaren är dock inte berättigad att avdra denna ersättning från moderskapsledighetens lön till den del ersättningen betalas till arbetstagaren på basis av frivillig försäkring som arbetstagaren helt eller delvis har bekostat själv.

Arbetsgivaren har rätt att lyfta arbetstagarens moderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning enligt stycket ovan för den tid under vilken arbetsgivaren har betalat lön för moderskapsledigheten, eller att återfå detta belopp av arbetstagaren.

4. Om moderskapspenningen eller motsvarande ersättning inte betalas av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för moderskapsledigheten avdra den moderskapspenning eller dess del, som till följd av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

5. När en arbetstagare på grund av adoption av barn under skolåldern är frånvarande från sitt arbete under högst 12 månader, och arbetstagaren har kommit överens om denna frånvaro med sin arbetsgivare, anses anställningen inte ha avbrutits på grund av frånvaron.

6. Enligt vad som nämnts ovan i denna paragraf betalas arbetstagaren lön även för arbetsdagar som ingår i en högst sex dagar lång kalenderperiod från början av faderskapsledighet med stöd av arbetsavtalslagen.

28 §

Vård av sjukt barn

1. När ett eget barn under 10 år eller annat barn under 10 år som stadigvarande bor i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern och i det senare fallet till den som sköter om vårdnaden och som utan att ha ingått äktenskap fortlöpande bor med barnets mor eller far i gemensamt hushåll i äktenskapsliknande förhållanden (nedan föräldrar) enligt bestämmelserna om sjuklön i detta kollektivavtal ersättning för sådan kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna barnets vård eller för att vårda barnet.

En förutsättning för utbetalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en sådan utredning lämnas om frånvaron som avses i bestämmelserna angående utbetalning av lön för sjuktid. Ovannämnda bestämmelse tillämpas även på ensamförsörjare.

Till följd av ett och samma sjukdomsfall utgår ersättning endast till den ena föräldern. Vid behov har arbetsgivaren rätt att få en utredning över att endast den ena av föräldrarna har utnyttjat rätten att utebli från arbetet.

2. När en arbetstagare ordnar vård för sitt sjuka barn eller vårdar barnet betalas arbetstagaren lön för de arbetsdagar som ingår i en period om högst fyra kalenderdagar. När en arbetstagare blir tvungen att avlägsna sig från arbetet mitt under en arbetsdag, räknas den dagen som periodens första dag. En förutsättning för att ersättning ska betalas är att en likadan utredning över barnets insjuknande och frånvaro på grund av det lämnas som den utredning som enligt kollektivavtalet och

eventuell praxis i företaget krävs över arbetstagares egen sjukdom. Frånvarodagar med lön på grund av barns insjuknande likställs med sådana dagar i semesterlagen som motsvarar dagar i arbete.

3. Om en arbetstagare, som är vårdnadshavare för sitt minderåriga barn, på grund av barnets insjuknande är tvungen att stanna hemma för att vårda barnet, ska detta räknas som godtagbar orsak till frånvaro, förutsatt att arbetsgivaren omedelbart informeras om saken.

4. En arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom som avses i statsrådets förordning, författningssamlingen nr 1335/2004 (SRf om verkställighet av sjukförsäkringslagen) 4 § har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård av sitt barn, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i 10 kapitlet 2 § i sjukförsäkringslagen, sedan han eller hon på förhand har kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisningar:

Nödändig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet

En förutsättning för frånvaro är att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand borde sträva efter att ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt, kan arbetstagaren själv stanna hemma för att vårda barnet. I frånvarofall krävs av föräldrarna som utredning över nödvändigheten av att vara frånvarande endast uppgift om dagvårdsplatsens samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjlighet och lämplighet för uppgiften. Detta innebär att arbetsgivaren inte behöver förses med utredning över brist på vårdare såsom grannar, kommunala hemvårdare m.fl. Med familjemedlemmar avses barnets far- eller morföräldrar, äldre syskon samt övriga som lever i samma hushåll som arbetstagaren.

Ensamstående vårdnadshavare

Som ensamstående vårdnadshavare räknas enligt avtalet även person som varaktigt lever åtskild från sin make/maka eller sambo, och hos vilken barnen bor, samt person vars make/maka på grund av värnplikt eller repetitionsövning är förhindrad att delta i barnets vård.

Återfall av samma sjukdom

Om barnet inom 30 dagar insjuknar på nytt i samma sjukdom, räknas de dagar som ingår i den i 2 punkten nämnda perioden och för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala lön ihop.

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

Frånvarons längd

Med sådan kort tillfällig frånvaro som nämns i avtalet avses arbetsdagar som ingår i en högst fyra dagar lång kalenderperiod. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur.

Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till frånvaro med lön. Ingen ersättning betalas om frånvaron är längre än vad som nämns ovan. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

När båda föräldrarna arbetar i skift

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

29 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall för den tid av ordinarie arbetstimmar som vederbörande går miste om på grund av hälsokontroller under pågående anställning och resor i anslutning till dem som avses i statsrådets förordning om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001), och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. På samma sätt går man tillväga i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/1993) och strålskyddslagen (592/1991). Samma regel iakttas dessutom beträffande de undersökningar som förutsätts i statsrådets beslut (1484/2001) och som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift där en sådan läkarundersökning krävs.

En arbetstagare som hänvisas till i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterundersökning, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort, betalar arbetsgivaren dessutom dagtraktamente.

Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall är följande:

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter a-e)

Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Arbetstagaren ska lägga fram en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varat.

Vid övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i föregående stycke förutsätts att arbetstagaren reserverar besökstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Den anställda ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska på förhand meddela arbetsgivaren om läkarbesöket. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller har förorsakats avsiktligt, ersätts inte inkomstbortfallet.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

a) Ny sjukdom eller återfall

Inkomstbortfallet ersätts för tid som går åt till läkarundersökning vid vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

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

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. I dessa fall tillämpas reglerna för lön för sjukdomstid.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som går åt till läkarundersökning som krävs för att fastställa vården av kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av vederbörande specialist.

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

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren

ordineras hjälpmedel, t.ex. glasögon.

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

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

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Förlorad arbetstid vid andra laboratorie- och röntgenundersökningar ersätts endast om den anställda saknar möjlighet att genomgå dessa utanför arbetstiden eller om det på grund av sjukdomens art krävs att laboratorie- eller röntgenundersökningar utförs en viss tid på dygnet. Sådana krav på en viss tidpunkt för undersökningen bör utredas med hjälp av läkarintyg.

d) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska dock ersätta gravid arbetstagare för inkomstbortfall till följd av medicinska undersökningar före nedkomsten, om dessa undersökningar inte kan göras utom arbetstid.

e) Akut tandsjukdom

För tid som går åt till vård, när akut tandsjukdom före vården förorsakar arbetsoförmåga och sjukdomen kräver vård samma dag eller arbetsskift och arbetstagaren inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkaren.

3. Beräkning

Inkomstbortfall som avses ovan i punkterna 1–2 fastställs på basis av bestämmelserna i ifrågavarande kollektivavtal om beräkning och sammanjämkning av sjuklön. På samma sätt tillämpas kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader på dagtraktamente som avses i punkt 1 i det andra stycket.

30 §

Vissa ersättningar

1. Födelsedagar

En arbetstagare vars anställning har fortgått 3 månader har rätt till ledighet med lön motsvarande hans eller hennes ordinarie arbetstid på sin 50- och 60-årsdag, när bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

2. Begravning och vigsel

En arbetstagare har rätt till en ledig dag med lön för att ordna en nära anhörigs begravning eller för begravningsdagen, samt för sin egen vigsel.

Som nära anhörig räknas arbetstagarens make/maka, barn, barnbarn och adoptivbarn, föräldrar, mor- och farföräldrar, syskon, svärföräldrar, makes/makas mor- och farföräldrar, samt sambo (som stadigvarande har bott i samma hushåll).

Protokollsanteckning:

Om en nära anhörigs begravning äger rum så långt borta, att man inte rimligtvis kan förutsätta att arbetstagaren under begravningsdagen med allmänna fortskaffningsmedel ska kunna resa till begravningen och tillbaka till sin hemort, får han, om resan sker på hans eller hennes arbetsdag, en ledig dag med lön för resan.

3. Repetitionsövningar

Under repetitionsövningar betalar arbetsgivaren till arbetstagaren lön så att arbetstagaren tillsammans med den reservistlön som staten betalar sammanlagt åtnjuter full löneförmån.

