

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 elarbetare inom teknologiindustrin
1.11.2013–31.10.2016

ISBN 9789525998542

Innehållsförteckning

I	ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER	20
II	AVLÖNING.....	24
III	ARBETSTID OCH SEMESTER.....	45
IV	ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR	67
V	SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD	77
VI	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	88
VII	UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN	103
VIII	FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER.....	117
IX	ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	133

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR ELARBETARE INOM TEKNOLOGIINDUSTRIN

Tid 31.10.2013, kompletterat 28.2.2014

Plats Teknologiindustrin rf, Helsingfors

Närvarande **Teknologiindustrin rf** **Elbranschernas fackför-
bund rf**

Risto Alanko
Pekka Kärkkäinen
Aki Sundell
Tero Tuominen

Martti Alakoski
Tero Heiniluoma
Sauli Vääntti
Mikko Korpinen
Markku Kempainen
Heikki Aitonurmi
Niilo Ojala
Kari Vinnari

1

Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att ett kollektivavtal i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 23.10.2013 i dag har undertecknats mellan förbunden. Samtidigt konstaterades att det gällande kollektivavtalet som undertecknats 4.11.2011 upphör att gälla 31.10.2013. Det nu undertecknade kollektivavtalet träder i kraft 1.11.2013.

Detta kollektivavtal har uppgjorts i enlighet med det sysselsättnings- och tillväxtavtal som ingicks mellan centralorganisationerna 30.8.2013.

1 a (komplettering 28.2.2014)

Undertecknande av kollektivavtalet efter arbetet med att utveckla kollektivavtalets struktur och utseende

Det konstaterades att förbunden efter undertecknandet av detta kollektivavtal har förnyat kollektivavtalets struktur och utseende. Genom förnyelsen har man inte ändrat innehållet i eller den eta-

blerade tolkningen av kollektivavtalet som trädde i kraft 1.11.2013

Denna dag (28.2.2014) har förbunden undertecknat kollektivavtalet som förnyats enligt det ovan nämnda.

2

Löner

A. Justering av löner

Hur och när lönejusteringarna genomförs samt deras storlek

År 2013

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven på respektive företag och arbetsplats och som är enhetlig för arbetsplatsens samtliga arbetstagare. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradeering samt produktivitet utveckling på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. Elbranschens huvudförtroendeman ska även beredas möjlighet att delta då ärendet behandlas och avtal ingås. Ett avtal ska ingås skriftligen senast 30.11.2013 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Om parterna inte når en enhetlig lokal löneuppgörelse, ingås mellan arbetstagarna som omfattas av elbranschens kollektivavtal och elbranschens huvudförtroendeman ett avtal om löneuppgörelsen före 30.11.2013, om man inte kommer överens om en förlängning av behandlingstiden.

Tidpunkten för löneförhöjningarna är densamma som i det arbetsplats-specifika avgörandet. Om behandlingstiden för löneuppgörelsen för elbranschen har förlängts, är tidpunkten för löneförhöjningarna den som avtalats i löneuppgörelsen för elbranschen. Kostnadseffekten för förhöjningarna enligt löneuppgörelsen för

elbranschen är i regel på den nivå som fastställs i den arbetsplats-specifika uppgörelsen. Om parterna inte lyckas nå enighet om löneuppgörelsen inom ramen för den tid som reserverats för behandlingen, kan någondera parten be förbunden om hjälp för att nå en lösning i enlighet med de principer som fastslagits som målsättningar för löneuppgörelsen.

Allmän förhöjning om lokal uppgörelse saknas

Om en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 12 cent/timme eller 20 euro/månad senast 1.3.2014 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

År 2014

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven på respektive företag och arbetsplats och som är enhetlig för arbetsplatsens samtliga arbetstagare. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegrading samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ingås med huvudförtroendemannen. Elbranschens huvudförtroendeman ska även beredas möjlighet att delta då ärendet behandlas och avtal ingås. Ett avtal ska ingås skriftligen senast 31.10.2014 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Om parterna inte når en enhetlig lokal löneuppgörelse, ingås mellan arbetstagarna som omfattas av elbranschens kollektivavtal och elbranschens huvudförtroendemän ett avtal om löneuppgörelsen före 31.10.2014, om man inte kommer överens om en förlängning av behandlingstiden.

Tidpunkten för löneförhöjningarna är densamma som i det ar-

betsplatsspecifika avgörandet. Om behandlingstiden för löneuppgörelsen för elbranschen har förlängts, är tidpunkten för löneförhöjningarna den som avtalats i löneuppgörelsen för elbranschen. Kostnadseffekten för förhöjningarna enligt löneuppgörelsen för elbranschen är i regel på den nivå som fastställs i den arbetsplatsspecifika uppgörelsen. Om parterna inte lyckas nå enighet om löneuppgörelsen inom ramen för den tid som reserverats för behandlingen, kan någondera parten be förbunden om hjälp för att nå en lösning i enlighet med de principer som fastslagits som målsättningar för löneuppgörelsen.

Allmän förhöjning om lokal uppgörelse saknas

Om en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 0,4 procent senast 1.3.2015 eller från början av närmast därpå följande lönebetalningsperiod.

B. Tidlön

De gällande tidlönerna ska höjas på det sätt som anges under punkt A.

C. Prestationslön

De gällande ackordspriserna och andra prestationslöner höjs så att lönen stiger på det sätt som nämns i punkt A.

D. Höjning av lönegrunderna

De uppgiftsrelaterade lönerna i kollektivavtalet tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då löneförhöjningarna genomförs. Dessa höjningar medför inga löneförhöjningar i tid- och prestationslönearbete utöver den allmänna förhöjningen, om arbetslönerna höjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

E. Personlig lönedel

Det avtalades att de personliga lönedelarna (pld) förblir proportionellt lika stora som tidigare i samband med den allmänna förhöjningen.

F. Höjning av genomsnittlig timförtjänst

Vid användning av genomsnittlig timförtjänst efter att löneförhöj-

ningen trätt i kraft ska den genomsnittliga timförtjänsten höjas så att man där beaktar förhöjningen till den del den inte ingår i den genomsnittliga timförtjänsten.

3

Tillämpning av prestationslön i vissa fall

Förbunden konstaterar att det inte finns några hinder för att tillämpa prestationslön vid utförandet av strömavbrottsarbeten och s.k. driftstopparbeten, om de normala förutsättningarna för prestationslönearbete föreligger.

Att använda prestationslön förutsätter dock precision vid fastställandet av lönegrunderna. Detta nås genom att reservera tillräckligt med resurser för bl.a. arbetsstudier.

4

Uppmuntran att avlägga yrkesexamina

Förbunden har gemensamt i samband med kollektivavtalsförhandlingarna konstaterat att yrkes- och specialyrkesexamina inom avtalsbranschen som arbetstagarna har avlagt är till stor hjälp när man säkerställer arbetstagarnas yrkesmässiga kompetens, som är en av de centrala faktorerna som stöder konkurrenskraften.

Förbunden rekommenderar att både arbetsgivarna och förtroendemännen uppmuntrar arbetstagarna på arbetsplatsen att avlägga yrkes- och specialyrkesexamina.

Det ligger i arbetstagarens intresse att höja sin yrkeskompetens. Sysselsättningen säkerställs, möjligheterna att förflyttas till mer krävande och bättre avlönat arbete inom företaget ökar och höjd kompetens möjliggör en höjning av den personliga lönedelen.

Vid fördelningen av arbetena är principen den att en arbetstagare som avlagt en yrkesexamen ges mer krävande arbetsuppgifter i takt med att hans eller hennes arbetsprestationer förbättras.

Lokalt ska utredas om lönestrukturen på arbetsplatsen i tillräcklig mån uppmuntrar till att avlägga yrkes- och specialyrkesexamina.

5

Aspekter på tidlön

Vid fastställandet av den personliga tidlönen för arbetstagare

inom elbranschen ska yrkets särskilda krav bl.a. när det gäller krävande service- och underhållsarbeten på elektroniska styrsystem beaktas. Montörs- och/eller övermontörsexamen som arbetstagarna avlagt med godkänt betyg påverkar som en förhöjande kompetensfaktor vid fastställandet av arbetstagarens tidlön.

6

Förhandlingsordning i förhållande till övriga kollektivavtal

Då ett ärende beträffande förtroendemannauppdrag allmänt berör arbetstagarna på arbetsplatsen, har arbetsplatsens huvudförtroendeman den beslutsfattanderätt som tillhör arbetstagarnas representant. Om arbetsplatsens huvudförtroendeman inte har valts av en fackavdelning som är medlem i Elbranschernas fackförbund, ska även elbranschens huvudförtroendeman kallas att delta i förhandlingarna för att de arbetstagares synpunkter, som arbetar inom elbranschen, blir beaktade.

I frågor som endast berör arbetstagarna inom elbranschen förs förhandlingarna med iakttagande av bestämmelserna om förhandlingsordning med den förtroendeman, som har valts med stöd av detta avtal.

7

Fortsatta åtgärder i anslutning till förnyandet av bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde

Förbunden tillsätter tillsammans med Metallarbetarnas Förbund rf en arbetsgrupp vars uppgift är att senast 31.3.2014 bereda ett "Samarbetsavtal" på trepartsbasis, verkställa den nya bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde senast 31.12.2014 samt i egenskap av expertorgan lösa eventuella problem och tvister gällande avtalets gränser som uppstår under kollektivavtalsperioden.

Det ovan nämnda samarbetsavtalet tar upp vissa frågor som gäller ställning och intressebevakning beträffande arbetstagare i elbranschen som organiserat sig i Elbranschernas fackförbund och som omfattas av kollektivavtalet för teknologiindustrin, bland annat:

- rätt att välja kontaktperson
- kontaktpersonens uppgifter

- kontaktpersonens verksamhetsförutsättningar
- kontaktpersonens behov av särskilt anställningsskydd och dess form
- samarbetet mellan arbetsplatsens huvudförtroendeman och kontaktperson och dess form
- arbetsplatsens huvudförtroendemans roll som företrädare även för arbetstagare som organiserat sig i Elbranschernas fackförbund samt
- Elbranschernas fackförbunds och/eller dess underföreningars ansvar för förbundets häri nämnda medlemmars eventuella stridsåtgärder

8

Arbete i arbetsgrupper mellan förbunden

Förbunden upprättar en gemensam arbetsgrupp vars uppgifter är följande projekt:

- Utveckling av lönebestämmelserna
- Utveckling, utredning och uppföljning av arbetstidsbestämmelser och arbetstidsarrangemang; Som en del av kollektivavtalet iakttas följande skrivelse i anslutning till bestämmelserna om arbetstid:

Avtal som avviker från 19 § i kollektivavtalet

Vid lokala överenskommelser om avvikelser från 19 § i kollektivavtalet går man till väga enligt följande:

- Lokala överenskommelser genomförs i två faser så att
 - elbranschens huvudförtroendeman och arbetsgivaren avtalar skriftligt om de allmänna villkoren för avvikelserna (ramavtal) och
 - därefter kan var och en av arbetstagarna avtala med sin chef om att tillämpa arrangemanget. Detta avtal delges elbranschens huvudförtroendeman.
 - Om det är fråga om att flytta utjämningsledighet, kan flyttad eller på förhand uttagen ledighet uppgå till högst 200 timmar.

- Dessa avtal gäller till och med att kollektivavtalsperioden upphör, om man inte lokalt har avtalat om annat, dock högst till och med utgången av 2016.
- Avsikten är att fördomsfritt främja lösningar som beaktar arbetstagarnas livsskeden och förändringar i dem, som förbättrar företagets leveransförmåga samt som gör att utbud och efterfrågan på arbete möts på ett effektivt sätt.
- Uppföljning och godkännande av lokala försök på arbetsplatsen
- Hur personalrepresentationen fungerar
- System för fastställande av arbetsvillkor
- Behov i anslutning till att utföra och att låta utföra service- och underhållsarbete.

8 a

Utbildningsarbetsgrupp

Förbunden tillsätter en utbildningsarbetsgrupp för genomförande av utbildningsärenden enligt kollektivavtalet som bland annat har till uppgift att:

- utreda utbildningsbehoven och följa upp genomförandet av utbildningen
- producera ett utbildningsutbud inom behövlig gemensam utbildning
- årligen godkänna arbetarskyddskurserna
- årligen godkänna fackföreningskurserna
- besluta om den gemensamma utbildningen

Utbildningsarbetsgruppen grundar sitt beslut i fråga om fackföreningsutbildning och gemensam utbildning på den kursförteckning som årligen godkänns av EK:s och FFC:s gemensamma utbildningsarbetsgrupp.

Arbetsgruppen ska utan dröjsmål informera om de kurser man godkänt för det kommande året och om storleken på den måltidsersättning som EK:s och FFC:s gemensamma utbildningsarbetsgrupp har avtalat om att betala utbildningsarrangören.

9

Justering av protokollet

Det avtalades att detta protokoll justeras av Risto Alanko, Martti Alakoski och Tero Heiniluoma.

In fidem

Pekka Kärkkäinen

Justerat

Risto Alanko

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

9 a

Justering av protokoll

Det avtalades att detta kompletterade protokoll justeras av Risto Alanko, Martti Alakoski och Tero Heiniluoma.

In fidem

Pekka Kärkkäinen

Justerat

Risto Alanko

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

AKTUELLT

I den här sektionen redogörs för förnyelsen av kollektivavtalets struktur och utseende samt de centrala textändringarna i kollektivavtalet. Här presenteras också en del av förbundens projekt och anvisningar. För första gången kom man överens om ett eget namn för kollektivavtalet: "Kollektivavtal för elarbetare inom teknologiindustrin".

1

Förnyelse av kollektivavtalets struktur och utseende (layout)

Kollektivavtalets struktur och utseende har förnyats. Syftet med förnyelsen har varit att göra kollektivavtalet tydligare, kortare och enklare samt att utveckla layouten. Förnyelsen förändrar inte innehåll i eller de etablerade tolkningarna av kollektivavtalet.

I och med den nya strukturen har den tidigare paragrafindelningen slopats. Det nya kollektivavtalet är indelat i nio sektioner som består av kapitel, punkter och underpunkter. Parterna har frigjort sig från avtalen mellan centralorganisationerna som tidigare ingick som bilaga till kollektivavtalet och bestämmelserna i dessa har i den mån det har varit nödvändigt skrivits in som en del av kollektivavtalet.

Det förnyade kollektivavtalet görs också tillgängligt som en internetapplikation med därtill lämpliga egenskaper och eventuellt som en tillhörande mobilapplikation.