4. Uppbåd

En värnpliktig arbetstagares deltagande i uppbåd och frånvaro från arbetet på grund av det räknas som i avtalet avsedd godtagbar orsak till frånvaro och sänker således inte arbetstagarens förvärvsinkomst.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare som deltar i separat läkarundersökning i anslutning till uppbåd ersätts för inkomstbortfall för den tid som arbetstagaren enligt godtagbar utredning är tvungen att under ordinarie arbetstid vara frånvarande från arbetet.

5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor

En arbetstagare som söker sig till frivillig militärtjänstgöring ersätts för inkomstbortfallet till följd av deltagande i urvalstillfälle för frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

6. Kommunala organs möten

Semesterförmånerna minskas inte för arbetstagare som är medlemmar i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i en för statliga val eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller valbestyrelse därför att de nämnda organen har möte under hans eller hennes arbetstid. Om de nämnda organen håller möte under hans eller hennes arbetstid betalas till honom eller henne skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas när arbetstagaren har uppvisat en utredning över kommunens ersättning för inkomstbortfallet.

V SEMESTER**31 § Semester**

Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen. Semestern får inte fastställas så att den börjar på arbetstagarens lediga dag, om detta leder till att antalet semesterdagar därmed minskar.

Tillämpningsanvisning 1:

Till en arbetstagare som fortlöpande eller regelbundet återkommande har arbetat i skift betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön uträknad på basis av skiftarbetstillägget enligt bestämmelserna i 11 § 1 och 2 mom. i semesterlagen. Samtidigt beaktas även övriga fortgående eller regelbundet återkommande avtalsenliga tillägg samt regelbundet återkommande förhöjningar för söndagsarbete.

Tillämpningsanvisning 2:

Det rekommenderas att man för semestertiden betalar arbetstagaren skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. regelbundna tillägg till det belopp som arbetstagaren enligt arbetsskiftförteckningen skulle ha fått, om han eller hon hade arbetat under semestern. Samma förfarande kan tillämpas även när man räknar ut beloppet för semesterersättningen.

Förbunden är ense om att semestrar som ges under semesterperioden och utanför semesterperioden inte bör förläggas direkt i följd.

32 § Förflyttning av semester

Förbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen avtalat följande om semesterperioden:

Arbetsgivaren har, om det är nödvändigt för företagets verksamhet, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (tre veckor) som en sammanhängande period utanför den egentliga semesterperioden. Arbetsgivaren ska förhandla med arbetstagaren före en dylik uppdelning av semestern innan tiden för den del av semestern som ges utanför semesterperioden fastställs. För denna lagstadgade semesterdel som ges utanför semesterperioden ska, om den inte ges förlängd en och en halv gång, betalas en semesterpremie på 50 procent utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpenning.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare vars anställningsförhållande vid kvalifikationsårets utgång har fortgått utan avbrott minst tio år och som har kommit överens med arbetsgivaren om att flytta en del av den 24 dagar långa semestern utanför semesterperioden får två dagar av den flyttade semestern fördubblade vid en tidpunkt som arbetsgivaren fastställer, eller betalas för de två flyttade semesterdagarna, utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpenning, en semesterpenning som är 100 procent av semesterlönen för dessa dagar. På samma sätt går man tillväga i fråga om två dagar när arbetsgivaren använder rätten enligt denna paragraf att flytta semestertidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

Enligt bestämmelsen om flyttad semester har arbetsgivaren, när det är nödvändigt för företagets verksamhet, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (3 veckor) som en sammanhängande period under annan tid än den lagstadgade semesterperioden.

En del av semestern kan flyttas utanför den lagstadgade semesterperioden om det är nödvändigt för företagets verksamhet. Nödvändigt är det bl.a. då:

– den lagstadgade semesterperioden sammanfaller med produktionsstopparna och svårigheterna att upprätthålla den ökade produktionen till följd av detta är väsentliga och problemet inte kan skötas till exempel med hjälp av vikarier.

Förutsättningar att flytta semestern föreligger till exempel inte under en stillsam period, då det skulle vara "bekvämast" att ge en del av semestern, eller

– när arbets- och produktionsmängderna inte ökar under den lagstadgade semesterperioden, men arbetet är svårt att organisera enbart för att en del av arbetstagarna är på semester.

När en del av semestern ges utanför den lagstadgade semesterperioden, ska man förhandla med arbetstagaren om detta och om semestertidpunkten. Enligt 22 § i semesterlagen ska arbetstagaren eller dennes representant alltid ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten. Arbetstagaren ska informeras om semestertidpunkten om möjligt en månad och senast två veckor innan semestern eller del av den inleds.

Enligt avtal ska en extra ersättning betalas till arbetstagaren om arbetsgivaren använder sig av ovan nämnda rätt att flytta semestern. Ersättningen ges antingen i pengar eller i tid. När penningersättning används har arbetstagaren rätt att utöver semesterpenningen för denna semesterdel få en särskild semesterpenning på 50 procent för flyttad semesterdel. När ersättningen ges som tid får arbetstagaren den flyttade semesterdelen förlängd en och en halv gång.

I fråga om den 24 dagar långa semester inom semesterperioden som ges till arbetstagare som har varit anställda över tio år kan arbetsgivaren, om förutsättningar för att flytta semestern föreligger, flytta sex dagar utanför semesterperioden. Då ersätts de två första dagarna dubbelt förlängda och de övriga en och en halv gång förlängda, antingen i tid eller i pengar.

Om man kommer överens om att flytta semestern utanför semesterperioden för arbetstagare som har varit anställda över tio år, rekommenderar förbunden att arbetstagarna inte ogrundat försätts i olika ställning.

När man med stöd av denna avtalsbestämmelse ger en separat fyra dagar lång vintersemester, rekommenderas att i den omfattar fyra arbetsdagar.

33 § Semesterpenning

Till arbetstagaren betalas en semesterpenning som är 50 procent av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.

Hälften av semesterpenningen betalas i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet.

Semesterpenning betalas även i samband med eventuell semesterersättning, om anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv. Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte som en orsak som beror på arbetstagaren.

En arbetstagare som får ålderspension, arbetsoförmögenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får semesterpenning för den semesterlön och eventuella semesterersättningen som han eller hon är berättigad till.

En arbetstagare, som efter fullgjord värnplikt i aktiv tjänst, återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (8.5.2009/305), är berättigad till semesterpenning som räknas enligt den semesterersättning som betalades till arbetstagaren när denne inledde sin militärtjänstgöring.

Om betalning av semesterpenning kan avtalas även på annat sätt.

Tillämpningsanvisning:

1. Enligt andra stycket betalas hälften av semesterpenningen ”i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet.”

Bestämmelsen ska tolkas så att arbetstagarens anställning ska vara i kraft första arbetsdagen efter semestern för att han eller hon ska få den andra delen av semesterpenningen.

2. Enligt paragrafens tredje stycke betalas semesterpenning "även i samband med eventuell semesterersättning, om anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv". Bestämmelsen ska tolkas på följande sätt:

Semesterpenning betalas för semesterersättningen för det avslutade föregående semesterkvalifikationsåret - inte för semestersättningen för det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Till arbetstagare som går i pension enligt momentets fjärde stycke betalas semesterpenning även på basis av semesterersättningen för eventuellt ofullgånget kvalifikationsår.

Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpenningen. Om arbetstagaren inte har getts semester innan anställningsförhållandet upphör på det här sättet, betalas hela semesterpenningen till arbetstagaren.

VI ARBETARSKYDD

34 § Skyddskläder

Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren skaffar de nödvändiga skyddskläderna då arbetsförhållandena t.ex. på grund av köld, drag, smuts eller av andra särskilda orsaker är till den grad avvikande att skyddskläder kan anses vara nödvändiga.

35 § Arbetarskydd

1. När kemikalier, lösningsmedel och andra medel som eventuellt är farliga för arbetstagarens hälsa används ska arbetsgivaren för arbetstagaren i fråga redogöra för ämnenas eventuella skadliga inverkan på hälsan samt se till att behöriga skyddsåtgärder vidtas.

2. Det avtal om arbetarskydd som har ingåtts mellan förbunden tillämpas som en del av kollektivavtalet.

VII FACKFÖRENING**36 § Förtroendeman**

Arbetstagarna på varje arbetsplats har rätt att bland sig välja en förtroendeman som har till uppgift att representera dem i frågor som gäller tolkningen av detta avtal samt i andra frågor i anslutning till förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivarens representant ska i korthet redogöra för nyanställda arbetstagare för organisations- och förhandlingssystemet i branschen, samt meddela dem namnet på huvudförtroendemannen samt när och var denne är anträffbar.

Förbunden rekommenderar att man i företag där det med hänsyn till arbetsplatsens omfattning och andra förhållanden är nödvändigt och ändamålsenligt anordnar informationsmöten för nya arbetstagare vid vilka man redogör för företaget och dess anställningsförhållanden, företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor, arbetarskyddet och sociala frågor, arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet samt för annat i anslutning till anställningsförhållandet. Även företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ska vid dessa presentationer ges möjlighet att redogöra för de ovan nämnda frågorna.

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar då han eller hon under sin arbetstid deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivaren eller i övrigt annars sköter uppdrag som avtalats med arbetsgivaren.

En arbetstagare som är förtroendeman får inte på grund av denna uppgift flyttas till sämre betalt arbete än han eller hon hade när han eller hon blev vald till förtroendeman och han eller hon får inte heller avskedas från arbetet på grund av sitt förtroendemannauppdrag.

Arbetsgivaren ska meddelas skriftligen om val av förtroendeman.

En arbetstagare som är förtroendeman ska varslas om att hans eller hennes anställning upphör tre veckor i förväg om anställningen har fortgått ett år, och fyra veckor i förväg om anställningen har fortgått fem år. När förtroendemannen varslas om att hans eller hennes anställning upphör ska orsaken till uppsägningen anges. När det gäller huvudförtroendemannen ska också den fackavdelning som har valt honom eller henne underrättas om att huvudförtroendemannen varslats. Huvudförtroendemannen ska underrättas om att förtroendemannen har varslats.

Arbetsgivaren ersätter den förvärvsinkomst som huvudförtroendeman som har valts av fackavdelning går miste om då han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller på uppdrag av arbetsgivaren verkar annanstans. Om huvudförtroendemannen utför uppdrag för arbetsgivaren efter ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för sålunda förlorad tid. I mejerier samt i smältost- och glassfabriker med flera än tio anställda får huvudförtroendemannen ersättning och befrielse från arbe-

tet enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse h/vecka	Ersättning €/mån.
10–20	–	59
21–50	4	83
51–100	8	88
101–200	14	96
201–300	20	106
301–380	28	118
381–420	34	127
421 eller fler	helt befriad	142

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet och ersättning beräknas på basis av det genomsnittliga antalet arbetstagare i februari och augusti föregående år. Om skillnaden i antalet arbetstagare vid ovan nämnda tidpunkter är stor kan man avvika från denna beräkningsgrund genom att gemensamt förhandla om saken.

Huvudförtroendemannens befrielse ändras inte om man lokalt har avtalat om längre befrielse från arbetet för huvudförtroendemannen.

Protokollsanteckning 1:

För att kunna sköta sin uppgift har huvudförtroendemannen rätt att kvartalsvis konfidentiellt få följande uppgifter om arbetstagarna:

1) om nya arbetstagare

- namn*
- avdelning*
- lönegrupp*

2) uppgifter om arbetstagare som har avgått

3) efter det att EK:s statistik blivit färdig uppgifter om månadslöner

- per lönegrupp*
- separat för män och kvinnor*

Huvudförtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om genomsnittsförtjänsten för arbetstagargrupper om mindre än sex personer.

Protokollsanteckning 2:

På förtroendemännen tillämpas dessutom vad som har avtalats mellan förbunden i M2L/FLF Allmänt avtal 2003.

Protokollsanteckning 3:

Huvudförtroendemannen har rätt att på begäran per kvartal få kopia av eller annan skriftlig utredning om den förteckning som enligt arbetstidslagen ska upprätthållas över övertid och nödarbete.

På särskild begäran överlämnas en kopia eller annan skriftlig utredning över förteckningen med två månaders mellanrum.

Tillämpningsanvisning:

Den ersättning som betalas till huvudförtroendemannen betalas under hans eller hennes semester eller annan frånvaro av motsvarande längd till hans eller hennes ersättare som sköter uppgifterna, om man vederbörligen anmält om ersättaren till arbetsgivaren.

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet och ersättning fastställs på basis av det antal arbetstagare som på arbetsplatsen i fråga omfattas av kollektivavtalet för mejeriarbetstagare.

37 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigen ersätts för inkomstbortfall till följd av att han eller hon under sin arbetstid sköter uppgifter i anslutning till arbetarskyddet. Därtill betalas arbetarskyddsfullmäktigen en månatlig ersättning beroende på det antal arbetstagare som han eller hon företräder enligt följande:

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån.
10–20	59
21–50	83
51–100	88
101–200	96
201–300	106
301–380	118

381–420	127
över 420	142

1. Arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet räknas ut med hjälp av branschvis fastställda koefficienter.

2. Vid fastställandet av ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen utgår man från det genomsnittliga antalet arbetstagare i februari och augusti föregående år. Om skillnaden i antalet arbetstagare vid ovan nämnda tidpunkter är stor kan man avvika från denna beräkningsgrund genom att gemensamt förhandla om saken.

38 § Besök på arbetsplatsen

Det är förbjudet att utan särskilt tillstånd som beviljats av ledningen vid industrianläggningen separat för varje gång till fabriksområdet föra med sig andra än vid industrianläggningen anställda personer.

Tjänstemän vid Finlands Livsmedelsarbetareförbund ges möjlighet att, efter överenskommelse om det med mejeriets ledning eller fabriksledningen, tillsammans med en representant för mejeriet eller fabriken och den förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna, bekanta sig med förhållandena vid de anläggningar som omfattas av detta kollektivavtal.

39 § Sammankomster på arbetsplatsen

Registrerad underförening till Finlands Livsmedelsarbetareförbund som är part i detta kollektivavtal samt avdelning till dylik underförening, dess arbetslag eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matpausen eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt vid särskild överenskommelse även under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som rör arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i denna paragraf avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren, om möjligt, tre dagar före det planerade mötet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns, ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. För mötets gång och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och arrangör som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för ett förbund som är part i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen

till mötet.

40 § Anslagstavla

Arbetsgivaren förser varje arbetsplats med en anslagstavla för arbetstagarnas och deras organisationers meddelanden och tillkännagivanden. Arbetstagarna är skyldiga att själva se till att tavlan hålls snygg och i god ordning.

41 § Uppbörd av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivarförbunden rekommenderar att medlemsavgifterna till fackföreningarna uppbärs enligt det s.k. Liinamaa I-avtalet.

Arbetsgivaren meddelar huvudförtroendemannen på avslutningsblanketten när ett anställningsförhållande för en arbetstagare som har ingått avtal om uppbörd av medlemsavgifter upphör.

42 § Utbildningsverksamhet

Arbetstagarna ges tillfälle att, utan att anställningen avbryts, delta i kurser som ordnas av fackliga centralorganisationer och fackförbund, då detta kan ske utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Meddelande om att en person ämnar delta i en kurs ska, då kursen varar högst en vecka, lämnas minst två veckor före kursens början, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor i förväg. Deltagande i en kurs som pågår en månad eller kortare tid minskar inte arbetstagarens semester- eller andra rättigheter som hänför sig till anställningen.

43 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om meningsskiljaktigheter uppstår om innehållet i eller tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i detta eller andra avtal eller protokoll som har ingåtts eller uppgjorts mellan avtalsparterna och som vederbörande inte kan utreda sinsemellan förhandlingsvägen, ska saken lämnas till avtalsparterna för avgörande.

När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar om de frågor som avses i denna paragraf, ska dessa inledas snarast möjligt och senast inom två veckor efter det att förslaget har framställts.

Protokollsanteckning 1:

Om lokala förhandlingar inte leder till resultat, och den ena parten vill lämna ärendet till förbunden för avgörande, ska en promemoria upprättas i frågan som vardera parten undertecknar och där man kort anger vad meningsskiljaktigheten gäller samt vardera partens ståndpunkt. Ett exemplar av promemorian ska lämnas till vardera avtalsparten.

När en meningsskiljaktighet har lämnats till förbunden för avgörande, är utgångspunkten den att förbunden ska avtala om att inleda förhandlingarna i fråga om uppsägnings- och hävningsfall inom två veckor och i andra fall inom fyra veckor från det att promemorian kommit till vardera förbundets kännedom.

Protokollsanteckning 2:

Om avtalsparterna inte når enighet om frågorna ovan i första stycket, kan de lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

VIII ARBETSFRED

44 § Arbetsfred

Alla arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i dess helhet eller mot någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna.