2

Textändringar

2.1 Kollektivavtalets tillämpningsområde

Som ett resultat av en lång beredning avtalades om en ny bestämmelse om tillämpningsområde. Tillämpningsområdet grundar sig på principen om yrkesbransch, varvid omfattningen av arbetstagarens arbetsuppgifter avgör kollektivavtalets tillämplighet. Bestämmelsen om tillämpningsområde omfattar även tilläggskriterier om bland annat företagets närmare bransch och organisation samt arbetstagarens kompetens och arbetsbeskrivning liksom även antalet arbetstagare i elbranschen vid arbetsplatsen. Om den nya bestämmelsen om tillämpningsområde innebär en ändring av de kollektivavtal som tillämpas inom företaget eller en del

av det, träder ändringen i kraft först 1.1.2015.

2.2 Åldrande arbetstagare

I publikationen Teknologiindustrins livscykelmodell för arbetslivet finns exempel på praktiska åtgärder för att förlänga arbetskarriärerna. Åtgärderna kan gälla till exempel ledarskap, planering av arbetskarriären, kompetens och yrkeskunskap, anpassning av arbetet och olika arbetstidsarrangemang.

Praktiska åtgärder som tas upp är överläggningar med åldrande arbetstagare samt möjlighet att avtala om byte av tjänsteårstillägg mot motsvarande ledighet. Läs mer om byte av tjänsteårstillägg mot ledig tid i underpunkt 14.5.3 och om diskussioner i underpunkt 31.1.10.

2.3 Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Som en del av de arbetsplats-specifika åtgärderna för att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om att på arbetsplatsen införa ett förfarande där man själv anmäler sådan frånvaro. Avtalet kan situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Avtalet ska ingås skriftligen med elbranschens huvudförtroendemannen. Läs mer om egen anmälan i underpunkt 31.1.3.D.

2.4 Anlitande av hyrd arbetskraft

Begränsningarna av anlitande av hyrd arbetskraft har slopats med undantag av situationer då det anlitande företagets egen arbetskraft måste permitteras eller sägas upp.

Samarbete mellan det anlitande företaget och bemanningsföretaget är nödvändigt så att arbetsgivaren kan uppfylla sina skyldigheter som arbetsgivare. Genom samarbete säkerställs också bemanningsföretagets förutsättningar att utifrån de erhållna nödvändiga uppgifterna skriftligt fastställa de centrala arbetsvillkoren för sina arbetstagare vid det anlitande företaget enligt de principer som ska tillämpas.

Huvudförtroendemannen inom elbranschen vid det anlitande företaget kan med en särskild fullmakt representera en hyrd arbetstagare i en meningsskiljaktighetsfråga som gäller anställningsförhållandet.

Under avtalsperioden följer man upp hur den förnyade kollektiv-

avtalsbestämmelsen fungerar.

Läs mer om hyrd arbetskraft i punkt 46.2.

2.5 Andra ändringar:

- genomsnittlig arbetstid per vecka i dag- och tvåskiftsarbete; timantalet har uppdaterats och de individuella skillnaderna i arbetstid per vecka på grund av en eventuell flyttad utjämningsledning har beaktats – läs mer i underpunkt 19.1.1
- utlåtande för anmälan om nödarbete; elbranschens huvudförtroendeman ska bes om ett utlåtande som ska fogas till den anmälan om nödarbete som enligt lagen ska sändas till arbetskyddsmyndigheten – läs mer i underpunkt 20.11.1
- lön för faderskapsledighet; begränsningen att betala lön för faderskapsledighet endast under den första perioden av faderskapsledigheten har slopats – läs mer i punkt 31.2
- turordning vid reducering av arbetskraft; arbetsgivarens skyldighet att iakttä reduceringsordningen har preciserats. En yrkeskunnig arbetstagare som också har andra förmågor som är av betydelse för företagets verksamhet anses som viktig – läs mer i punkt 35.2
- elbranschens huvudförtroendemanns månadsersättning; tabellen som ligger till grund för den månadsersättning som betalas till elbranschens huvudförtroendeman har ändrats beträffande den övre och nedre gränsen för antalet arbetstagare som representeras – läs mer i underpunkt 43.4.4
- utformningen av ett lokalt avtal; det rekommenderas att lokala avtal som ska ingås med förtroendemannen alltid upprättas skriftligt – läs mer i punkt 44.4
- yrkesutbildning under ledig tid; när arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning utanför den ordinarie arbetstiden betalas för utbildningstiden en ersättning som motsvarar den personliga tidlönen – läs mer i punkt 47.1. Se även punkterna 17.2 och 47.2 som har förtydligats på grund av punkterna ovan.

2.6 Förändringar som är under beredning för att tas i bruk under avtalsperioden

2.6.1 Medellönen för en arbetstagare med timlön

Som en del av kollektivavtalslösningen har förbunden diskuterat att övergå från genomsnittlig timförtjänst till medellön från och med första kvartalet 2016.

En övergång till medellön förutsätter att man avtalar om kompensationer för de särskilda tilläggen före 31.10.2014.

Beräkning av medellön

Arbetstagarens medellön beräknas så att den lön som han eller hon under varje kvartal har intjänat för utförd arbetstid enligt tid- och prestationslöner utan kollektivavtalsbaserade tillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Förbunden ger anvisningar om övergången till medellön och storleken på de särskilda tilläggen senare.

2.6.2 *Anställningsskydd för personalrepresentanternas ersättare och arbetarskyddsombudet samt effektivisering av arbetsfreden och behandlingen av meningsskiljaktigheter*

Förbunden utreder elbranschens huvudförtroendemens ersättares, vicearbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets särskilda behov av anställningsskydd och dess innehåll. Målsättningen är att förtydliga och justera bestämmelserna i kollektivavtalet.

Därtill utvecklas förfaranden för att påskynda behandlingen av meningsskiljaktigheter som äventyrar arbetsfreden och för att stödja den lokala förhandlingskulturen. Under beredning är också andra eventuella nya bestämmelser om kollektivavtalsparternas befogenheter som påverkar en till kollektivavtalet bunden arbetsgivares samt personalrepresentanternas och arbetstagarnas juridiska ställning.

Målet är att de förnyade bestämmelserna om anställningsskydd, arbetsfred och behandling av meningsskiljaktigheter ska träda i kraft 1.1.2015.

3

Några av förbundens projekt och anvisningar

3.1 Fortsatta åtgärder i anslutning till förnyandet av bestämmelsen om tillämpningsområde

Förbunden har tillsammans med Metallarbetarnas Förbund rf tillsatt en arbetsgrupp att verkställa den nya bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde före slutet av 2014 samt i egenskap av expertorgan lösa eventuella problem och tvister gällande avtalets gränser som uppstår under kollektivavtalsperioden. Detta arbete stöder också det i samband med kollektivavtalsförhandlingarna nämnda tolkningsprotokollet mellan de tre förbunden där man gemensamt avtalat om de kollektivavtal som ska tillämpas i fråga om arbetstagare i elbranschens som arbetar inom teknologiindustrin och andra omständigheter.

Arbetsgruppens andra centrala uppgift är att bereda ett samarbetsavtal på trepartsbasis. Genom samarbetsavtalet är det tänkt att avtala om vissa frågor som gäller ställning och intressebevakning beträffande arbetstagare i elbranschen som organiserat sig i Elbranschernas fackförbund och som omfattas av kollektivavtalet för teknologiindustrin:

3.2 Kompetensbaserat lönesystem

Vid företagen inom teknologiindustrin blir det allt viktigare med kompetens att behärska stora kunskapskrävande uppgiftshelheter, snarare än kunskap om enskilda uppgifter. Med detta som utgångspunkt har förbunden utarbetat en försöksmodell för ett kompetensbaserat lönesystem.

I försöksmodellen har faktorerna som påverkar svårighetsgraden förnyats. Modellen framhäver personens kompetens och resultatförmåga. Modellen kan också anpassas enligt företagets behov.

Förbunden söker försöksarbetsplatser för att testa och vidareutveckla modellen. Arbetsplatser som är intresserade kan kontakta förbundens löneexperter att inleda experimentet.

Arbetsgruppen fortsätter att utveckla systemet. Målet är att kunna införa det nya systemet som ett alternativt lönesystem från början av nästa avtalsperiod.

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

och

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

1.11.2013–31.10.2016

I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på de arbetstagarer inom elbranschen som är anställda vid Teknologiindustrin rf:s medlemsföretag och som är behöriga att utföra självständigt arbete inom elbranschen och som huvudsakligen utför elunderhållsarbete eller elreparationsarbete på de maskiner och anordningar som en produktionsanläggning behöver i sin produktion.

Till kollektivavtalets tillämpningsområde hör likaså behöriga arbetstagarer som också utför självständigt arbete inom elbranschen och som arbetar vid ett sådant företag eller vid en separat del av ett företag vars egentliga bransch är

- a) installations-, service- och underhållsverksamhet under förutsättning att arbetstagarerens arbeten huvudsakligen är mycket krävande iståndsättningar av elektriska anordningar eller annan installation av jämförbara elektriska anordningar eller
- b) industrins underhållsservice under förutsättning att arbetstagarerens arbeten huvudsakligen är elunderhållsarbeten eller elreparationsarbeten av maskiner och andordningar avsedda för produktionsbruk. Ett villkor för tillämpningen av kollektivavtalet är också att arbetena inom elbranschen som nämns i punkterna a och b har organiserats som en egen funktion.

En förutsättning för tillämpningen av detta avtal är i alla situationer dessutom att minst 5 arbetstagarer inom elbranschen enligt

ovan nämnda bedömningsgrunder regelbundet arbetar på arbetsplatsen.

Detta avtal tillämpas dock inte på anställningsförhållanden mellan de företag inom byggnadsplåt- och industriisoleringsbranschen som är medlem i Metalliteollisuudenharjoittajain liitto – MTHL:n Työnantajat ry, som är medlemsförening i Teknologiindustrin rf, och deras arbetstagare och inte heller inom tillämpningsområdet för det kollektivavtal mellan Teknologiindustrin rf och Metallarbetarnas Förbund rf som gäller malmgruvor.

Övergångsperiod

Om tillämpningen av denna avtalsbestämmelse innebär en ändring av de kollektivavtal som tillämpas inom företaget eller en del av det, träder ändringen i kraft först 1.1.2015, om inte parterna på arbetsplatsen avtalar annat.

Tolkningsanvisningar

Förbunden har gjort upp en särskild anvisning för tolkningen av denna avtalsbestämmelse.

2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH SKYLDIGHET ATT IAKTTA BESTÄMMELSERNA

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

De som är bundna vid avtalet är skyldiga att iakttä detta avtal och se till att föreningar som lyder under dem liksom arbetsgivare och arbetstagare som hör till föreningarna inte bryter mot bestämmelserna i avtalet.

3 ARBETSFREDSFÖRPLIKTELSE

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att underföreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare eller arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar arbetsstridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

4 VARSEL OM ARBETSKONFLIKT

Innan man medverkar i en politisk arbetskonflikt eller en sympatitågärd ska riksförlikningsmannen liksom arbetsgivar- och arbetstagarförbunden i den utsträckning det är möjligt underrättas minst fyra dagar på förhand. Meddelandet ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade arbetskonflikten, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

5 GRUNDLÄGGANDE FRI- OCH RÄTTIGHETER

Föreningsfriheten som hör till arbetsgivarnas och arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Arbetstagarerna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet av denna anledning.

6 ARBETSLEDNINGSRÄTT

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.

7 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.11.2013 t.o.m. 31.10.2016 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp avtalet.

Förhandlingar om lönejusteringar under avtalsperioden och särskilda grunder för uppsägning av kollektivavtalet

Arbetsmarknadens centralorganisationer utvärderar sysselsättnings- och tillväxtavtalets täckning och regeringens åtgärder som stöder avtalets uppkomst 25.10.2013. Om avtalets täckning eller regeringens åtgärder inte anses vara tillräckliga och centralorganisationerna därför inte förbinder sig till lösningarna i punkt 35 i

sysselsättnings- och tillväxtavtalet, ska förbunden bedöma vilken inverkan det har på kollektivavtalets innehåll och avtalsperiod.

Utifrån bedömningen kan förbunden före 31.3.2014 förhandla om lönejusteringarna under avtalsperiodens andra och tredje år eller om det förhandlingsförfarande som ska tillämpas. Om ingen överenskommelse kan nås i förhandlingarna, kan vardera förbundet säga upp kollektivavtalet så att det löper ut 31.10.2014. Skriftligt meddelande om uppsägning av kollektivavtalet ska ges före 15.4.2014 till den andra avtalsparten samt för kännedom till riksförlikningsmannen.

Förhandlingar om lönejusteringar för det tredje året

Enligt sysselsättnings- och tillväxtavtalet sammanträder centralorganisationerna i juni 2015 för att granska det allmänna ekonomiska läget, genomförandet av de strukturella reformerna, utvecklingen av sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa. I utredningsarbetet vänder man sig vid behov till kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling och utomstående experter för hjälp. På basis av granskningen avtalar arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekterna för löneuppgörelsen gällande det tredje året. Löneuppgörelsen inom teknologiindustrins avtalsområde genomförs på motsvarande sätt som under avtalsperiodens tidigare år.

Om inget samförstånd nås i förhandlingarna mellan arbetsmarknadens centralorganisationer före 15.6.2015, förhandlar förbunden om genomförandet av lönejusteringen för det tredje året med hjälp av ovan nämnda utredningsarbete och så att lösningen, med hänsyn till företagsspecifika och branschvisa skillnader, stärker konkurrenskraften, sysselsättningen och köpkraften inom exportsektorn. Om inget samförstånd nås i förhandlingarna om lönejusteringar, kan vardera parten säga upp kollektivavtalet så att det löper ut 31.10.2015. Meddelandet om uppsägningen av kollektivavtalet ska skriftligen sändas till avtalsparterna före 30.6.2015 samt till riksförlikningsmannen för kännedom.

II AVLÖNING

Kontrollera de gällande lönetabellerna på förbundens webbplatser www.teknologiateollisuus.fi och www.sahkoliitto.fi. Tidpunkt för och bestämmelser om löneförhöjningen finns i underteckningsprotokollet.

Lönebestämmelserna grundar sig på principen om lika lön. Principen består av två delar:

- principen om svårighetsgrad, dvs. ett arbete med högre svårighetsgrad ger högre lön än ett mindre krävande arbete och
- principen om kompetens, dvs. högre kompetens ger högre lön än lägre kompetens.