45 § Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal är i kraft till 31.1.2017 och gäller därefter ett år i sänder, om inte någondera parten senast en månad före dess utgång har sagt upp avtalet skriftligen. Oberoende av uppsägning är bestämmelserna i detta kollektivavtal i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har avslutats eller den ena parten skriftligen meddelar sig anse förhandlingarna avslutade.

Helsingfors den 27 november 2013

MAIDONJALOSTAJIEN ja MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry
Annikka Hurme

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf
Veli-Matti Kunttonen

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I MEJERIBRANSCHEN 2003**1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

Arbetstidsförkortningen gäller arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dessa arbetstidsformer är vanligen dagsarbete, tvåskiftsarbete samt kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid är minst 37,5 timmar i veckan, tjänar arbetstagaren in ledig tid till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den arbetstid han eller hon i verkligheten har arbetat. Ovan nämnda gäller inte arbetstagare som redan får pekkanendagarna kalkylmässigt.

Denna bestämmelse träder i kraft 1.10.2007.

Därtill förutsätts att arbetstagaren har högst 30 vardagar semester samt att hans eller hennes årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga helger, midsommaraf- ton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Avtalsenlig förlängning av semester räknas inte som i denna och i 2 § 2 stycket av- sedd semester utöver 30 vardagar.

Se 12 § i underteckningsprotokollet (bl.a. deltidspension, deltidstillägg, partiell vård- ledighet, deltidssjukpension samt deltidsolycksfallspension), sid. 5.

2 § GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Arbetstiden för de arbetstagare som berörs av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar per år på nedan angivet sätt.

Från arbetstidsförkortningen avdras andra än i 1 § nämnda semesterarrangemang som grundar sig på avtal eller praxis och som förkortar årsarbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

3 § INTJÄNING AV LEDIGHET

För ordinarie arbetsdagar i de i 1 § nämnda arbetstidsformerna tjänar arbetstaga- ren under ett kalenderår in ledig tid enligt följande:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag		
”	34	”	2 lediga dagar	
”	51	”	3	”
”	68	”	4	”
”	85	”	5	”
”	102	”	6	”
”	119	”	7	”
”	136	”	8	”
”	153	”	9	”
”	170	”	10	”
”	187	”	11	” eller 10 lediga dagar och 8 timmar
”	210	”	12,5	” tai 10 lediga dagar och 20 timmar

Tid som likställs med arbetstid är:

- de dagar i arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdom eller under i 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar nämnd karantän för vilka arbetsgivaren betalar sjuklön (inkluderar eventuell karensdag)
- utbildningstid även om arbetsgivaren bekostar den endast delvis, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet
- tid som går åt till kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens samt av dessa tillsatta nämnders samt övriga permanenta organs möten
- tid som går åt till Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsmöten, förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelsens möten
- arbetstagarens egen vigsel, samt 50- och 60-årsdag
- nära anhörigs begravning och begravningsarrangemang samt eventuell resdag i samband med den
- semesterns förlängningsdel
- barnbördsledighet i 42 dagar
- ledighet för att vårda sjukt barn under 10 år eller för att ordna sådan vård
- dagar för uppbåd och repetitionsövning
- permittering i högst 30 dagar om året
- de dagar med vilka arbetstiden enligt detta avtal förkortas

Tiden i förteckningen ovan likställs med arbetstid till den del den enligt arbetstidsschemat utgör ordinarie arbetstid.

En dag som man på förhand vet att ska ges som ledig dag på andra grunder enligt kollektivavtalet kan inte fastställas som ledig dag.

4 § HUR LEDIGHET GES

Arbetstagaren ska beviljas ledighet som tjänats in under kalenderåret senast före utgången av april månad följande år, om man inte lokalt kommer överens om annat. Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. När ledigheten ges iakttas minst en veckas anmälningstid om inte annat avtalas lokalt.

Ledigheten ges på följande sätt:

Tio hela arbetsskift och 20 timmar genom förkortning av periodarbetstiden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. När ett ledigt arbetsskift ges, räknas det som 8 timmar, om inte annat avtalas.

Man ska i första hand sträva efter att avtala om hur ledigheten ges. Tillfällig överenskommen frånvaro som föreslagits av arbetstagaren är arbetstidsförkortning om man inte kommer överens om annat.

Om en arbetstagares anställning upphör, och ledighet inte har getts före det, betalas till arbetstagaren lön motsvarande den intjänade ledigheten enligt timlön.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledig tid får arbetsgivaren innehålla motsvarande belopp från arbetstagarens slutlön.

5 § INKOMSTNIVÅ

En arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad. För förkortningsdagarna betalas inte procentuella skiftarbetstillägg eller ersättning för morgontimmar.

6 § ARBETE UTÖVER ARBETSTIDSSCHEMAT

För arbete under en ledig dag enligt detta avtal betalas ersättning för arbete på en ledig dag. För arbetstid som överstiger den dagliga arbetstidsförkortningen betalas ersättning för lång arbetsdag.

7 § SEMESTER

När man räknar ut semesterns längd räknas även ovan i 3 § nämnda lediga dagar som sådana i semesterlagen 3 § nämnda dagar som är likställda med arbetsdag.

8 § NÄR EN DELTIDSANSTÄLLD TILLFÄLLIGT FLYTTAR ÖVER TILL HELTIDSARBETE

När en deltidsanställd tillfälligt flyttar över för att arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor kommer han eller hon att omfattas av detta avtal när han eller hon har arbetat 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor under minst fyra veckor i följd.

Tillämpningsanvisning:

När ovan nämnda fyra veckor har uppnåtts, tillämpas avtalet om arbetstidsförkortning på arbetstagaren från det datum då han eller hon började arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor.

9 § FRÅGOR I ANSLUTNING TILL ARBETSTIDSFÖRKORTNINGEN

Förtroendemannen har rätt att till förbundens gemensamma arbetstidsgrupp för avgörande lämna sådana fall där arbetsgivaren och arbetstagaren eventuellt har kommit överens om att byta ut högst hälften av förkortningsledigheten mot penningersättning enligt enkel timlön så att ledigheten för arbetstidsförkortningen bibehålls på 100 timmar liksom förut. Avtalen ska ges till förtroendemannen för kännedom.

10 § GILTIGHETSTID

Detta protokoll tillämpas som en del av kollektivavtalet.

MAIDONJALOSTAJIEN ja MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARE-
FÖRBUND
FLF rf**ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003**

- 1 § Det avtalades att den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete förkortas så att den är i genomsnitt 35,8 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant intermittent treskiftsarbete som utförs endast en del av kalenderåret. Bestämmelserna i detta protokoll iakttas i tillämpliga delar även i detta fall.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i detta protokoll träder i kraft för en person som utan avbrott har utfört intermittent treskiftsarbete under ett morgon-, kvälls- och nattskift.

- 2 § Arbetstiden förkortas så att den under en period av högst ett år eller under en period av intermittent treskiftsarbete jämnas ut till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan.

I det senare fallet kan utjämningen av arbetstiden även verkställas så att man betalar motsvarande penningersättning enligt timlön eller ger motsvarande ledig tid efter perioden i intermittent treskiftsarbete.

Årsarbetstiden i intermittent treskiftsarbete fås så att man multiplicerar arbetsveckorna med 35,8 timmar.

- 3 § Ett arbetstidsschema ska göras upp på förhand för arbetet för minst en sådan period under vilken veckoarbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 35,8 timmar.

Protokollsanteckning:

Den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet förlängs dock inte när man arbetar i intermittent treskiftsarbete under korta perioder i vilka söckenhelger ingår.

Protokollsanteckning:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema t.ex. i mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter intermittent treskiftsarbete. Längden på den period under vilken intermittent treskiftsarbete utförs meddelas dock med minst två veckors noggrannhet.

2. I ovan nämnda fall ges utjämningsledigheten som en sammanhängande period om inte annat avtalas.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar per dygn.

- 4 § En arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad.
- 5 § Lediga dagar enligt arbetstidsschemat betraktas som dagar likställda med arbetsdagar när semestern bestäms, dock minskade med dagsarbetstagarnas ordinarie lediga dagar under respektive kalendermånad.
- 6 § I intermittent treskiftsarbete ersätts det arbete som överstiger veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat för respektive vecka såsom man i kollektivavtalet har avtalat om veckoövertid.