Då principen om lika lön tillämpas består arbetstagarens grundlön (gl) av två delar där den uppgiftsrelaterade lönedelen (ul) bestäms utifrån arbetsuppgiftens svårighetsgrad och den personliga lönedelen (pl) utifrån arbetstagarens kompetens.

8 SVÅRIGHETSGRAD OCH UPPGIFTSRELATERAD LÖNEDEL

8.1 Svårighetsgrad

Syftet med fastställandet av svårighetsgraden är att klarlägga den inbördes svårighetsgraden för de arbeten och arbetsuppgifter som utförs på arbetsplatsen. Den fastställda svårighetsgraden ska motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. När arbetet och arbetsförhållandena förändras, fastställs arbetenas svårighetsgrad på nytt.

Arbetstagarnas representanter har rätt att delta i fastställandet av arbetets svårighetsgrad. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna en tillräcklig utredning om sättet att fastställa arbetets svårighetsgrad och principerna för fastställandet.

8.1.1 Bestämningsmetoder för arbetets svårighetsgrad

På arbetsplatsen tillämpas endast en bestämningsmetod. Metoderna för att fastställa arbetets svårighetsgrad är:

1. Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)
2. Grovindelning (GI)
3. Annan bestämningssmetod för arbetets svårighetsgrad

Lokalt kan avtalas om tillämpning av grovindelning eller en annan metod för att fastställa arbetets svårighetsgrad. Ett lokalt avtal kan av grundad anledning sägas upp med sex månaders uppsägningstid.

8.1.2 Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)

I arbetsgruppering enligt svårighetsgrad fastställs arbetets svårighetsgrad utifrån följande faktorer:

Inläringstid som arbetet förutsätter

Med inläringstid avses den tid inom vilken den prestationssäkerhet som arbetet kräver, en normal prestationsnivå och det omdöme som arbetet kräver i genomsnitt uppnås. Inläringstiden fastställs arbetsplatspecifikt genom att man utreder den tid som krävs för erforderlig utbildning och erhållande av praktisk erfarenhet.

Om elarbetet enligt handels- och industriministeriets beslut om arbeten inom elbranschen (5.7.1996/516) utförs självständigt eller om det i arbetet ingår övervakning av de övriga arbetstagarnas arbeten i enlighet med beslutet i fråga, används vid fastställandet av detta arbetes inläringstid det ovan nämnda beslutet som regel.

Ansvar som arbetet förutsätter

Med ansvar som arbetet förutsätter avses det ansvar som arbetstagaren förorsakas på grund av arbetets självständighet, säkerhet, produkt eller prestation och arbetsredskap.

Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden avses de i arbetet förekommande olägenheter som förorsakas av belastning, arbetets tyngd, enformighet, bundenhet och förhållanden; buller, tempera-

tur, smutsighet och luftföroreningar.

Nivågruppering och poängsättning av svårighetsfaktorerna görs på det sätt som presenteras i utbildningsmaterialet om lönestrukturen.

Arbetsgrupp för arbetets svårighetsgrad

Normarbetenas svårighetsgrad bestäms av en arbetsgrupp som känner till arbetet och förhållandena på arbetsplatsen. Medlemmarna i arbetsgruppen får mellan förbunden avtalad utbildning för sin uppgift. Arbetsgruppen fungerar som en expertgrupp för underhålls- och uppföljningsfrågor som hänför sig till arbetets svårighetsgrad. Gruppen sammanträder vid behov, dock minst en gång om året.

Arbetstagarnas representant som avses i detta kollektivavtal kallas att delta i den lokala arbetsgruppens arbete kring arbetets svårighetsgrad då arbetsgruppen behandlar kompetenskraven för arbeten inom elbranschen och frågor kring lönerna.

Därutöver har elarbetstagarnas representant rätt att fortlöpande få noggrann utredning om fastställandet av svårighetsgraden för samtliga arbeten på arbetsplatsen.

Svårighetsgraden på andra arbeten bestäms av arbetsgivaren genom att jämföra dem med normarbetena.

Uppgiftsrelaterade tim- och månadslöner

När nio svårighetsgrupper används, är de uppgiftsrelaterade månadslönerna fr.o.m. 1.3.2014 följande:

Svårighetsgrupp	Uppgiftsrelaterad timlön cent/timme	Uppgiftsrelaterad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	869	1515	C
2	912	1591	C
3	958	1670	C
4	1006	1754	B
5	1056	1841	B
6	1109	1934	B
7	1165	2030	A
8	1223	2132	A
9	1284	2238	A

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

När nio svårighetsgrupper används, är de uppgiftsrelaterade månadslönerna fr.o.m. 1.3.2015 följande:

Svårighetsgrupp	Uppgiftsrelaterad timlön cent/timme	Uppgiftsrelaterad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	876	1527	C
2	920	1603	C
3	966	1684	C
4	1014	1768	B
5	1065	1856	B
6	1118	1949	B
7	1174	2046	A
8	1233	2149	A
9	1294	2256	A

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Antalet svårighetsgrupper är nio, om inte annat avtalas lokalt. Då används som undre gräns för de uppgiftsrelaterade lönerna den uppgiftsrelaterade lönen för svårighetsgrupp 1 och som övre gräns den uppgiftsrelaterade lönen för svårighetsgrupp 9.

8.1.3 Grovindelnig (GI)

Om användningen av grovindelnig ska avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Svårighetsgrupper

Arbetena indelas i kravgrupper på basis av följande definitioner:

- I Arbeten som förutsätter tämligen kort praktisk erfarenhet, normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.
- II Arbeten som förutsätter normal yrkeskunskap och tämligen stort ansvar för arbetets fortskridande, samt arbeten som utförs under svåra förhållanden och som kräver relativt kort erfarenhet.

- III Arbeten som förutsätter mångsidig och god yrkeskunskap och stort ansvar för arbetets fortskridande. Arbeten som förutsätter god yrkeskunskap och tämligen stort ansvar och som utförs under tämligen svåra förhållanden. Till denna grupp hör även de arbeten som utförs under svåra förhållanden och som förutsätter normal yrkeskunskap och tämligen stort ansvar.

Uppgiftsrelaterade tim- och månadslöner

De uppgiftsrelaterade lönerna enligt svårighetsgrupp är fr.o.m. 1.3.2014 följande:

Svårighetsgrupp	Uppgiftsrelaterad timlön cent/timme	Uppgiftsrelaterad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	869	1515	C
II	1006	1754	B
III	1165	2030	A

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

De uppgiftsrelaterade lönerna enligt svårighetsgrupp är fr.o.m. 1.3.2015 följande:

Svårighetsgrupp	Uppgiftsrelaterad timlön cent/timme	Uppgiftsrelaterad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	876	1527	C
II	1014	1768	B
III	1174	2046	A

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

Uppgiftsrelaterad lön som ska avtalas lokalt

Lokalt kan man avtala om högre uppgiftsrelaterade löner, dock så att den uppgiftsrelaterade lönen i svårighetsgrupp I är lägre än den uppgiftsrelaterade lönen för svårighetsgrupp II enligt kollektivavtalet, och den uppgiftsrelaterade lönen för svårighetsgrupp III

är högst lika stor som lönen i svårighetsgrupp 9 enligt AGS.

8.1.4 Annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad

Svårighetsgrupper

Arbetena på arbetsplatsen indelas i kravgrupper på basis av det sätt man lokalt har avtalat om att fastställa svårighetsgraden. Antalet svårighetsgrupper är minst fem.

Uppgiftsrelaterade tim- och månadslöner

De uppgiftsrelaterade lönerna i svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2014 följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
nedre gräns	869	1515
övre gräns	1284	2238

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

De uppgiftsrelaterade lönerna i svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.3.2015 följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
nedre gräns	876	1527
övre gräns	1294	2256

De uppgiftsrelaterade timlönerna tas i bruk på arbetsplatsen från den tidpunkt då lönerna höjs.

8.2 Uppgiftsrelaterad lönedel

Arbetstagarens uppgiftsrelaterade lönedel och lönegrupp fastställs på basis av de arbeten han eller hon regelbundet utför.

Storleken på den uppgiftsrelaterade lönedelen fastställs på basis av den uppgiftsrelaterade lönen i den svårighetsgrupp till vilken huvuddelen av arbetstagarens arbetsuppgifter klart hör.

9 KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL

9.1 Kompetens

Den personliga lönedelen fastställs på basis av de kompetensfaktorer som med tanke på arbetet anses som betydelsefulla.

Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet. Minst två av dessa faktorer väljs ut till det lokala bedömningssystem som arbetsgivaren utarbetar.

Innehållet i systemet behandlas av representanterna för arbetsgivaren och arbetstagarna. För varje arbetstagare utreds de principer enligt vilka de personliga lönedelarna differentieras.

9.2 Personlig lönedel

9.2.1 Fastställande av arbetstagarens personliga lönedel

Chefen bedömer arbetstagarens kompetens enligt det lokala bedömningssystemet. Den personliga lönedelen ska motsvara arbetstagarens kompetens. För arbetstagaren utreds de grunder enligt vilka den personliga lönedelen fastställs.

För en ny arbetstagare fastställs den personliga lönedelen senast fyra månader efter det att anställningsförhållandet inletts. Innan den personliga lönedelen har fastställts, används den uppgiftsrelaterade lönedelen som arbetstagarens grundlön.

9.2.2 Den personliga lönedelens storlek

Den personliga lönedelen utgör minst 3 % och högst 25 % av arbetstagarens uppgiftsrelaterade lönedel. Vid fastställande av de personliga lönedelarna ska nivågruppsvis hela tillämpningsområdet användas.

Medeltalet av de personliga lönedelar som arbetsplats-specifikt procentuellt fastställts för arbetstagarna är nivågruppsvis mellan 11 och 17 procent. I samband med de fastställanden som berör samtliga arbetstagare ska det konstateras att medeltalet förverkligas.

9.2.3 Nivågrupper

På arbetsplatser med högst 50 arbetstagare används lönegrupperna som nivågrupper. Lönegrupper med färre än 20 arbetstagare sammanslås med den lönegrupp som befinner sig näst intill en gemensam nivågrupp.

På arbetsplatser med under 50 arbetstagare hör samtliga arbetstagare till samma nivågrupp.

10 ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETSHANDIKAPPADE

10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter

Lönerna för arbetstagare under 18 år differentieras enligt födelseår. Till en arbetstagare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.3.2014 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	751	1309
Nivå 2	788	1374
Nivå 3	828	1443
Nivå 4	869	1515

Tim- och månadslönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.3.2015 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	757	1319
Nivå 2	795	1385
Nivå 3	834	1454
Nivå 4	876	1527

Tim- och månadslönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatser-

na från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Till studerande betalas på basis av kunskande, erfarenhet och kompetens en månadslön som minst motsvarar lönen enligt nivå 2. Med studerande avses läroavtalselever avsedda i lagen om yrkesutbildning och studerande vid branschens yrkesläroanstalter som är i anställningsförhållande.

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda uppgiftsrelaterade lönerna i fråga om sådana praktikanter i anställningsförhållande som inte har den erfarenhet som arbetet kräver. Tidlönen till praktikanter som har fyllt 18 år ska emellertid överensstämma med minst beloppet i den lägsta kravgruppen.

För arbete med prestationslön tillämpas de gällande enhetspriserna, om inte annat avtalas.

Till en arbetstagare som är i anställningsförhållande när läroavtalet ingås, betalas hans eller hennes grundlön som studerandelön, om lokalt inte avtalas om en högre lön.

10.2 Arbetshandikappade

Det är tillåtet att avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana arbetstagare vars arbetsförmåga i respektive arbete bestående har blivit nedsatt på grund av sjukdom eller annan orsak.

11 ARBETSTAGARENS LÖN

11.1 Arbetstagarens grundlön

Arbetstagarens grundlön uträknas genom att den personliga lönedelen läggs till den uppgiftsrelaterade lönedelen.

11.2 Löneformer som ska tillämpas

Löneformerna som ska tillämpas är:

1 De av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformerna:

1.1 Tidlön

1.2 Prestationslön

Premielön

a)	fast del	85 %
	rörlig del	15 %
b)	fast del	70 %
	rörlig del	30 %
c)	fast del	
	större än	90 %

Delackord

a)	fast del	75 %
	rörlig del	25 %
b)	fast del	50 %
	rörlig del	50 %

Direkt ackord

2 Lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagarparten avtalade och antecknade löneformer

3 En uppgiftsrelaterad löneform som avtalats mellan arbetsgivaren och respektive (en eller flera) arbetstagare. Förtroendemannen ska få kännedom om denna löneform.

Oberoende av den löneform som används för arbetet ska en tidlön fastställas för arbetstagaren.

Den fasta delen av blandackord och premielön kan vara antingen uppgiftsrelaterad eller uppgiftsrelaterad och personlig. Kompetensdelen i den fasta delen differentieras på basis av sådana faktorer som är centrala för att produktionen ska kunna löpa smidigt.

11.2.1 Tidlön

För arbete med tidlön betalas till arbetstagaren personlig tidlön (cent/timme eller euro/mån.), som är minst lika stor som grundlönen.

Tidlönen består av grundlönen och en eventuell tidlönedel. Tidlönedelen ska stöda de principer som iakttas vid fastställandet av grundlönen. Delen kan differentieras till exempel i enlighet med principerna för den personliga lönedelen.

Om arbetstagarens grundlön ändras, sänks inte den för honom eller henne fastställda personliga tidlönen utan ett i arbetsavtalslagen avsett synnerligen vägande skäl, om inte annat avtalas med arbetstagaren.

11.2.2 Prestationslön

Prissättningen av prestationslönearbetet baserar sig på den uppgiftsrelaterade lönen för arbetet och på prestationsnormen.

Prissättningsregel och lönegaranti

I premiearbeten ska den prissättningslön som motsvarar ett normalt premiearbetsresultat vara 15 % högre än den uppgiftsrelaterade lönen för arbetet.

Ackordsarbetet ska prissättas så att lönen vid normal ackordsarbetstakt är 20 procent högre än den uppgiftsrelaterade lönen för arbetet. Detta gäller även sådana premiearbeten, där den arbetsmängd som motsvarar arbetstagarens normala ackordsarbetstakt kan fastställas genom arbetsmätning.

För arbete med prestationslön betalas till arbetstagaren minst grundlön.

Uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

Arbetstagaren har innan ett arbete med prestationslön inleds och ett avtal om enhetspriset ingås rätt att få information om arbetets lönegrunder och lönesättning.