Protokollsanteckning:

Vid intermittent treskiftsarbete används som timlönedivisor för månadslönen talet 156.

- 7 § Vid övergång från den arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform samt när en arbetstagares anställningsförhållande upphör, ska man avtala om ersättningen för den lediga tid som har tjänats in men som har förblivit outtagen antingen genom att man ger motsvarande tid ledig eller ersätter den i pengar enligt timlönen.

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003**1 § Arbetstid och tillämpningsområde**

Det avtalades att den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt är 34,6 timmar per vecka. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant kontinuerligt treskiftsarbete som utförs endast under en del av kalenderåret. Bestämmelserna i detta protokoll iakttas i tillämpliga delar även i fråga om nämnda arbete.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare omfattas av detta protokoll efter att utan avbrott ha arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattskiftsperioder.

2 § Utjämning av arbetstiden

Arbetstiden ska under en period om högst ett år, eller under en period under vilken kontinuerligt treskiftsarbete utförs, utjämnas till i genomsnitt 34,6 timmar i veckan.

I sistnämnda fall kan utjämningen av arbetstiden även verkställas så att man betalar en motsvarande penningersättning enligt timlönen eller ger motsvarande ledig tid efter perioden av kontinuerligt treskiftsarbete.

Ett arbetstidsschema ska göras upp på förhand för arbetet för minst den tid under vilken veckoarbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 34,6 timmar.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

Protokollsanteckning 1:

I de genomsnittliga veckoarbetstiderna ingår inte semestertid.

Protokollsanteckning 2:

När kontinuerligt treskiftsarbete utförs under korta perioder, i vilka ingår söckenhelger, kan arbetstiden i en dylik period av kontinuerligt treskiftsarbete inte vara längre än i andra arbetstidsformer. När man jämför arbetstiden ska man förutom söckenhelgerna dessutom beakta de lediga dagar som har tjänats in i ett- och tvåskiftsarbete.

Protokollsanteckning 3:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema, t.ex. i mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter kontinuerligt treskiftsarbete. Periodens längd i kontinuerligt treskiftsarbete ska dock meddelas med minst två veckors noggrannhet.

2. I ovan nämnda fall ges utjämningsledigheten som en sammanhängande period om inte annat avtalas.

3 § Ersättning för förkortning av arbetstiden

En arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad.

4 § Semester

Vid femskiftsarbete ges arbetstagaren för semestern en sammanhängande ledig tid om 22 dagar under tiden 20.5–20.9.

De semesterdagar av den 24 dagar långa delen av semestern som på grund av ovan nämnda praxis blir outtagna ges i allmänhet i en sammanhängande period under samma kalenderår.

I alla de former av skiftarbete som nämns i detta avtal ges den del av semestern som överstiger 24 dagar under samma kalenderår eller före utgången av april följande år.

I övrigt tillämpas bestämmelserna i semesterlagen i fråga om semestern och meddelande om tidpunkten för den.

Avvikande från vad som sagts ovan i denna paragraf kan man lokalt avtala om att semestern ska ges enligt semesterlagen.

Förbunden anser det ändamålsenligt att man strävar efter att placera in semesterarna i arbetstidsschemat så tidigt som möjligt.

När man fastställer antalet semesterdagar likställs de lediga dagarna i arbetstidsschemat med arbetsdagar. Från dem dras dock det antal dagar av som för arbetstagarna i dagsarbete i respektive kalendermånad är vanliga lediga dagar.

5 § Övertidsarbete

I de arbetstidsformer som nämns i detta avtal ersätts arbete som överstiger veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat för respektive arbetsvecka såsom man har avtalat i kollektivavtalet om veckoövertid.

Protokollsanteckning:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete divideras månadslönen vid uträknandet av timlönen med 146.

6 § Övergång från en arbetstidsform till en annan samt när en anställning upphör

När man övergår från den arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform, eller när en arbetstagares anställning upphör, ska man komma överens om ersättningen för intjänade men outtagna ledigheter antingen så att man ger motsvarande tid ledig eller ersätter dem i pengar enligt timlönen.

7 § Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

M2L/FLF

14.3.1989

PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖ- NEGRUPPERINGSKOMMITTÉ

1. Principerna för hur tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad fastställs avtalas lokalt.
2. Ovan nämnda avtalade tillägg kan inte kringkärvas i samband med löneförhöjningar.

Denna lönedel som överstiger kollektivavtalet räknas som s.k. luftrum.
3. I lönegrupperingen motsvarar lönegrupp 4 svårighetsgraden i metallbranschens tidigare lönegrupp 5.
4. Användningen av tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad
 - arbetstagaren är skyldig att lägga fram motivering för egna tillägg
 - arbetsgivaren är skyldig att utreda arbetstagarens rätt till tillägget
 - ett överenskommet individuellt tillägg träder i kraft från början av den löneperiod som följer efter arbetstagarens framställning
 - procenttilläggen i punkterna 1 och 2 kan överlappa varandra
5. Med lokalt avtalade miljöillägg avses endast klart avvikande förhållanden.
6. De gamla lönegrunderna upphör att gälla när det nya systemet tas i bruk.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**1 §****Allmänt tillämpningsområde**

Detta avtal gäller uppsägningen av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller 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 anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/1998).

Tillämpningsanvisningar:

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

Utöver det fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

2. Visstidsavtal som har ingåtts med stöd av arbetsavtalslagen 1:3 § 2 mom.

3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av arbetsavtalslagen 1:4 § 4 mom.

4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av arbetsavtalslagen 7:3–4 §.

5. De fall som nämns i 7 kap. 5 § och 7 kap 7–8 § 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 undersöka om en uppsägning med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen har skett av orsaker som beror på arbetstagaren eller som hänför sig till dennes person, och om arbetsgivaren skulle ha haft tillräcklig grund att säga upp arbetstagaren på i avtalet 2 § nämnda grunder i en situation där arbetsavtalet har hävts enligt 8:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

I fråga om hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas bestämmelser om förfarande 9:1–2 § och 9:4–5 § 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.

Tillämpningsanvisningar:

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

I 7:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen finns separat uppräknade orsaker som åtminstone inte kan betraktas som sakliga och vägande skäl 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 utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen i regeringens proposition RP 157/2000 rd.

Uppsägningstider**Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:**

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisningar:**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. Anställningsförhållandet avbryts t.ex. inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkandet av anställningstidens längd. För värnpliktiga är sådan tid enbart den tid som arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst före fullgörandet av värnplikten enligt värnpliktslagen (1438/2007) och tiden efter detta, förutsatt att arbetstagaren med stöd av denna lag har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte in i anställningens längd.

Beräkande av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkande av laga tid, som avses i lagen om beräkandet av laga tid (150/1930) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkning av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, in-

kluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

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 angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den utsatta tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den utsatta tidens slutdag.

Exempel 2

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 skulle motsvara den dag på vilken 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 slutlikvid som betalas arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisningar:

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört 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 befinner sig på lagstadgad eller avtalsenlig semester, eller på en minst två veckor lång ledighet för utjämning av arbetstiden, anses uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller elektroniskt dock vara befordrad tidigast dagen efter att semestern eller ledigheten har upphört.

6 §**Meddelande om uppsägningsgrunden**

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

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

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

8 §**Verkställande av uppsägning**

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

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 egen förtroendemän eller arbetskamrat.

10 §**Domstolsbehandling**

Om man i en uppsägningstvist inte lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/1974) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §**Skiljeförfarande**

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med 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 bör motsvara lönesumman för minst tre och högst 24 månader.

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

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.

Tillämpningsanvisningar:

Avdrag från ersättningen av den del som har betalats som arbetslöshetsdagpenning gäller ersättningen förutsatt att det är fråga om ersättning till arbetstagaren för bortfall av löneförmåner på grund av arbetslöshet innan domen har kungjorts eller fällts. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren får under pågående anställningsförhållande avtala om tiden för permitteringsvarsel, samt om det sätt på vilket permitteringen genomförs, förutsatt att det handlar om permittering för viss tid enligt 5:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst sju dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa fastställs i lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade

omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska presenteras 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.

Förhandsutredning behöver inte presenteras, 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

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1–2 stycket ovan.

Grunderna för permitteringen, dess begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt, samt dess längd eller uppskattade längd.

Ovan i 14 § 1–2 stycket nämnda anmälningsplikt gäller emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringen betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2:12 § 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. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att utfärda separat permitteringsvarsel då löneutbetalningen upphör.

I avtalet ingår ytterligare ett omnämnande om att permitteringsvarsel är onödigt om "arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringen betala lön till arbetstagaren för 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 lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar, ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivares ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan an-

ställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagen har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagen har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

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

Om arbetstagen säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen har pågått minst 200 dagar i följd, har han eller hon rätt att som ersättning få lön för uppsägningstiden i enlighet med vad som har avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

Samma principer gäller arbetsgivares skyldighet att betala lön när en arbetstagen, som har sagts upp på grund av avsaknad av arbete, av denna orsak permitteras under uppsägningstiden.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen börjar. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Senarelagd permittering

Arbete som uppkommer under pågående permitteringsvarsel kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan nytt permitteringsvarsel och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som uppkom under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4.2001, men 10.4.2001 uppkommer nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan ta emot ett tillfälligt arbete då permitteringen redan börjat. Avbrytandet av permitteringen, ifall det är meningen att permitteringen fortsätter omedelbart efter arbetet utan ett nytt permitteringsvarsel, bör grunda sig på ett avtal som gjorts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. I det sammanhanget är det skäl att reda ut den uppskattade längden på det tillfälliga arbetet.

Det som framställts innan berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och med det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

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

De branschvisa kollektivavtalen innehåller bestämmelser om ändring av arbetstids-schemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Om ett branschvist kollektivavtal innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter det branschvisa kollektivavtalets bestämmelser bestämmelserna i detta avtal.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har utfärdats tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten då arbetet återupptas, minst 7 dagar i förväg, om inte annat har överenskommit. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal, som han eller hon har ingått med annan arbetsgivare för den tid som permitteringen varar, med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid oberoende av anställningens längd.

Meddelande enligt bestämmelsen ovan behöver inte ges då arbetstagaren är permitterad för viss tid.

Annat arbete under permittering

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

arbete under permitteringstiden.

Om arbetstagaren efter ett permitteringsvarsel men innan han eller hon har fått meddelande om återkallande eller senareläggning av permitteringen har tagit emot annat arbete under permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört.

Vederlaget per kvadratmeter får 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 arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras till sist samt att man utöver denna regel även 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:

Dessa bestämmelser åsidosätter inte bestämmelserna i M2L/FLF:s allmänna avtal 2002. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, 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 produktionsorsaker, ska vederbörande förtroendemann underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas, förutom då Arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

§ 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.

Tillämpningsanvisningar:

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 Arbetskraftsbyrå 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.

I detta sammanhang är det skäl att utreda om det bland de arbetslösa arbetssökandena fortfarande finns arbetstagare, som efter en permittering på mer än 200 dagar, med stöd av Arbetsavtalslagen 5:7 § 3 mom. själva har sagt upp sitt anställningsförhållande.

Meddelande om arbetssökandena lämnas till Arbetsgivaren och tidigare arbetstagare anvisas arbete på vedertaget sätt.

20 §**Påföljdssystem**

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan Arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller dömas till plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal till den del det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet 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 är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO RY

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

M2L/FLF ALLMÄNT AVTAL 2003

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Både Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry (nedan M2L) och Finlands Livsmedelsarbetareförbund (nedan FLF) strävar efter att själva samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten.

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 inom fackföreningsorganisationer, och de får inte sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete på grund av detta. Personalen i företag har rätt att välja företrädare att representera dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta samt i övriga avtal. Enskild arbetares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

Då M2L eller FLF föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, ska sådana i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans begära utlåtande av TT och FFC om hur avtalen ska tolkas.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Förbunden meddelar den andra parten om sin avsikt att inleda en politisk arbetsstrid eller vidta sympatiåtgärd minst fyra dagar i förväg, om det är möjligt. I anmälan ska nämnas orsakerna till den tilltänkta åtgärden, samt dess begynnelsepunkt och omfattning. Parterna rekommenderar motsvarande anmälningsförfarande för sina medlemmar.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i M2L:s medlemsföretag med nedan nämnda begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsanläggning eller motsvarande operativ enhet i företag som är medlem av M2L.

Organisations- och andra förändringar

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

Laghänvisningar

Om inte annat har avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag (334/2007), samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen (44/2006), 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 ändringar.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi ska man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt ges arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning av den totala belastningen att den medför risk för arbetarens 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 vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämbördigt representerade. Arbetarna utser sina representanter i första hand bland arbetare i den enhet där projektet genomförs.

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av 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 (1383/2001) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Om arbetstagaren använder sig av externa konsulttjänster i företagets utvecklingsverksamhet, ansvarar arbetstagaren 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, informations spridning, 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, bör inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om därom överenskommes, kan ovan nämnda principer inskrivas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till FLF.

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 av-

ses i detta avtal.

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.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. 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. Om valtider och vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att vara fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning 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 berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

På gemensam begäran av de lokala parterna har M2L och FLF rätt att sända sina representanter till en lokal förhandling om meningsskiljaktigheter.

Om en meningsskiljaktighet på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, tillämpas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av anställningsförhållandet för en i avtalet avsedd förtroendeman, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden till upphörandet bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att ordna, 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 andra uppgifter inte har avtalats lokalt, ska arbetarskyddsombudet delta i behandlingen och realiseringen av samarbetsfrågor kring arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde, samt vid behov medverka i inspektion eller undersökning av arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde. Vicearbetarskyddsfullmäktigen sköter uppgifter som hör till arbetarskyddsfullmäktigen då denne är förhindrad och uppgifterna inte kan senareläggas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder har upphört, om inte annat avtalas lokalt.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommit i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetsplatsens arbetare utser ett arbetarskyddsombud bland sig. När man avtalar om att välja ett arbetarskyddsombud kan man samtidigt avtala om vilka som väljer ombudet.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd 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 arbetare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän. Dessutom ska meddelas om ersättare som har valts för huvudförtroendemannen när ersättaren fungerar som ersättare för denne.

När vicearbetarskyddsfullmäktigen är ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela arbetsgivaren om detta.

Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från deras arbete. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbetet mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska man bland annat beakta 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 under 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.

Antalet arbetstagare i anslutning till arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet räknas enligt branschens kollektivavtal.

Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning ingår som bilaga.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten går miste om 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 förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller något annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för den tid som gått förlorad på detta sätt eller avtalas om något annat slag av extra ersättning.

Vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet används den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

Befrielse från arbetet för person med månadslön ges utan att månadslönen sänks.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontorsmaterial och dylikt.

Till begreppet sedvanligt kontorsmaterial hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt internetanslutning (e-post). 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 han eller hon hade vid tiden för valet. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre status om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om en till huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendepuppgifterna, 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 motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

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

Överlåtelse av rörelse

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 såsom avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

Upprätthållande av yrkeskunskap

När huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendepuppgift upphör bör han eller hon i samråd med arbetstagarerna 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 sådan utbildning som krävs enligt utredningen.

Utbildningens innehåll avgörs med hänsyn till befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och eventuella förändringar i arbetsmetoderna under denna tid.

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. Om 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.

En annan förtroendemanns än huvudförtroendemannens arbetsavtal 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 yrkeskunskap eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 §.

Individuellt skydd

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

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller anses hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Hävande av arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna är inte möjligt, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller i väsentlig grad och oavsett varning har försummat sina arbetsåligganden.

När man bedömer grunderna för att häva en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs 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 i sex månader efter att uppdraget upphört.

Ersättningar

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs 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. Då antalet arbetstagare och tjänstemän i ordinarie arbete i en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigen minst fyra månaders lön och högst den ersättning som fastställs enligt 12:2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

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

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Lönestatistik och personaluppgifter

Om inte annat avtalas branschvis eller lokalt, har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter om arbetstagarna inom sitt verksamhetsområde motsvarande M2L:s statistik om inkomstnivå och struktur omedelbart efter att lönestatistiken har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som samlas in på företaget kan grupperas enligt branschens statistik. Löneuppgifter som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte ut.

Om branschen eller arbetsplatsen inte för lönestatistik med dylikt innehåll som förutsätts ovan, ska om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen avtalas separat.

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 branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget. För nya arbetstagare ges ovan nämnda uppgifter antingen för var och en skilt för sig omedelbart efter att anställningsförhållandet har inletts, eller periodvis, dock minst kvartalsvis.