Av den skriftliga arbetsordern som ges till arbetstagaren eller arbetstagargruppen ska framgå både omfånget och enhetspriset på prestationslönearbetet.

Avtal om enhetspris

Arbetsgivaren avtalar om enhetspriset för arbetet med prestationslön innan arbetet inleds med den arbetstagare eller de arbetstagare som prestationslönearbetet erbjuds.

Om samförstånd om enhetspriset på det arbete som ska utföras inte kan nås, iaktas prissättningen enligt kollektivavtalet.

Enhetsprisets varaktighet

Om faktorerna som påverkar prissättningen förblir oförändrade, hålls enhetspriset oförändrat. Enhetspriset och det arbetsvärde som eventuellt utgör grunden för enhetspriset ska motsvara de verkliga förhållandena och metoderna på arbetsplatsen.

Avbrott av prestationslönearbete

För den tid som ett prestationslönearbete avbryts betalas arbetstagaren lön enligt den personliga tidlönen, om det arbete som förorsakade avbrottet inte kan ordnas som prestationslönearbete.

Om arbetstagaren på arbetsgivarens order utan förhandsinformation är tvungen att avbryta ett avtalat rakt ackord som han eller hon påbörjat på grund av ett annat arbete, och om det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras med prestationslön, betalas till arbetstagaren för detta arbete lön enligt hans eller hennes genomsnittliga timförtjänst, dock högst för sex arbetsdagar.

11.3 Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna

På de arbetsplatser där man tillämpar både tid- och prestationslöner, ska löneutvecklingen för arbetstagare med tidlön och arbetstagare med prestationslön konstateras årligen i samtal med arbetsplatsens huvudförtroendeman. Om man upptäcker betydliga skillnader i löneutvecklingarna, ska orsakerna till skillnaderna utredas och eventuella justeringar genomföras.

12 ARBETSSTUDIER

Avsikten med utvecklingen av metoderna och arbetsstudierna är att förbättra företagets produktivitet och företagets konkurrenskraft och anställningsförhållandenas kontinuitet. I samband med

utvecklingsverksamheten bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande arbetsinnehåll.

Arbetstagarna och deras representanter ska kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

Syftet med de arbets- och tidsstudier som arrangeras på arbetsplatserna är att utveckla arbetsresultatet och därmed också arbetstagarnas inkomster. De ändringar i arbetsarrangemangen som de eventuellt ger upphov till får inte ha en ofördelaktig inverkan på arbetstagarnas normala löneinkomster.

När arbetsgivaren använder arbetsstudier bör arbetsgivaren ge arbetstagarnas representanter tillräcklig information och utbildning om undersökningsmetoderna samt om hur undersökningsresultaten eventuellt kommer att tillämpas på arbetstagarnas lönesättning.

Arbetsmätningen och avsikten med den meddelas respektive arbetstagare innan studien inleds.

Om det har uppstått meningsskiljaktighet om det enhetspris som fastställts på basis av en arbetsstudie och man därför utför en kontrollstudie av arbetet, ska man för förtroendemannen, om han eller hon så vill, förklara hur studien har genomförts och vilka resultaten är.

13 RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONS LÖNER

13.1 Upprättande och ibruktagande av resultatpremie-system

Arbetsgivaren kan komplettera tid- och prestationslöner med en resultatpremie, som i allmänhet grundar sig på verksamhetsmål, såsom förbättrad produktivitet och uppnående av utvecklingsmål. Om ibruktagandet av resultatpremien avtalas lokalt och det registreras.

Innan resultatpremie systemet tas i bruk ska arbetsgivaren ge arbetstagarna en tillräcklig utredning om dess innehåll, syfte och målsättningar samt om betalningsgrunderna.

13.2 Behandling av resultatpremie i löneadministrationen

Det resultatpremietillägg som betalats till arbetstagaren beaktas vid beräkningen av semesterlön och -ersättning, ifall de inte ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

Bestämmelserna om löneförhöjning i kollektivavtalet tillämpas inte på resultatpremietilläggen.

14 SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER

14.1 Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena

Arbetsförhållandena beaktas vid fastställande av arbetets svårighetsgrad.

Om det i arbetsförhållandena uppkommer en tillfällig avvikelse som klart vållar olägenheter och som inte har tagits i beaktande vid fastställandet av arbetets svårighetsgrad, betalas på basis av störningens grad ett separat tillägg.

Tillägget uppgår till högst 57 cent/timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2014 eller närmast därefter.

Tillägget betalas för de timmar då tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena förekommer.

14.2 Exceptionell olägenhet eller besvärlighet

Om det i arbetsförhållandena förekommer sådan exceptionell olägenhet eller besvärlighet som inte kan tas i beaktande vid fastställande av arbetets svårighetsgrad, betalas arbetstagaren på basis av olägenhetens storlek ett separat tillägg.

Tillägget uppgår till minst 43 cent/timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2014 eller närmast därefter.

Tillägget betalas för de timmar under vilka exceptionell olägenhet eller besvärlighet förekommer. Arbetsituationer som avses i denna punkt kan vara till exempel följande:

- arbete i högspänningsceller, om cellerna bredvid är spänningsförande,

- arbete med elektrisk fara; skyddsåtgärder som förutsätts i säkerhetsbestämmelserna när det är fråga om högspänning,
- ett rengörings-, renoverings-, kontroll-, målnings-, reparations- och utvidgningsarbete e.l. som förutsätter att arbetstagaren vid utförandet av arbetet i en högspänningskopplingsanläggning, på en högspänningsledningsstolpe eller annat motsvarande ställe är tvungen att befinna sig inom fri räckvidd för spänningsförande ledande delar. Med detta avses att arbetstagaren om han eller hon vacklar till, stiger upp, räcker sin hand eller genom ett verktyg kan komma i kontakt med spänningsförande ledande delar.
- arbete med ledningar på en sådan högspänningsledning där ledningen i sig är spänningsfri men där livsfarliga spänningar kan induceras i ledningen av de spänningsförande ledningar som finns i närheten.
- reparations- och installationsarbete som utförs på öppna center eller med dem jämförbara kapslade center, om delarna bredvid är spänningsförande och man inte har kunnat vidta behövliga skydds- eller säkerhetsåtgärder,
- service- och reparationsarbete som utförs utanför korgen i hisschaktet medan spänningen är påkopplad.

14.3 Skifttillägg

I ordinarie skiftarbete betalas för timmarna i kvälls- och nattskift ett skifttillägg från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2014 eller närmast därefter enligt följande:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14–22)	115 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22–06)	211 cent/timme

Skifttillägget för de olika skiftena kan även fördelas på annat sätt, men det tillägg som betalas per dygn ska sammanlagt motsvara de ovan nämnda beloppen.

Till en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete och i fortgående två- eller enskiftsarbete betalas för varje timme som hör till den ordinarie arbetstiden som han eller hon har utfört under lördagsarbetsdygnet ett separat lördagstillägg på 211 cent/timme från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2014 eller

närmast därefter.

14.4 Kvälls- och nattlägg

För arbete som inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete betalas

- för arbete som utförs mellan kl. 18 och 23 en ersättning som motsvarar tillägget för kvällsskift och
- för arbete som utförs mellan kl. 23 och 06 en ersättning som motsvarar tillägget för nattsift.

14.5 Tjänsteårstillägg

I samband med företagets normala lönebetalning som följer närmast efter 1 december betalas arbetstagaren som ett särskilt tillägg ett tjänsteårstillägg enligt den tid anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott före utgången av november månad.

Man kan lokalt komma överens om en annan tidpunkt för betalningen av tjänsteårstillägget. Avtalet ska gälla alla arbetstagare som är berättigade till tjänsteårstillägg.

14.5.1 Konstaterande av grund

Huruvida arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne konstateras årligen den 30 november. Bestämningsskäl som fastställs iaktas fram till följande gransknings-tidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets längd och kontinuitet iaktas tillämpningspraxis i semesterlagen.

14.5.2 Tjänsteårstilläggets storlek

Tillägget bestäms som följer:

Anställningsförhållandets längd Tilläggets beräkningsformel

10 år men inte 15 år	2 x Smån. x GTF
15 år men inte 20 år	4 x Smån. x GTF
20 år men inte 25 år	6 x Smån. x GTF
25 år eller längre	8 x Smån. x GTF

I formeln Smån är antalet semester månader som under föregående semesterkvalifikationsår berättigar till semester.

GTF är den genomsnittliga timförtjänsten för det tredje kvartalet för en arbetstagare med timlön enligt punkt 15.2 i kollektivavtalet.

Den timlön som behövs för betalning till en arbetstagare med månadslön beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

Storleken på tjänsteårstillägget för en deltidsarbetande arbetstagare beräknas så att det tjänsteårstillägg som beräknats enligt den ovan nämnda formeln multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.

Om arbetstagaren har övergått från heltidsarbete till deltidsarbete eller om en arbetstagare som utfört deltidsarbete övergår till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11.) då den ovan nämnda grunden konstateras, proportioneras det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget så att det anses fördelat i tolv delar och för de fullständiga månader under vilka arbetstagaren under perioden har varit deltidsanställd, multipliceras den motsvarande relativa andelen av tjänsteårstillägget med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per deltidsarbetsvecka och talet 40.

14.5.3 Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet

Arbetsgivaren och en arbetstagare som har fyllt 58 år kan årligen komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren intjänat eller en del av det kan bytas ut mot motsvarande ledig tid. Ledigheten kan hållas efter den tidpunkt då tjänsteårstillägget har justerats. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten eller det förfaringsätt som iakttas när ledigheten hålls. Avtal ska ingås skriftligen. Elbranschens huvudförtroende- man ges en utredning om bytespraxis.

Till arbetstagaren betalas under ledigheten en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

14.5.4 När anställningsförhållandet upphör

Om anställningsförhållandet för en sådan arbetstagare som omfattas av tilläggets tillämpningsområde upphör före den årliga betalningen av tillägget, betalas till arbetstagaren i samband med slutlönen beräknat från och med ingången av föregående december för varje sådan månad som han eller hon har intjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades till honom eller henne som tjänsteårstillägg.

14.6 Yrkesexamenspremie

Till en arbetstagare som godkänt avlägger en gemensamt avtalad yrkesexamen eller specialyrkesexamen inom metallbranschen, betalas i samband med följande lönebetalning efter att examen avlagts en yrkesexamenspremie, vars storlek är:

- yrkesexamen 200 euro
- specialyrkesexamen 300 euro

15 GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST FÖR EN ARBETSTAGARE MED TIMLÖN

15.1 Användning och uträkning av genomsnittlig timförtjänst

Genomsnittlig timförtjänst används som beräkningsgrund för utbetalning av lön och ersättningar i de fall som nämns separat i kollektivavtalet.

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst beräknas så att den lön som han eller hon under varje kvartal har intjänat för utförd arbetstid enligt tid- och prestationslöner inklusive eventuella särskilda tillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Följande tillägg för utförd arbetstid beaktas inte:

- övertidstillägg
- söndagstillägg
- tillägg för arbetstidsutjämning
- lördagstillägg
- resultatpremietillägg.

Inte heller andra tillägg än tilläggen för arbetad tid, såsom tjänsteårstillägg och vinstpremier, beaktas vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren under ett kvartal har arbetat mindre än 160 timmar, beräknas inte någon genomsnittlig timförtjänst för kvartalet.

Totalförtjänsten av en långvarig prestationslön som fördelats på olika kvartal kan vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst fördelas på dessa kvartal i förhållande till antalet utförda arbetstimmar, ifall antalet arbetstimmar som använts för prestationslön härvid är känt.

15.2 Tidpunkter då genomsnittlig timförtjänst används

De enligt föregående punkter beräknade genomsnittliga timförtjänsterna för olika kvartal används enligt följande:

- under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
- under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten från årets II kvartal och
- under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under III kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och upphöra enligt räkenskapsperioderna.

Om räkenskapsperioden sträcker sig över två månader eller kvartal, räknas den in i den månad eller det kvartal där den största delen av de ordinarie arbetstimmarna under räkenskapsperioden ingår.

15.3 Ny arbetstagare och andra specialsituationer

Till en ny arbetstagare betalas en lön eller en ersättning som baserar sig på punkt 15.1 under högst fyra månader enligt hans eller hennes personliga tidlön.

Om den genomsnittliga timförtjänsten är lägre än grundlönen, betalas den lön eller ersättning dock enligt grundlönen.

Till en arbetstagare vars genomsnittliga timförtjänst på grund av t.ex. sjukdom eller fullgjord värnplikt inte beräknats enligt punkt 15.1 betalas lön eller ersättning på motsvarande sätt enligt den senast beräknade genomsnittliga timförtjänsten eller enligt den personliga tidlönen, om den är högre.

16 LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN

Med lönebestämningsperiod avses en tidsperiod som utgör grunden för fastställandet av lönen. Längden på grundbestämningsperioden är en timme. Om ibruktagandet av en annan bestämningsperiod avtalas mellan arbetsgivaren och arbetsplatsens huvudförtroendeman och det registreras.

När längden på bestämningsperioden ändras, bibehålls strukturen i arbetstagarens grundlön. En ändring i periodlängden får inte inverka ogynnsamt på arbetstagarnas normala löneinkomster.

Innan bestämningsperioden ändras ska arbetsgivaren ge arbetstagarna en utredning om ändringens målsättningar, innehåll och praktiska tillvägagångssätt.

Ett avtal som gäller en annan period än grundbestämningsperioden kan av grundad anledning sägas upp. Uppsägningstiden är minst sex månader.

17 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN

17.1 Ersättning för inkomstbortfall

Det inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som enligt kollektivavtalet ska ersättas betalas som månadslön uträknad enligt den personliga tidlönen.

17.2 Månadslönedivisor för vissa ersättningar

Den timlön som behövs vid betalning av följande tillägg beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

- ersättning för veckoledighet
- utryckningspenning
- ersättning för resetid utom ordinarie arbetstid
- yrkesutbildning
- ersättning för beredskapstid
- ersättning för uppbådsdagen

17.3 Deltidslön

Om en arbetstagare inte har rätt till lön för hela lönebetalningsperioden, till exempel på grund av frånvaro utan lön, räknas en deltidslön ut.

Deltidslönen beräknas så att den månadslön, som består av den personliga tidlönen eller den fasta delen av prestationslönen, divideras med det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i ifrågavarande lönebetalningsperiod och den erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka arbetstagaren är berättigad till lön. Den rörliga delen av prestationslönen betalas enligt utfört arbete.

17.4 Deltidsarbete

I deltidarbete där arbetstiden är kortare än 40 timmar i veckan beräknas de uppgiftsrelaterade månadslönerna så att de uppgiftsrelaterade månadslönerna som nämns i punkt 8.1 multipliceras med kvoten av den deltidarbetande arbetstagarens ordinarie arbetstimmar och talet 40.

För deltidarbetstagare används den avtalade genomsnittliga arbetstiden per månad som divisor i stället för standardtimdivisorn 169.

18 LÖNEBETALNING

Om lönebestämningsperioden är kortare än en vecka, ska lönen betalas minst två gånger i månaden, om det inte avtalats om att lönen eller en del av den betalas en gång i månaden. Om lönen har fastställts per vecka eller en längre tidsperiod, ska lönen betalas minst en gång i månaden.

III ARBETSTID OCH SEMESTER

Bestämmelserna om arbetstid reglerar den ordinarie arbetstidens längd och föreskriver hur arbetstiden ordnas antingen utifrån arbetsgivarens arbetsledningsrätt eller lokala avtal. Genom en ändamålsenlig placering av arbetstiden kan man förbättra företagets leveransförmåga, beakta arbetstagarnas behov när det gäller arbetstiden samt se till att utbudet och efterfrågan av arbete kan mötas på ett effektivt sätt.

När den ordinarie arbetstid som fastställs i kollektivavtalet överskrids kan det vara fråga om antingen övertidsarbete enligt lagen eller kollektivavtalsenligt övertidsarbete. För sådant arbete betalas förhöjd lön.

Semesterbestämmelserna gäller semesterlön och semesterpenning.

Till övriga delar än vad som föreskrivs i kollektivavtalet iakttas bestämmelserna i arbetstidslagen och semesterlagen.

19 ORDINARIE ARBETSTID

19.1 Längden på den ordinarie arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

19.1.1 Genomsnittlig arbetstid per vecka i dag- och tvåskiftsarbete

När man utför normalt heltidsarbete, dvs. 40 timmar per arbetsvecka, ska arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete utjämnas så att den under högst ett kalenderår är

i genomsnitt 36,2 timmar per vecka år 2014
i genomsnitt 36,4 timmar per vecka år 2015
i genomsnitt 36,5 timmar per vecka år 2016

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka har beräknats så att de arbetstidsförkortningar som förutsätts i avtalen som ingåtts mellan AFC och FFC 28.3.1984 och 15.3.1986 har omvandlats till genomsnittlig arbetstid per vecka som gäller för hela kalenderåret. Även söckenhelger samt midsommar- och julafton utjämnar arbetstiden per vecka. För en arbetstagare kan den genomsnittliga arbetstiden per vecka variera från kalenderår till kalenderår beroende på om arbetstagaren eventuellt har flyttat fram utjämningsledighet till följande år enligt punkt 19.2.

Vid utjämnningen till genomsnittlig arbetstid beaktas bestämmelserna i punkt 19.2.

19.1.2 Genomsnittlig arbetstid per vecka i treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är

- i medeltal 35,8 timmar per vecka i intermittert treskiftsarbete och
- i medeltal 34,9 timmar per vecka i kontinuerligt treskiftsarbete.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden verkställs med ett på förhand utarbetat arbetstidsschema. Arbetstiden ska under en period om högst ett år, i regel ett kalenderår, jämnas ut till i genomsnitt ovan nämnda antal timmar per vecka.

Söckenhelger är arbetsdagar eller lediga dagar på det sätt som framgår av arbetstidsschemat. Söckenhelgernas samt midsommar- och julaftonens utjämnande effekt på arbetstiden har beaktats vid beräkningen av de ovan nämnda genomsnittliga veckoarbetstiderna. Semesterdagar kan inte användas för utjämnning av arbetstiden.

Med intermittert treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift så att arbetet i allmänhet avbryts under veckoslutet. På grund av företagets produktionsbehov varierar arbetstiden under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete som utförs i tre skift totalt 24 timmar per dygn sju dagar i veckan.

Bestämmelser som gäller kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas också i underjordiskt gruvarbete.

19.2 Utjämning av arbetstid i dag- och tvåskiftsarbete

A. Verkställande av den genomsnittliga veckoarbetstiden

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka förverkligas genom att man ger 12,5 dagar utjämningsledighet per kalenderår. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Om inte annat avtalas på arbetsplatsen, genomförs utjämningen av arbetstiden så att arbetstagaren är ledig enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Utjämningen av arbetstiden kan genom ett lokalt avtal även genomföras så att den ordinarie arbetstiden per dygn förkortas eller att olika alternativ för utjämningen av arbetstiden kombineras.

B. Beviljande av utjämningsledighet

Tidpunkten för utjämningsledigheten

- framgår av ett på förhand fastställt arbetstidsschema,
- meddelas senast en vecka på förhand eller
- avtalas lokalt.

Arbetstidsschemat är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete.

Om inte annat står att finna i arbetstidsschemat, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats ledighet fastän han eller hon inte meddelats om det, då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen till vilken arbetstagaren hör har tagit ut ledighet i enlighet med vad som avses i detta avtal.

C. Flytt av utjämningsledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att utjämningsledigheten skjuts fram för att ges senast före utgången av följande år. Till elbranschens huvudförtroendeman ges en redogörelse för förfaranden med framskjutning av utjämningsledigheterna.

En utjämningsledighet för vilken utjämningsstillägg inte har betalats kan skjutas fram. För en framskjuten utjämningsledighet betalas utjämningsstillägg i samband med att ledigheten tas ut. Det är möjligt att ingå avvikande avtal om omfattningen av den utjämningsledighet som ska skjutas fram och om tidpunkten för betalningen av utjämningsstillägg.

D. Utjämningsledighet och permittering

Vid otillräcklig sysselsättning tillämpas i första hand utjämningsledigheten för arbetstiden och vid behov först därefter permittering.

19.3 Utjämningsstillägg och utbetalning av dessa

Inkomstbortfall till följd av arbetstidsutjämnningen till genomsnittlig veckoarbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i cent, som i dag- och tvåskiftsarbete är 6,3 procent, i intermittert treskiftsarbete 11 procent och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,3 procent av arbetstagarens kvartalsvis beräknade genomsnittliga timförtjänst.

Tillägget betalas även

- under utbildnings- och resetid som arbetsgivaren ersätter under den ordinarie arbetstiden
- under den tid då arbetsgivaren betalar lön för sjuktid
- under den tid då arbetsgivaren betalar lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat
- för den del av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som går år till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

De intjänade tilläggen betalas per lönebetalningsperiod i dag- och tvåskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt. I treskiftsarbete avtalas tidpunkten för betalning av de intjänade tilläggen lokalt.

Arbetstiden för en arbetstagare med månadslön utjämnas utan att månadslönen sänks.

19.4 Arbetstidsschema

Av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat ska framgå förläggningen av arbetstiden per dygn och per vecka samt den period på högst ett år inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie mängd.

I treskiftsarbete är arbetstidsschemat till sin natur kollektivt. Utjämningsperioden för arbetstiden omfattar högst ett år, i regel ett kalenderår.

Om det är synnerligen svårt att uppge detaljerade uppgifter om hur den ordinarie arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete förläggs i arbetstidsschemat för hela utjämningsperioden på grund av utjämningsperiodens längd eller för att arbetet är oregelbundet, kan man i detta fall göra upp ett arbetstidsschema för en kortare tidsperiod.

Vid uppgörandet av arbetstidsschemat ska arbetstiden ordnas så att den ledighet per vecka som avses i arbetstidslagen (veckoleidighet) om möjligt förläggs i samband med söndagen. Med beaktande av den arbetstidsform eller det arbetstidsschema som används är målsättningen att arbetstagaren även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, bör denna om möjligt vara lördag. I annat fall framgår den lediga dagen av arbetstidsschemat.

Söckenhelgsveckor och lediga dagar

Den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller en lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är åtta timmar, med undantag av påskafton, midsommar- och julafton, som är lediga dagar om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag och självständighetsdagen infaller,

samt lördagen efter jul och påsk är lediga dagar i sådana arbeten där arbetstiden även i övrigt följer systemet med lördag som fast ledig dag.

19.4.1 Ändring av arbetstidsschema och anmälan om ändring

Om ändringsgrunderna för, verkningarna av och alternativen till det gällande arbetstidsschemat förhandlas på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

En bestående förändring av ett gällande arbetstidsschema meddelas till arbetstagaren i fråga två veckor innan förändringen genomförs. En tillfällig förändring meddelas om möjligt en vecka innan förändringen genomförs, dock senast under den tredje dagen innan förändringen genomförs. Lokala avtal om andra anmälningstider kan ingå.

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att man på arbetsplatsen återgår till det gällande arbetstidsschemat efter att behovet av ändringen inte längre föreligger.

Bestämmelserna om ändring av arbetstidsschemat gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

19.5 Ändringar av arbetstidsformen

Vid övergång från en arbetstidsform till en annan bestäms arbetstiden och det särskilda tillägg som utbetalas för den efter övergången i enlighet med bestämmelserna för ifrågavarande arbetstidsform.

19.6 Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden

Om man inte lokalt har kommit överens om hur arbetstiden organiseras enligt punkt 19.7, ska arbetstiden organiseras enligt följande:

1. Arbetsdygn

Arbetsdygnet vid dagarbete inleds kl. 07.00. Arbetsveckan inleds på måndag. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn som används vid beräkning av ersättning för ledighet per

vecka fastställs enligt arbetsdygnet.

2. Förläggning av daglig arbetstid

Arbetsdygnet vid dagarbete inleds kl. 7.00, om arbetsgivaren på grund av produktionstekniska orsaker inte har fastställt en annan arbetstid.

3. Daglig vilotid

I dagarbete ingår en vilotid på en timme, under vilken arbetstagaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

I treskiftsarbete ordnas möjlighet till att inta måltid under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

Arbetstagaren kan under en sådan tid som med tanke på arbetet är lämpligast inta kaffe eller förfriskningar på arbetsplatsen.

4. Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller.

Om så överenskomms, kan arbetstagaren kontinuerligt även arbeta i samma skift.

5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig

Vid organisering av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig arbetstid iaktas en utjämningsperiod på högst ett år. I treskiftsarbete är perioden i regel ett kalenderår.

6. Nattarbete

Nattarbete får beordras med iakttagande av bestämmelserna i 26 § arbetstidslagen.

19.7 Organisering av arbetstid genom lokalt avtal

Lokalt kan avtalas om:

1. den maximala längden för ordinarie arbetstid per dygn och per vecka
2. en utjämningsperiod på över ett år i avtalet om arbetstidsbank

3. början av arbetsdygn och arbetsvecka
4. daglig vilotid
5. ändring av arbetstidsschema
6. när nattarbete utförs med avvikelse från 26 § i arbetstidslagen
7. arbetsplatspecifika experiment i enlighet med underteckningsprotokollet (punkt 8).

19.8 Arbetstidsbank

19.8.1 Begrepp och syfte

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivån för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas in eller lånas ut samt kombineras långsiktigt.

Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de delar som avtalats vara delfaktorer i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas.

Syftet med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet och konkurrenskraft samt iakttagandet av arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

19.8.2 Införande av en arbetstidsbank

Om införandet av ett arbetstidsbankssystem och om detaljerna avtalas skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen (se även punkt 6 i underteckningsprotokollet, Förhandlingsordning i förhållande till övriga kollektivavtal). I avtalet om ibruktagande av arbetstidsbank ska åtminstone avtalas om

1. vem som berörs av avtalet
2. vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av
3. de maximala mängderna ordinarie arbetstid per dygn och per vecka
4. gränserna för att spara eller låna arbetstidssaldo, inom vilka den ordinarie arbetstiden under en lägre tidsperiod kan variera

5. lönegrund, på grund av vilken tid och/eller pengar sparas i eller lånas ut
6. längden på arbetstidsutjämningsperioden
7. hur en arbetsoförmåga inverkar på användningen av arbetstidsbanksledighet.

I avtalet ska också inskrivas principerna om hur den ordinarie arbetstiden per dygn och/eller vecka organiseras och anmälnings- och tillvägagångssätten angående organisering av arbetstid.

Om tidpunkten då ledighet för en dag eller en längre tid ges avtalar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

19.8.3 Användning av arbetstidsbanken

Man kan fritt avtala om gränserna för att spara i och låna ut från arbetstidsbanken. När det avtalas om en utjämningsperiod på över ett år, får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen.

19.8.4 När anställningsförhållandet upphör

Saldon i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningsförhållandet upphör. Om sparad tids- eller penningssaldo emellertid finns i arbetstidsbanken när anställningsförhållandet upphör betalas de i samband med slutlönen på ett lokalt avtalat sätt. De utlånade tids- och penningssaldona avdras från slutlönen.

Om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av en orsak som beror på arbetsgivaren och arbetstagaren har befriats från sin arbetskyldighet under hela uppsägningstiden, avdras i samband med betalningen av slutlönen inte den skuld som är i arbetstidsbanken när arbetstagaren sägs upp.

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om tids- och penningssaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas och dras de av på samma sätt som i fråga om anställningsförhållandets upphörande, om inte annat avtalas lokalt.

20 ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETSTID OCH SÖNDAGSARBETE

20.1 Övertidsarbete per dygn

Definition

Med övertid per dygn enligt arbetstidslagen avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn dvs. 8 timmar eller en lokalt avtalad längre ordinarie arbetstid per dygn.

Om arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, är övertidsarbete per dygn det arbete som överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Ersättning

För övertidsarbete per dygn betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjäns-ten.

För övertidsarbete per dygn som utförs på en söckenlördag och på en helgdagsafton betalas för samtliga timmar ett övertidstillägg vars storlek är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Den timlön som behövs vid betalning av övertidstillägg till en arbetstagare med månadslön beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

20.2 Övertidsarbete per vecka

Definition

Med övertidsarbete per vecka enligt arbetstidslagen avses det arbete som överskrider den enligt kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden per vecka, dvs. 40 timmar.

Om arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Vid beräkning av övertidsarbete per vecka iakttas inte det under samma arbetsvecka utförda övertidsarbetet per dygn.

Ersättning

För övertidsarbete per vecka betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 8 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänten.

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

Den timlön som behövs vid betalning av övertidstillägg till en arbetstagare med månadslön beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

20.3 Maximiantalet övertidstimmar

Övertidsarbete utförs med i arbetstidslagen föreskrivna begränsningar.

Som granskningsperiod för maximimängden övertidsarbete används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år. Granskningsperioden börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter det att kalenderåret har bytt.