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med det system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt gäller inom hans eller hennes verksamhetsområde samt med reglerna för fastställande och beräkning av de miljötillägg som tillämpas i de olika lönesättningsformerna. 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.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och overtidsarbete enligt arbetstidslagen (605/1996), på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella natur

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

Författningar

Arbetsgivaren skaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk 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:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

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

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

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I företag, där den ordinarie personalstyrkan uppgår till minst 30, överlämnas de bokslutsuppgifter som avses i 3 kap. 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalrepresentanterna på begäran skriftligen.

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

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna 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 vilka saken berör, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de har rätt att få tillgång till uppgifterna. När arbetsgivaren meddelar om sekretesskyldigheten ska han eller hon precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretesskyldigheten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet, presenteras grunderna för sekretesskyldigheten 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 hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt hänför sig till arbetsmarknadsfrågor i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovannämnda personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera mötesanmälningar 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 ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. 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 före anmälan till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för kursprogrammets studiematerial, kostnad för helpension vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättning för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. 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 anordnas gemensamt av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund, av centralförbundens eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på någon 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.

Gemensam utbildning som avses här omfattar grundkurser i arbetarskyddssamarbete och nödvändiga specialkurser ur arbetarskyddssamarbetets perspektiv. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktigen kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågasvarande 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 företa-

gets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall ska vederbörande person och huvudförtroendemannen underrättas senast tio dagar före kursens början om orsaken till att beviljande 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 kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han eller hon med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med detta avtal erhåller ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska ersättningens omfattning klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.

Utöver vad som har nämnts ovan ersätts inkomstbortfall för högst en månad för arbetarskyddsfullmäktigen i företag där antalet arbetstagare som han eller hon företäder är minst 40.

Likaså betalas till fackavdelningens ordförande ersättning för utbildning med anknytning till förtroendemannaverksamheten som ordnas vid ovannämnda utbildningsanstalter för högst en månad, om han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen i fråga och minst 50 medlemmar inom fackavdelningen som han eller hon leder.

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning, om vars storlek överenskommit mellan centralorganisationerna som ersättning för måltidskostnaderna i fråga om de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas.

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 minskar inte semester-, pensions- eller andra jämförliga förmåner upp till en gräns på en månad.

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Det finns två olika sätt för företagen att anlita utomstående arbetskraft. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. hyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

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

8.2 Underleverans

Om man på grund av underleverans är tvungen att undantagsvis minska arbetskraften på företaget, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet med tidigare löneförmåner.

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

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitaandet av hyrd arbetskraft endast till utjämningen av arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller produktionsmässigt begränsade uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade var-

aktighet, med arbetet förbundna krav på yrkeskunskap, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta egna arbetstagare utföra.

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

Företag som anlitar hyrd arbetskraft bör på begäran ge huvudförtroendemannen en utredning om frågor i anknytning till sådana anställdas tjänstgöring.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

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

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Formel

Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar x koefficienten för näringsgrenen = tid i timmar/4 veckor

Koefficient per näringsgren från 1.4.1986

	Bransch
0.261	Slakteri, köttskärning
0.208	Läskedryckstillverkning
0.201	Mejeri och annan mjölkförädling
0.193	Köttförädling, olje- och fettproduktion, tillverkning av kvarnprodukter, dryckestillverkning (exkl. läskedrycker), tillverkning av fiskprodukter, sockerframställning
0.179	Tillverkning av grönsaks- och fruktprodukter, bageriproduktion, choklad- och sötsaks- samt annan livsmedelsproduktion, foderframställning
0.164	Läkemedelstillverkning

- 0.156 Tillverkning av tobaksprodukter
- 0.112 Kontors- och expeditjonsarbeten

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

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar arbetstagare som arbetar inom olika branscher enligt branschklassificeringen, fastställs koefficienten för hans eller hennes tidsanvändning genomsnittligt betonat enligt de branschvis beräknade koefficienterna och antalet anställda. Om slutresultatet av beräkningen består av tiondedelstimmar, ska dessa avrundas till närmast högre antal fulla timmar. Befrielsen är dock minst fyra timmar under fyra veckor i följd.

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Förbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiiden liitto.

Vid företag som ansluter sig till M2L mitt i ett kvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av följande kvalifikationsår.

2 § Semesterlön och semesterersättning

1. Den genomsnittliga timförtjänsten 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 antalet motsvarande arbetstimmar.

2. Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning fås genom att multiplicera hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst enligt punkt 1 med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar enligt 5 och 6 § 1 mom. i semesterlagen och som framgår av följande tabell:

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

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

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att man på motsvarande sätt multiplicerar den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås som resultat när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Semesterlön och semesterersättning i vissa fall

Avvikande från vad som stadgas i 2 §, kan man i företag där beräkningen av semesterlönen har baserat sig på ett system med genomsnittlig dagslön, fortsättningsvis vid beräkningen av semesterlön och semesterersättning tillämpa bestämmelserna i semesterlagen, dock så att man i stället för de koefficienter som nämns i 11 § 1 mom. i semesterlagen använder följande koefficienter:

Antal semester- Koefficient
dagar

2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 0,9 per semesterdag.

4 § Tid som är likställd med arbetad tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas tid, för vilken arbetstagaren beviljats frigörelse från arbetet för att delta i Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsmöte eller förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelses möten som likställd med arbetad tid. På samma sätt räknas även tid, för vilken arbetstagaren beviljats frigörelse från arbetet för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations representantskapsmöte eller fullmäktigemöte som likställd med arbetad tid. Arbetstagaren ska, när han eller hon anhåller om befrielse, presentera en utredning över den tid som han eller hon behöver för att delta i mötet.

5 § Ikraftträdande

Med detta avtal hävs det avtal om semesterlön som ingåtts mellan Livsmedelsindustrins Arbetsgivareförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund rf den 21 maj 1991.

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

Helsingfors, den 31 mars 2005

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO ry

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

REKOMMENDATION FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING PÅ ARBETSPLATSERNA

Arbetsmarknadsorganisationerna gav på 1970-talet en rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet. Med den nya rekommendationen förnyas den gamla så att den motsvarar arbetslivets behov idag. Begreppen arbetstigare, arbetsavtal och kollektivavtal omfattar också motsvarande tjänstemän, tjänsteinnehavare och tjänstekollektivavtal i den offentliga sektorn.

Målet är en arbetsplats utan missbrukare så att man på arbetsplatsen förbättrar och förtydligar handläggningen av missbruksproblem och vården av missbrukare. Man uppmuntrar arbetsplatserna att gemensamt skapa och förstärka de åtgärder som hänför sig till förebyggande av missbruk av berusningsmedel. Särskilt betonar man den förebyggande verksamheten, dvs. att man ingriper i missbruket i ett så tidigt skede som möjligt.

Genom rekommendationen vill man fästa uppmärksamhet vid rusmedlens skadliga verkan i arbetslivet samt lyfta fram faktorer och lösningsmodeller som kan vara till hjälp vid utvecklandet av verksamhetsmetoder för de olika arbetsplatserna. Centralorganisationerna rekommenderar att arbetsplatserna utarbetar en handlingsmodell för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning.

1. FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

Den förebyggande verksamheten stöder det arbetarskyddsarbete som gemensamt utförs på arbetsplatserna. Viktigt är här information om och utbildning i missbruksfrågor samt ingripande i missbruk i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen handlar om alkoholens skadliga verkan, identifiering av missbruk och problem, ingripande samt alternativa vårdmöjligheter.

Information och utbildning

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter, att

- förmedla kunskaper om de problem missbruk av berusningsmedel ger upphov till och vilka olägenheter detta medför i arbetslivet
- påverka attityderna vid missbruk av berusningsmedel och upptäcka de problem som hänför sig till missbruk och öppet och konstruktivt hantera dem
- sänka tröskeln för att ingripa och föra problemet på tal
- på arbetsplatsen främja bekantgörandet av den gemensamma handläggningen (missbrukspolitik) och förbinda sig att följa den
- främja omedelbart och tidigt ingripande i fall av missbruk
- främja att missbrukare hänvisas till vård

Utbildningen ska rikta sig till hela personalen, såväl chefer som arbetstigare och med utnyttjande av den sakkunskap företagshälsovården har.

Arbetskollektiv

Arbetskollektivet ska i sitt dagliga värv förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan föregå med gott exempel för att främja rusmedelsfrihet på arbetsplatserna. På arbetsplatserna kan även finnas kontaktpersoner som är insatta i rusmedelsproblematik. Man ska inte på arbetsplatsen i tysthet godkänna bruk av berusningsmedel eller hemlighålla och underskatta missbruket. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problemet och överträdelser kan många gånger hindra att missbruksproblemen förvärras.