20.4 Mertidsarbete

Mertidsarbete är arbete som överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsdygn eller arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, utan att dock överskrida den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen.

20.4.1 Ersättning för mertidsarbete per dygn vid utjämning av arbetstiden (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs som mertidsarbete som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för en heltidsarbetande arbetstagare i arbetstidschemat fastställda arbetstiden per dygn då den

underskrider 8 timmar under dygnet i fråga, ersätts som övertidsarbete per dygn.

20.4.2 Ersättning för mertidsarbete per vecka vid utjämning av arbetstiden och under söckenhelgsvecka (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs som merarbete

- a) som för en heltidsanställd arbetstagare på grund av utjämningen av arbetstiden överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka som mindre än 40 timmar fastställda antalet arbetstimmar per vecka eller
- b) som under söckenhelgsveckorna överstiger arbetstiden per respektive vecka enligt arbetstidsschemat,

ersätts som övertidsarbete per vecka.

20.5 Ersättning för arbete som utförts under ledig dag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs på en ledig dag ersätts så som avtalats om för övertidsarbete per vecka, då arbetstagaren på grund av följande godkända orsaker inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna per vecka utföra arbete så många timmar att de motsvarar hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka, och han eller hon arbetar på i arbetstidsschemat antecknade lediga dagar.

Följande anses som godkända orsaker:

- arbetstagarens semester,
- arbetsoförmåga till följd av arbetstagarens sjukdom,
- frånvaro med lön på grund av insjuknat barn såsom avses i punkt 31.3 i kollektivavtalet,
- permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (gäller ej förkortad arbetsvecka),
- yrkesutbildning, gemensam utbildning eller facklig utbildning enligt punkt 47.1–47.3 i kollektivavtalet som godkänts av utbildningsarbetsgruppen,
- resa på arbetsgivarens order eller

- repetitionsövning.

20.6 Lokalt avtalat övertidstillägg (ett övertidsarbetsbegrepp)

I avvikelse från punkt 20.1 och 20.2 kan man lokalt avtala om fastställande av övertidstillägg och storleken på tillägget enligt något av nedan nämnda alternativ:

- a) I övertidstillägg betalas 55 % för samtliga timmar som berättigar till övertidstillägg.
- b) I övertidstillägg betalas för de hundra första till övertidstillägg berättigande timmarna 50 % och för de följande timmarna 100 %.
- c) I övertidstillägg betalas för de femtio första till övertidstillägg berättigande timmarna 35 %, för de hundra följande timmarna 65 % och för de därpå följande timmarna 100 %.
- d) Om storleken på övertidstillägget och den eventuella differentieringen på basis av timmarna avtalas lokalt med anpassning av de ovan nämnda exemplen.

Avtal om övertidstillägg

När lokala avtal ingås, ska man utreda för en tillräckligt lång tidsperiod på vilken nivå det aktuella systemet för övertidsersättning och målsättningen för den ligger på arbetsplatsen. Dessa kan anknyta till bl.a. främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, hantering av kostnader och förenkling av principerna för ersättning för övertid.

Om storleken på övertidstillägget grundar sig på ett differentierat system kan uppföljningsperioden för timgränserna omfatta högst ett år.

Det lokala avtalet gäller både övertidsarbete enligt arbetstidslagen och kollektivavtalsenligt övertidsarbete.

Ett lokalt avtal påverkar inte söndagsförhöjningen eller ersättningen för ledighet per vecka.

Lokala avtal - upprättande, giltighet och uppsägning

Ett lokalt avtal ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och arbetsplat-

sens huvudförtroendeman och kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid.

Uppsägningen av ett avtal som gäller tills vidare ska ske skriftligt. Uppsägningstiden är tre månader, om inte annat avtalas. Om man använder ett ersättningssätt som differentierats enligt de till övertidstillägg berättigande utförda timmarna, upphör avtalet dock tidigast då den uppföljningsperiod löper ut som närmast följer efter att uppsägningstiden löpt ut, om inte annat avtalas.

Arbetsplatsens genomsnittliga övertidstillägg

Om inte annat avtalas om ersättning för övertidsarbete, betalas tillägget till 55 %, om den för en tillräckligt lång tid beräknade genomsnittliga procenten för övertidstillägget på arbetsplatsen inte överskrider det.

20.7 Skifttillägg för övertid

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

Bestämmelsen tillämpas om arbetstagaren i skiftarbete som övertidsarbete per dygn eller vecka utför arbete som i övrigt enligt arbetstidsschemat har organiserats som ordinarie skiftarbete.

20.8 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver tid- eller prestationslönen och de eventuella övertidstilläggen som lagstadgad söndagsförhöjning för varje arbetstimme ett tillägg på 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Den timlön som behövs vid betalning av söndagstillägg till en arbetstagare med månadslön beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

20.9 Arbete på påskafton, midsommarafton och julafton

För arbete utfört på påskafton, midsommarafton och julafton betalas ett tillägg som uppgår till 100 procent av den genomsnittliga

timförtjänsten. Detta gäller inte kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete och inte heller oavbrutet treskiftsarbete.

Detta tillägg betalas dock inte om veckoövertidsersättningen redan betalas ut till 100 procent.

Under de nämnda dagarna kan arbete utföras under förutsättningarna enligt i 33 § 1 mom. i arbetstidslagen.

20.10 Avvikelse från ledighet per vecka samt ersättning

En arbetstagare, som tillfälligt behövs i arbete under sin veckovila kompenseras för den tid som gått åt till arbete under veckovilan enligt vad som avtalats innan arbetet inleddes antingen genom att den ordinarie arbetstiden förkortas med den tid som gått åt till arbete under veckovilan eller genom en penningersättning.

I kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete anses en arbetstagare ha gått miste om sin veckovila om arbetstagaren har utfört arbete under arbetsveckans alla dagar utan att få 35 eller minst 24 timmars oavbruten ledighet. I ett sådant fall kompenseras tiden som gått åt till arbetet under veckoleddigheten på det sätt som beskrivs i föregående stycke.

Ledigheten per vecka anses inte förverkligad under den tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sin egen sjukdom eller på grund av vård av ett sjukt barn eller på grund av utbildning eller resa som genomförs på arbetsgivarens uppdrag.

20.10.1 Beräkningsgrund för ersättning för ledighet per vecka

Vid beräkning av ersättning för ledighet per vecka beaktas de arbetstimmar arbetstagaren har varit i arbete under det/de arbetsdygn då ledigheten per vecka senast borde ha getts. Avvikande från bestämmelsen ovan beaktas i kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete de arbetstimmar under vilka arbetstagaren har arbetat under veckans enligt arbetstidsschemat sista lediga dag.

20.10.2. Beviljande av ersättande ledighet

Förkortning av den ordinarie arbetstiden som ersättning för förlo-rad veckovila ska genomföras senast inom tre månader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas.

20.10.2 Ersättning i pengar

Förlo-rad veckovila kan också ersättas genom att till arbetstagaren utöver tid- eller prestationslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som uppgår till 100 procent av den genomsnittliga timförtjänsten.

20.11 Utryckningsbetonat arbete

20.11.1 Kallelse till utryckningsbetonat arbete utanför den ordinarie arbetstiden

När en arbetstagare kallas till utryckningsbetonat arbete utanför hans eller hennes ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas till honom eller henne minst arbetslön för en timme samt övertidstillägg om arbetet är övertidsarbete.

Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) Om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21 betalas en ersättning som motsvarar två timmars genomsnittliga timförtjänst.
- b) Om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar tre timmars genomsnittliga timförtjänst. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, betalas i de fall som avses i denna punkt övertidstillägget genast till 100 %.

När arbetsgivaren låter en arbetstagare i elbranschen utföra nödarbetet enligt 21 § i arbetstidslagen ska arbetsgivaren be elbranschens huvudförtroendeman om ett utlåtande som ska bifogas till den skriftliga anmälan som enligt lagen ska sändas till arbetarskyddsmyndigheten om anledningen till nödarbetet, dess omfattning och sannolika varaktighet. Arbetarskyddsmyndigheten utnyttjar utlåtandet i sitt avgörande av huruvida det finns anledning att vidta åtgärder med anledning av anmälan.

20.11.2 Meddelande under ordinarie arbetstid

Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas han eller hon en i underpunkt 20.11.1. a) angiven ersättning motsvarande två timmars genomsnittliga timförtjänst.

20.12 Beredskap

Med beredskap avses att arbetstagaren enligt avtalet är skyldig att utanför arbetstiden vara i beredskap att på kallelse utföra arbetsuppgifter. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. Arbetet kan utföras på arbetsplatsen, på kommenderingsplatsen eller genom en fjärrförbindelse. Beredskapstiden är inte arbetstid.

Arbetsgivaren är skyldig att betala till arbetstagaren ersättning för de begränsningar beredskapen medför fritidsanvändningen.

Ersättningen för beredskapstid är:

- a) 50 % av den genomsnittliga timförtjänsten ifall arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet utan dröjsmål, dock senast inom 1,5 timme efter inkallelsen
- b) 35 % av den genomsnittliga timförtjänsten ifall arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom 3 timmar efter inkallelsen
- c) 20 % av den genomsnittliga timförtjänsten ifall svarstiden är över 3 timmar.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan även avtala annat om beredskapsersättningen.

Bestämmelser om uttryckningsbetonat arbete tillämpas inte då en arbetstagare kallas till arbetet.

21 SEMESTER

21.1 Semesternas längd och beviljande av semester

Arbetstagarens semester bestäms utifrån semesterlagen.

21.1.1 Tid som är likställd med arbetad tid

I 2 kap. 7 § i semesterlagen regleras sådan frånvaro som är likställd med arbetad tid när längden på semestern fastställs. Därtill räknas som tid likställd med arbetad tid den tid då arbetstagaren getts befrielse från arbete för att delta i Elbranschernas fackförbund rf:s utskott, direktionsmöte, styrelsemöte eller representantmöten. Likaså anses även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representantmöte eller förbundsmöte som likställd med arbetad tid. Arbetstagaren ska, när han eller hon anhåller om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

Lediga dagar för utjämning av arbetstiden och ledighet som tas ut från arbetstidsbanken är också likställda med arbetad tid.

21.1.2 Organisering av semester i treskiftsarbete

Vid användning av femskiftsschema i kontinuerligt treskiftsarbete ges arbetstagaren, såvida inte produktionstekniska omständigheter av grundad orsak kräver annat eller man lokalt avtalar anorlunda, en enhetlig ledighet på 24 dagar för semester under tiden mellan 20.5 och 29.9.

De semesterdagar som blir över efter ovan nämnda kalenderperiod och som ingår i semesterdelen på 24 dagar ges i regel som en sammanhängande period under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.

I treskiftsarbete ges den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår inom vilket kvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april månad följande år.

21.2 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med timlön (gäller personer som omfattas av 14-dagarsregeln)

Den genomsnittliga timförtjänsten under semesterkvalifikationsåret utgör grunden för beräkningen av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning. Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3.) betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller overtidsarbete enligt lag eller avtal,

divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

Lönesumman som ligger till grund för beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten under semesterkvalifikationsåret omfattar:

- förtjänst för arbetad tid i tid-, ackords-, blandackords- och premiearbete
- tillägg för skiftarbete
- kvälls- och nattillägg
- utjämningsstillägg för arbetad tid
- söndagstillägg
- ersättning för ledighet per vecka
- olika miljöillägg samt
- resultatpremietillägg, om resultatpremietilläggets beräkningsgrund inte redan omfattar semesterlön och -ersättning.

A. Koefficienter

Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst under semesterkvalifikationsåret multipliceras med en koefficient enligt antalet semesterdagar. Koefficienterna är följande:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
14	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.

B. Deltidsarbete

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

21.3 Semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med månadslön

En arbetstagare med månadslön får för den semestertid han eller hon tjänar in sin lön eller en eventuell semesterersättning enligt semesterlagen.

Till en arbetstagare som regelmässigt utför skiftarbete betalas skifttilläggen för semestertiden i enlighet med arbetstidsschemat enligt rådande praxis på arbetsplatsen. Tilläggen betalas antingen innan semestern inleds eller på ordinarie lönebetalningsdag.

21.4 Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas ut innan semestern börjar. Till en arbetstagare med timlön kan semesterlönen för en semesterperiod om högst sex dagar betalas på ordinarie lönebetalningsdag.

Lokalt kan man avtala om att semesterlönen betalas på de ordinarie avlöningsdagarna under semestern. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare. Semesterlönen ska i så fall dock i sin helhet vara betald senast vid den lönebetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

21.5 Semesterpenning

Till en arbetstagare med timlön betalas 50 % av hans eller hennes semesterlön i semesterpenning.

Den semesterpenning som ska betalas till en arbetstagare med månadslön beräknas genom att dividera summan av den månadslön som utgör den personliga tidlönen och skifttilläggen under semestertiden med talet 50 och multiplicera kvoten med antalet semesterdagar.

21.5.1 Betalning av semesterpenning i samband med semesterlönen

Semesterpenningen betalas enligt följande, om man inte lokalt avtalar skriftligen om en annan tidpunkt för betalningen:

Hälften av semesterpenningen betalas innan semestern inleds. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet.

För att arbetstagaren ska erhålla den andra delen av semesterpengen ska hans eller hennes anställningsförhållande dock ännu gälla under den sista semesterdagen. Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpremien.

Om man lokalt har avtalat annat om tidpunkten för betalning av semesterpenningen, ska semesterpenningen också i dessa fall betalas i sin helhet senast före början av nästa semesterkvalifikationsår. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpenning, betalas semesterpenningen när anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpenning.

21.5.2 Betalning av semesterpenning i samband med semesterersättningen

Semesterpengen betalas även i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv. Semesterpenningen betalas härvid för semesterersättningen för det avslutade, föregående semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande ett avbrutet semesterkvalifikationsår.

Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte som en orsak som beror på arbetstagaren.

21.5.3 Pensionering

Till en arbetstagare som går i ålderspension eller invalidpension betalas semesterpenning för den semesterlön och eventuella semesterersättning som han eller hon är berättigad till. En arbetstagare som pensioneras betalas semesterpremie även för semesterersättningen för ett eventuellt ofullständigt semesterkvalifikationsår.

21.5.4 Militär- eller civiltjänstgöring

När en arbetstagare inleder sin värnpliktstjänstgöring betalas semesterpenningen för den semesterlön och semesterersättning som han är berättigad till när han inleder sin tjänstgöring. Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt även på de civiltjänstpliktiga.