Företagshälsovård

Förebyggande verksamhet hör till företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. I den individuella handledningen och rådgivningen i samband med hälsokontroller och sjukvård har företagshälsovårdens yrkesutövare goda möjligheter att propagera för sunda, drogfria levnadsvanor. Fungerande modeller för tidig identifiering av rusmedelsproblem har utvecklats.

2. HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR

Identifiering

För att förebygga och vårda skadorna av rusmedelsmissbruk är det nödvändigt att missbruket kan identifieras. Missbruket kan ta sig olika uttryck och kännetecknande för en missbrukare kan exempelvis vara:

- upprepade förseningar, att man avlägsnar sig från arbetsplatsen för tidigt eller låter bli att iaktta arbetstiderna
- tillfällig och plötslig frånvaro
- upprepade och plötsliga ändringar av arbetsskift på eget initiativ
- att en arbetstagare kommer bakrusig till arbetet
- att arbetseffektiviteten försämras, att arbetet försummas och upprepade felprestationer
- sjukintyg från flera olika läkare
- att arbetstagaren undviker chefen
- upprepade olycksfall
- rattfylleri
- olovlig frånvaro

Missbruk av berusningsmedel kan också upptäckas t.ex. i samband med företagshälsovårdens hälsokontroller eller sjukvård.

Ingripande

Bruk av berusningsmedel på arbetsplatsen eller arbete i berusat tillstånd är ett allvarligt brott mot de skyldigheter som kommer av anställningsförhållandet och ett klart tecken på ett problem i vilket man bör ingripa. När man ingriper i problemet ska man se till att göra det på ett finkänsligt sätt.

Man kan ta upp saken t.ex. på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en arbetskamrat.

Utgående från det samtal man fört med missbrukaren gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer eventuellt behov av vård. Företagshälsovården ska delta i planeringen, bedömningen av vårdbehovet samt i uppföljningen av vilken verkan åtgärderna har.

Chefens roll och uppgifter

Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en persons uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.

När arbetsgivaren misstänker att arbetstagaren är berusad ska han eller hon bedöma situationen från fall till fall. Vid olika testningar ska man i alla fall följa gällande stadganden och bestämmelser. Lagen om integritetsskydd i arbetslivet stadgar om testning av drogmissbruk.

Om det är oklart om problemen med arbetsprestationerna beror på missbruk eller sjukdom, kan man hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården som bedömer arbetsförmågan och behovet av vård.

Arbetskamraternas roll och uppgifter

Det är varje arbetskamrats skyldighet att råda och uppmuntra en missbrukare att söka hjälp, t.ex. genom att kontakta företagshälsovården eller någon annan yrkesperson. Ifall man på arbetsplatsen har utsett en kontaktperson för missbruksfrågor, kan arbetskamraten också be honom eller henne diskutera med personen i fråga. Man ska inte godkänna att problemet tystas ned och hemlighålls t.ex. så att man ser till att de arbetsuppgifter missbrukaren försummar utförs.

För att vården ska lyckas är det viktigt att den person som får vård eller återvänder från vård godkänns som en jämlik medlem av arbetsgemenskapen. På det sättet stöder man hans eller hennes tillfrisknande och överlevnad.

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

Det är företagshälsovårdspersonalens uppgift att bedöma problematisk användning av alkohol och andra berusningsmedel i all kontakt med sina patienter, vid behov aktivt ingripa och ge information och stöd.

Ifall företagshälsovården konstaterar att missbruksproblem förekommer, är det dess uppgift att upplysa missbrukaren om möjligheterna att få vård och hänvisa honom eller henne till lämplig vård. I situationer då det finns skäl att misstänka att en person är berusad på arbetsplatsen och det ger upphov till fara, ska företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och höra sig för om hur arbetstagaren i fråga klarar sig i arbetet och vid behov föreslå att arbetstagaren hänvisas till vård. I övriga fall har företagshälsovården tystnadsplikt.

Det är företagshälsovårdens uppgift att på chefens begäran bedöma arbetstagarrens arbetsförmåga och behov av vård samt delta i vårdhänvisningen, hur vården verkställs och följa upp vården.

Samarbete och personalens företrädare

Principerna om handläggningen av missbruksproblem på arbetsplatsen, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i missbruksproblem behandlas i samarbetsförfarandet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Viktiga i samarbetet är också arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemannen.

När enskilda fall behandlas har arbetsgivaren med missbrukarens samtycke rätt att meddela personalens företrädare om saken. På arbetstagarrens begäran har personalens företrädare till att närvara, när saken behandlas med arbetsgivaren.

3. VÅRDHÄNVISNING

Att söka vård

Då en missbrukare frivilligt erkänner missbruksproblemen och uppsöker vård främjar det resultatet av vården. Medlemmar i arbetsgemenskapen, arbetskamraterna och cheferna ska uppmuntra missbrukaren att söka vård. Det främsta målet är att uppmuntra eget initiativtagande och frivilligt sökande av vård.

Detta kan ske på följande sätt:

- på missbrukarens eget eller hans/hennes familjs initiativ
- på arbetskamraternas eller arbetsplatsens kontaktpersons initiativ
- på chefens/arbetsgivarens initiativ
- på företagshälsovårdspersonalens initiativ

På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om det på arbetsplatsen finns en kontaktperson för missbruksproblem, kan han eller hon också sköta de praktiska arrangemangen vid vårdhänvisning.

Målet med vården är att missbrukaren ska övervinna sina problem, återfå sin hälsa och arbetsförmåga, uppnå ett så bra hälsomässigt och socialt tillstånd som möjligt och återgå till regelbundet arbete, att omotiverad frånvaro minskar och att missbrukaren får ordning på både sina egna och familjens frågor.

Verkställande av vårdhänvisning och vården

Ifall missbrukaren inte självmant söker vård, ska man på arbetsplatsen vidta åtgärder för att hänvisa missbrukaren vård. Då ska man komma överens om vilken roll företagshälsovården har samt hur uppföljning och rapportering om framstegen i vården sker. Vårdhänvisningen kan också ske på initiativ av företagshälsovården.

Ifall vårdhänvisningen har skett på arbetsgivarens initiativ, är det bra att sluta ett

skriftligt avtal om vårdhänvisningen som ges till parterna i fråga, där man konstaterar vårdplatsen, tiden och sättet att uppfölja vården.

Med avtalet om vårdhänvisning, godkännandet av vården och framgångsrik vård strävar man efter att anställningen ska fortgå.

För att den person som hänvisas till vård ska tillfriskna och kunna fortsätta arbeta försöker man finna lämplig och tillräcklig vård. Utöver företagshälsovårdspersonalen och/eller kontaktpersonen för missbruksproblem deltar också arbetsgivarens representant i de praktiska arrangemangen och fattar beslut om rätten till frånvaro och om huruvida lön betalas för sjuktiden, ifall vården måste ges under arbetstid. Utgångspunkten är att vården ges utom arbetstid.

Utkomstskydd och ersättning av kostnader

Frånvaro från arbetet som beror på missbruk av berusningsmedel är olovlig frånvaro enligt arbetstidsbokföringen, för vilken arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön. Detta gäller såväl frivillig frånvaro som en situation då arbetsgivaren avlägsnat en berusad arbetstagare från arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar enligt egen prövning om han eller hon eventuellt deltar i ersättningen för dessa samt betalar lön för frånvaro på grund av vård eller andra åtgärder. Utgångspunkten är att missbrukaren själv betalar de kostnader som uppstår av vården.

På arbetsplatsen ska det finnas uppgifter om var man kan söka annat utkomstskydd samt ersättning för kostnaderna för vård och andra åtgärder.

Tystnadsplikt

De uppgifter som hänför sig till vårdhänvisning och vård av en missbrukare är konfidentiella. De får inte yppas för utomstående utan att personen ifråga ger lov till det.

Helsingfors den 12 januari 2006

AKAVA
Kommunala arbetsmarknadsverket KT
Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
Kyrkans Arbetsmarknadsverk KyA
Tjänstemannacentralorganisationen FTFC
Statens arbetsmarknadsverk SAMV
Finlands näringsliv EK

**Maidonjalostajien ja
meijeritukkukauppioiden liitto M2L ry**

Mejerivägen 6
00370 Helsingfors
Telefon 010 381 121
www.maidonjalostajat.fi

Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf

Broholmsgatan 6
00530 Helsingfors
Telefon 020 774 004
www.selry.fi