IV ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR

Bestämmelserna om arbetskommenderingar reglerar ersättningen av de kostnader som arbetskommenderingarna ger upphov till.

Arbetstagaren har under vissa av de nedan fastställda förutsättningarna rätt till särskilda ersättningar och förmåner, som bland annat gäller söckenhelger och tillåten frånvaro.

22 ARBETE UTANFÖR ORDINARIE ARBETSPLATS

22.1 Definition av ordinarie arbetsplats

Med ordinarie arbetsplats avses en plats där arbetstagaren permanent arbetar.

Arbetsgivaren bör i samband med anställningen informera arbetstagaren om vilken som är arbetstagarens ordinarie arbetsplats. Då omständigheter som inverkar på vad som kan anses som ordinarie arbetsplats väsentligt har förändrats ska utredningen ges på nytt.

22.2 Skyldighet att resa och underrättelse om arbetskommendering

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte åtgår mera tid och att den inte föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.

Arbetskommenderingen ska meddelas arbetstagaren senast den tredje dagen före resan. Man kan dock avvika från denna anmälingstid om det gäller en brådskande arbetskommendering. Motsvarande avvikelser är möjliga också när arbetstagarens arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar.

22.3 Arbetsresans och resedygnets början och slut

Arbetsresan och resedygnet som bildas av en tidsperiod på högst 24 timmar börjar när arbetstagaren beger sig till kommenderingsplatsen från sin arbetsplats eller bostad och upphör när han eller

hon återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan och resedygnet upphöra när han eller hon återvänder till sin bostad.

Den nödvändiga väntetiden som förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller då man byter från ett kommunikationsmedel till ett annat räknas ingå i resetiden.

Arbetsgivaren ska med beaktande av den tid som sammanlagt åtgått till resan och arbetet se till att arbetstagaren får en tillräcklig vila under varje arbetsdygn.

22.4 Ersättning för kostnader på grund av arbetskommendering

22.4.1 Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter de nödvändiga resekostnader som uppstår när arbetstagaren reser till och från kommenderingsplatsen eller till en annan kommenderingsplats när arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad. Till nödvändiga resekostnader räknas priset på biljetter (om resan sker på natten, sovplatsbiljetter) i andra klass samt kostnader för bagage.

A. Användning av egen bil på arbetsresor

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om användningen av egen bil och om den ersättning som betalas före resan. Tilläggsersättning betalas för transport av andra personer eller gods som har avtalas om med chefen. Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

B. Resor under arbetsdagen

Om arbetstagaren under arbetsdagen blir tvungen att resa mellan den ordinarie arbetsplatsen och kommenderingsplatsen, betalas ersättning för alla erforderliga resekostnader samt för resetiden.

22.4.2 Dagtraktamente

När stället där arbetet utförs mätt längs en allmänt använd farväg ligger på över 40 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas dagtraktamente för varje resedygn enligt följande:

- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat i över 6 timmar.
- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat i över 10 timmar.

För en del av ett dygn som med minst 2 och högst 6 timmar överstiger ett fullt resedygn betalas partiellt dagtraktamente.

Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren under något resedygn får en kostnadsfri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost anses i fråga om heldagstraktamente två, fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

22.4.3 Ersättning för resetid på arbetsresor

Om arbetstagaren får dagtraktamente för arbetsresan, betalas även ersättning för resetiden.

Ersättning för resetid betalas till arbetstagaren för högst 16 resetimmar per arbetsdygn både under en dag som enligt arbetstids-schemat är arbetsdag och under arbetstagarens lediga dag. De arbetstimmar som utförs under den ordinarie arbetstiden under respektive arbetsdygn minskar den resetid som ersätts.

I ersättning för resetid betalas en ersättning som motsvarar den timavlönade arbetstagarens personliga tidlön. För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas emellertid ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänten.

Om det för arbetstagaren har ordnats en sov- eller hyttplats, betalas inte ersättningen för resetid mellan kl. 21.00 och 7.00.

22.4.4 Måltidsersättning

Arbetstagaren betalas en måltidsersättning på $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet för inrikesresor under följande förutsättningar:

- arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad
- arbetstagaren har ingen möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma och
- arbetsplatsen tillhandahåller inte gratis mat.

Måltidsersättning betalas inte när arbetstagaren arbetar på samma företags olika arbetsplatser och möjligheter och omständigheter för att äta motsvarar dem på hans eller hennes ordinarie arbetsplats.

Om arbetstagarens arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en andra måltidsersättning. Även de arbetstimmar som utförs omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

22.4.5 Övernattningskostnader

A. Inkvarteringskostnader

Om inkvartering inte har reserverats för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren mot en godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Inkvarteringskostnadernas högsta belopp per resedygn är när avtalet ingås följande:

- a) i städerna Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 141 euro
- b) i övriga kommuner 100 euro.

B. Nattresepenning

Nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket för arbetstagaren inte har ordnats fri inkvartering eller då han eller hon inte har fått logiersättning eller en

sovplats under resan.

22.5 Anskaffning av bostad

Arbetsgivaren utreder före arbetstagarens avfärd på en arbetskommendering möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten eller i dess närhet eller reserverar där vid behov en bostad åt arbetstagaren.

I bostaden ska finnas normal inredning, sänglinne samt tillräckliga sociala och rekreationsutrymmen med tanke på förhållandena.

Om arbetstagaren vid ett fast arbetsställe på kommenderingsorten ordnar en bostad åt arbetstagaren ska det inkvarteringsmaterial som arbetsgivaren införskaffar för ändamålet vara sådant att bostadsutrymmet per inkvarterad arbetstagare är minst 10 m² och att högst en person med tanke på förhållandena på kommenderingsorten inkvarteras i ett rum.

Ifall arbetstagarens kommendering på samma arbetsställe varar högst en vecka är det möjligt att inkvartera två personer i samma rum. I det här fallet ska bostadsutrymmet omfatta minst 13 m².

Ifall arbetskommanderingen avbryts till följd av att arbetstagaren reser hem för veckoslut och helger men fortsätter att arbeta på arbetsställe även efter avbrottet, ska arbetsgivaren ordna en bostad åt honom eller henne i enlighet med huvudregeln.

I en husvagn som arbetsgivaren införskaffar för inkvartering ska det finnas 7 m³ bostadsutrymme per inkvarterad arbetstagare.

22.6 Specialbestämmelser

22.6.1 Reseersättningar och ersättning för resetid på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten i närheten av arbetsstället inte finns någon tillgänglig bostad och arbetstagaren därför är tvungen att bo på över 5 kilometers avstånd från arbetsplatsen, betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnader. Ersättningens storlek fastställs i första hand på basis av kollektivtrafikavgiften för sträckan i fråga. Om man i brist på lämpliga kollektivtrafikförbindelser är tvungen att använda egen bil, tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Om arbetsstället på kommenderingsorten mätt längs en allmänt använd farväg ligger på över 40 kilometers avstånd från den tillfälliga bostaden som arbetstagaren använder, betalas till honom eller henne för denna sträcka ersättning för resetid enligt det som avtalats ovan i underpunkt 22.4.3.

22.6.2 Frånvaro på kommenderingsplatsen utan godtagbar orsak

Om arbetstagaren utan godtagbar orsak är borta från arbetet på kommenderingsplatsen, minskas dagtraktamentets belopp för frånvarodagen i förhållande till den tid då arbetstagaren inte har utfört arbete.

Om frånvaron direkt ansluter sig till en ledig dag efter eller före arbetsdagen betalas inget dagtraktamente för följande eller föregående lediga dag.

22.6.3 Hemresor i samband med helgdagar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens resekostnader till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen, betalar dagtraktamente samt ersättning för resetiden under resan och nattresepenning enligt förutsättningarna i det här kapitlet, om arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen har arbetat oavbrutet i minst tre veckor på kommenderingsorten.

Arbetstagaren har i den ovan avsedda situationen inte rätt att avbryta sin arbetskommendering om arbetets tekniska karaktär eller andra tvingande skäl hindrar det.

22.6.4 Hemresa i anslutning till arbetsoförmåga

Om arbetsgivaren skickar hem en arbetstagare från kommenderingsorten på grund av arbetstagarens sjukdom eller olycksfall, betalas kostnaderna för hemresan enligt detta kapitel. Ersättning för resetid betalas för den tid som åtgår till hemresan, för vilken inte betalas lön för sjuktid.

22.7 Arbete utomlands

En arbetstagare ska inte förordnas utlandskommendering utan hans eller hennes samtycke. Något särskilt godkännande behövs inte om det är fråga om en brådsående arbetskommendering eller om arbetstagarens arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet.

För researbete utomlands ska man skriftligt avtala om lönevillkor, betalningssätt och andra ekonomiska förmåner i anslutning till anställningsförhållandet innan resan börjar.

Om bland andra följande faktorer ska överenskommas:

- avtalsparter
- förlägningsland
- avtalets giltighetstid
- anskaffande av bostad
- arbetsuppgifter
- lön och dagtraktamente
- arbetstid och övertidsarbete
- semester
- hemresor

Dagtraktamentets belopp i varje enskilt land är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

I researbete utomlands tillämpas bestämmelserna i detta kollektivavtal i den mån de inte strider mot lagstiftningen i ifrågavarande land.

22.8 Några undantagsbestämmelser

När det gäller ersättning av kostnaderna för researbete i s.k. gränsarbete och arbetsplatser som ligger i Sverige i fråga om ett företag som ansluter sig som medlem till något svenskt arbetsgivarförbund eller ingår ett separat kollektivavtal med ett svenskt fackförbund, iaktas de bestämmelser som gällde i kollektivavtalet mellan Teknologindustrierna rf och Elbranschernas fackförbund rf för 2011–2013.

22.9 Lokala avtal

Om ersättningen och omfattningen av de kostnader som avses i punkterna 22.4 och 22.8 och som förorsakas av en arbetskommandering kan lokalt avtalas annat. Om researbete i allmänhet utförs på arbetsplatsen, ska det lokala skriftliga avtalet gälla arbetstagarna i allmänhet.

23 SÖCKENHELGERSÄTTNING SAMT ANDRA ER-SÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER

23.1 Söckenhelger som ersätts

En arbetstagare med timlön betalas en söckenhelgersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för 8 timmar för

- långfredag
- annandag påsk
- Kristi himmelfärdsdag

samt för följande när de inte infaller på en lördag eller söndag

- nyårsdagen
- trettondagen
- första maj
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

Söckenhelgersättning till en deltidsarbetande arbetstagare uträknas så att den ovan angivna söckenhelgersättningen multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

23.2 Förutsättningar för betalning av söckenhelgersättning

Söckenhelgersättning betalas en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst en månad före söckenhelgen i fråga. Dessutom krävs att arbetstagaren enligt arbetstidssche-

mat har arbetat antingen den sista arbetsdagen före eller den närmast följande arbetsdagen efter söckenhelgen. Om villkorsregeln om iakttagande av arbetstiden enligt arbetstidsschemat orsakar att söckenhelgersättningen går förlorad för flera söckenhelger i följd, gäller förlusten endast en av de nämnda söckenhelgerna.

Om arbetstagaren utan tillåtelse har varit borta på en söckenhelg som enligt arbetstidsschemat är en arbetsdag, utbetalas ingen söckenhelgersättning.

Söckenhelgersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller

- under semestern,
- under den tid för vilken till arbetstagaren betalas lön för sjuktid eller moderskapsledighet,
- under frånvaro med lön på grund av sjukt barn (punkt 31.3),
- under de 15 första kalenderdagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl,
- under lagstadgad faderskapsledighet.

För självständighetsdagen betalas en ersättning som motsvarar söckenhelgersättningen till en arbetstagare, som på grund av arbetsoförmögenhet som beror på sjukdom eller olycksfall inte har rätt till lagenlig lön för självständighetsdagen, förutsatt att självständighetsdagen infaller på en annan veckodag än lördag eller söndag under den arbetsoförmögenhetstid för vilken arbetstagaren får lön för sjuktid.

23.3 Övriga ersättningar och förmåner

23.3.1 Arbetstagarens rätt till ledighet

Arbetstagaren har rätt att få ledighet från arbetet:

- den dag han eller hon ingår äktenskap,
- på sin 50- och 60-årsdag
- på en nära anhörigs begravningsdag.

För beviljande av ledighet används i första hand arbetstidens utjämningsledighet.

23.3.2 Uppbåd och repetitionsövningar

Arbetsgivaren betalar till arbetstagare, som för första gången deltar i värnpliktsuppbåd, för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för högst en arbetsdag.

Om arbetstagaren också arbetar på uppbådsdagen, betalas till honom dessutom lön för den tid som han är i arbetet.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han enligt godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för den tid som åtgår till repetitionsövningar så att arbetstagaren tillsammans med den reservistlön som staten betalar får fulla löneförmåner. Arbetstagaren får dra av den reservistlön som ska betalas för arbetsdagarna i enlighet med arbetstidsschemat.

Bestämmelsen tillämpas även på arbetstagare som med stöd av civiltjänstlagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar eller som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Ersättningen grundar sig på den genomsnittliga timförtjänsten.

23.3.3 Elbranschernas fackförbund rf:s förvaltningsorgans möten

En arbetstagare som har valts in i Elbranschernas fackförbund rf:s utskott, direktion, styrelse eller delegation har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i officiella möten som ordna av dessa förvaltningsorgan.

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

23.3.4 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

V SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD

Syftet med arbetarskyddsverksamheten är att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Bestämmelserna om arbetarskydd tar upp hur arbetarskydds-samarbetet ska ordnas på arbetsplatsen.

24 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM SÄKERHET I ARBETET

Arbetsgivaren är skyldig genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. En tillräckligt omfattande utredning och bedömning av riskerna utgör grunden för åtgärder för att skapa hälsosamma och trygga arbetsförhållanden.

Arbetstagaren ska iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren enligt sin befogenhet ger. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om säkerhetsbrister som observerats. Arbetstagaren ska med de medel och möjligheter som står tillbuds rätta till felet eller bristen, om detta är möjligt utan att äventyra arbetstagarens egen och andras trygghet och hälsa.

Arbetstagaren har rätt att vägra att utföra ett sådant arbete som medför allvarliga risker för arbetstagarens egen eller andra arbetstages liv eller hälsa. Vägran att utföra arbetet ska meddelas arbetsgivaren. Rätten att vägra utföra arbete kvarstår till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt. Det här får inte begränsa arbetet i högre grad än vad som är nödvändigt för att upprätthålla trygghet och hälsa i arbetet.

25 PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING OCH SKYDDS- KLÄDER

Om det med stöd av sakkunnigutlåtanden, arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsstatistik eller övrig motsvarande grund gemensamt kan konstateras att användning av personlig skyddsutrustning väsentligt förbättrar arbetarskydds- eller hälsoförhållandena, införskaffar arbetsgivaren sådan skyddsutrustning till arbetsplatsen till arbetstagarens förfogande även om detta enligt 15 eller 20 § i arbetarskyddslagen inte skulle vara nödvändigt. Arbetstagaren ansvarar för skötseln av den personliga skyddsutrustning och den övriga utrustning som tilldelas honom eller henne.

På samma sätt går man tillväga om arbetstagaren effektivt kan skyddas mot de olägenheter som förorsakas av arbetets särskilda fuktighet, väta, drag, hetta eller köld, starkt ljus eller annan farlig strålning.

Det samarbetsorgan som behandlar ärendet är arbetarskyddskommissionen på företaget eller motsvarande. Även företagets hälsovårdspersonal ska beredas möjlighet att framföra sin åsikt om den skyddsutrustning som föreslås bli anskaffad.

Arbetsgivaren anskaffar och underhåller på sin bekostnad det antal skyddsdräkter och -handskar som kan anses vara skäligt i sådana arbeten där egna sedvanliga arbetskläder slits och blir nersmutsade i större utsträckning än vanligt. Med underhåll avses tvätt av skyddsdräkter samt reparation eller förnyande av trasiga dräkter.

26 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren ska på ordna företagshälsovård på sin bekostnad. Syftet med företagshälsovården är att förhindra hälsorisker och -olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt att främja arbetstagarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa. Bestämmelser om organiseringen av företagshälsovården finns i lagen om företagshälsovård.

26.1 Hälsöfrämjande verksamhet (Tyky)

Verksamheten i anslutning till hälsöfrämjande på arbetsplatsen är ett samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företags-

hälsovården. Principerna för hälsofrämjande på arbetsplatsen ska skrivas in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som ska göras upp på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgift är att delta i uppgörandet, förverkligandet och uppföljningen av planen.

27 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas när minst 20 arbetstagar regelbundet arbetar på arbetsplatsen. En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas när arbetstagarna är minst tio. Även på andra arbetsplatser kan arbetstagarna sinsemellan utse en arbetarskyddsfullmäktig.

27.1 Arbetarskyddssamarbetets organisation

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet, om inte arbetsgivaren själv sköter uppgiften. Bestämmelser om arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och ersättare finns i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Lokalt kan man dessutom avtala att arbetstagarna sinsemellan kan utse ett eller flera arbetarskyddsombud. Då man avtalar om arbetarskyddsombudens antal, uppgifter och verksamhetsområde ska man se till att verksamhetsområdena bildar ändamålsenliga enheter. Vid bedömningen av ändamålsenligheten bör man ta hänsyn till riskfaktorerna på arbetsplatsen och arbetstagarnas möjligheter att med beaktande av skiftarbete träffa arbetarskyddsombuden.

27.2 Arbetarskyddskommission och andra samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet inrättas en arbetarskyddskommission, om man inte kommer överens om en annan samarbetsform.

Bestämmelser om de arbetarskyddsärenden på en gemensam arbetsplats som ska behandlas i arbetarskyddskommissionen finns i 43 g § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om

arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

27.3 Arbetarskyddspersonalens uppgifter

A. Arbetarskyddschef

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

B. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne.

När en ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen ersätter denne ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela arbetsgivaren om detta.

C. Ersättare

Om arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sina uppgifter, sköter ersättaren de av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter som inte kan skjutas fram till dess arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

D. Arbetarskyddsombud

Om man inte lokalt avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde.

27.4 Utbildningsbehov och anskaffning av författningar

Det utbildningsbehov som förutsätts för arbetarskyddsfullmäktigens och vice fullmäktigens samarbetsuppgifter ska behandlas inom två månader från valet. Samtidigt förhandlar man om de praktiska arrangemangen för att inhämta den nödvändiga kompetensen.

Arbetsgivaren ställer de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser till arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande

som dessa behöver för att kunna utföra sina uppdrag.

28 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR

28.1 Befrielse från arbetet

Arbetarskyddsfullmäktigen beviljas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet för att sköta sina uppgifter. Arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Då man beviljar arbetarskyddsfullmäktigen befrielse från arbetet tillämpas följande principer:

- A Det är ändamålsenligt att lokalt komma överens om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning.
- B Om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning inte har överenskommit i enlighet med ovanstående, beräknas befrielsen från arbetet enligt den formel som finns i punkt C som använder det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar och den variationsbredd som anges i avslutning till nedan nämnda branscher som ska användas som koefficienter. Valet av den koefficient som används i beräkningen påverkas av arbetarskydds- och arbetshälsoriskerna, allvarlighetsgrad och utveckling av olycksfall och yrkessjukdomar, förändringar i arbetet, arbetets art, regionala omfattning samt såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden.

På en gemensam arbetsplats (arbetarskyddslagen 49 §) ska förhållandena i arbetsmiljön beaktas när arbetsgivaren som utövar den huvudsakliga bestämmanderätten fastställer tidsanvändningen för arbetarskyddsfullmäktigen.

- C Beräkningsformel: Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar x koefficienten = tid i timmar/4 veckor.

- D Om ingen överenskommelse om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning nås i fråga om koefficienten, används medeltalet av gränsvärdena, som nämns i samband med de olika branscherna, i beräkningsformeln.
- E Befrielsen från arbetet är alltid minst 4 timmar under 4 veckor.
- F Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar fastställs omedelbart före arbetarskyddsfullmäktigevalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet.

De branschspecifika koefficienternas variationsbredd och medeltalet av dem som man avtalat om för beräkningen av arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet är följande:

Branscher (NI 2002):	Koefficienternas variationsbredd och medeltal
I Gruvverksamhet (15) Metallförädling (27) Metallvarutillverkning (28) Byggande av fartyg och båtar samt tillverkning av rälsfordon (35)	variationsbredd 0,28–0,37 medeltal 0,33
II Tillverkning av maskiner och anläggningar (29) Tillverkning av elmaskiner och -anläggningar (31) Tillverkning av transportmedel (34)	variationsbredd 0,23–0,31 medeltal 0,27
III Tillverkning av elektronikprodukter (30) Tillverkning av telekommunikationsprodukter (32) Tillverkning av finmekaniska produkter (33)	variationsbredd 0,20–0,27 medeltal 0,23

Om arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete med re-

gelbundet återkommande intervaller, bör han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övriga tider då det är lämplig med tanke på arbetet.

28.2 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en personalrepresentant som deltar i arbetarskyddssamarbetet förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför de uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren.

Arbetarskyddsfullmäktigen ersätts för inkomstbortfallet till följd av att han eller hon under sin arbetstid sköter ovan avsedda uppdrag beträffande arbetsskyddet samt dessutom, om inte annat avtalats, betalas varje månad en ersättning enligt följande:

Befrielse från arbete i timmar/4 veckor	Ersättning/mån. fr.o.m. 1.3.2014
4–15 timmar	74 €
16–33 ”	81 €
34–55 ”	88 €
56–79 ”	106 €
80–95 ”	125 €
96–139 ”	147 €
140–159 ”	172 €
160 timmar/helt befriad	206 €

Om en arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller motsvarande samsamarbetsorgan utför de med arbetsgivaren överenskomna uppgifterna utanför sin ordinarie arbetstid, betalas övertidstillägg för den på detta sätt förlorade tiden eller så avtalas om annan tilläggsersättning.

I beräkningen av inkomstbortfallet används den genomsnittliga timförtjänsten.

Lönen för en arbetarskyddsfullmäktig som helt är befriad från arbetet fastställs på basis av medeltalet av de 20 högsta tid- eller prestationslönerna som betalas till arbetstagare på arbetsplatsen. Då man fastställer de 20 högsta lönerna beaktas dock inte löner som västenligt överstiger den allmänna lönenivån på arbetsplatsen.

Löneutvecklingen för en arbetarskyddsfullmäktig som är delvis befriad från sitt arbete ska motsvara löneutvecklingen i företaget.

28.3 Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för förvaring av de tillbehör som krävs för att arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna utföra sina uppgifter. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsrum, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga lokaler där man kan föra de samtal som anses nödvändiga för skötseln av uppdragen.

Arbetarskyddsfullmäktigen kan vid behov använda företagets telefon och andra sedvanliga kontorsmaterial. Användning av och praktiska arrangemang kring kontorsmaterial, datorutrustning och programvara genomförs på ett gemensamt avtalat sätt.

29 UPPDRAGET SOM PERSONALFÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN

A. Anställningsförhållande

Arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de sköter sina förtroendeuppgifter vid sidan av sitt eget arbete eller om de delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. De är skyldiga att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning förblir oförändrad trots överlåtelse av affärsrörelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den behåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller del därav förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfull-

mäktigen rätt till efterskydd i enlighet med punkt 30.4 räknat från det att mandattiden upphör på grund av rörelseöverlåtelsen.

C. Yrkesutveckling

Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig.

D. Inkomst- och omplaceringsskydd

Om den till arbetarskyddsfullmäktig valda personens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Då annat arbete ordnas ska förhållandena på arbetsplatsen och arbetarskyddsfullmäktigens yrkesskicklighet beaktas.

En arbetstagare som är verksam som arbetarskyddsfullmäktig får inte förflyttas till ett lägre betalt arbete än det som han eller hon hade innan han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap.

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

E. Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter att arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag upphört bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut huruvida upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Vid beslut om utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

30 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS ANSTÄLLNINGSSKYDD

30.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av arbetarskyddsfullmäktig av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får inte arbetarskyddsfullmäktigen sägas upp eller permitteras om inte produktionsanstaltens verksamhet helt avbryts. Om man tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne, kan man däremot avvika från denna regel.

Uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigens ersättares arbetsavtal eller permittering av honom eller henne då han eller hon inte arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare eller inte innehar ställning som förtroendeman, får inte grunda sig på arbetstagarrens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

30.2 Uppsägning av arbetsavtal på grund av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen

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

30.3 Hävning av arbetsavtal och behandling som upphävt

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 13 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna, om inte personen samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning har försummat sina förpliktelser.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

30.4 Kandidat- och efterskydd för en arbetarskyddsfullmäktig

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga kandidater när valresultatet fastställts.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas på en arbetstagare som verkat som arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter det att uppdraget upphört.

30.5 Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal, ska arbetsgivaren till honom eller henne betala en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. 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 ökar ersättningens belopp. Då antalet arbetstagare och tjänstemän som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller vid en motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller färre, är den ovan nämnda ersättningen minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12 kap. § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Ersättning för ogrundad permittering bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

30.6 Ersättare

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas på arbetsskyddsfullmäktigens ersättare under den tid som han eller hon enligt en korrekt gjord anmälan verkar som arbetarskyddsfullmäktigens vikarie.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

Bestämmelserna om arbetsoförmåga gäller arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i samband med från-

varo till följd av arbetstagarens sjukdom eller olycksfall.

Arbetsgivaren har under vissa förutsättningar skyldighet att betala lön för moderskaps- och faderskapsledighet samt för tillfällig vårdledighet och att ersätta inkomstbortfall för tiden för läkarundersökning.

31 ARBETSOFÖRMÅGA, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET

31.1 Arbetsoförmåga

31.1.1 Meddelande om arbetsoförmåga

Arbetstagaren är skyldig att omedelbart och, såvitt möjligt, innan arbetsskiftet inleds meddela arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

Om man insjuknar, ska man meddela den närmaste förmannen eller någon annan av arbetsgivaren utnämnd person. Arbetsgivaren ska meddela arbetstagarna hur anmälan om insjuknande ska göras.

31.1.2 Försummelse av anmälningsplikten

Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om att han eller hon har insjuknat, betalas lön för sjuktid tidigast från och med den dag då anmälan gjordes.

31.1.3 Förutsättningar för betalning av lön för sjuktid

Lön för sjuktid betalas under följande förutsättningar:

- arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av en arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall.
- en av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan uppvisas.

A. Fastställande av arbetsoförmåga

Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas om läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Under epidemitider kan läkaren ge arbetsplatsens företagshälsovårdare rätt att på basis av sin undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivaren av upprepat sjukintyg ska alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepat sjukdomsfall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Innan ett av hälsovårdaren utskrivet intyg kan anses som utredning över arbetsoförmögenhet, ska han eller hon tillsammans med läkaren konstatera att situationen är sådan som ovan avses, och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsoförmögenhet.

B. Prioriterat bruk av företagets hälsotjänster

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare. Ett intyg över arbetsoförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjuktid om arbetstagaren för arbetsgivaren framför en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare.

C. Oklarheter i anslutning till läkarintyget

Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren uppvisar, kan han eller hon hänvisa arbetstagaren till en annan av arbetsgivaren nämnd läkare för kontroll. Arbetsgivaren betalar utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.

D. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Hantering av sjukfrånvaro

Hantering av sjukfrånvaron på arbetsplatsen sker bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. En effektiv påverkan kräver en handlingsmodell som består av kartläggning av problem, målsättning och praktiska åtgärder. En av dessa åtgärder kan vara förfarandet med egen anmälan som beskrivs nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om införande av metoden om egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska in-

gå skriftligen med elbranschens huvudförtroendeman. Avtalet kan gälla frånvaro som pågår högst tre dygn. Metoden om egen anmälan tillämpas enbart på arbetstagarens egen sjukfrånvaro.

Lokalt kan bland annat avtalas om följande:

- avtalets syften
- vem som berörs av avtalet
- till vem anmälan görs
- på vilket sätt anmälan görs
- hur anmälan registreras
- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i antalet godtagbara frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av (företags)läkare
- prognostisering för missbruk och möjlighet att avvika från grunderna för betalning av lön för sjuktid vid konstaterat missbruk av systemet
- uppföljning av att avtalet följs
- avtalets varaktighet, uppsägningsmöjlighet.

31.1.4 Betalningsgrund för lön för sjuktid och ersättningsperiodens längd

Till en arbetstagare med timlön betalas lön för sjuktid enligt den genomsnittliga timförtjänsten. En arbetstagare med månadslön får för den sjuktid som ersätts av arbetsgivaren den månadslön som utgör arbetstagarens personliga tidlön.

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar som ingår i arbetstids-schemat under nedan angivna kalenderperioder:

Ett anställningsförhållande som före arbetsförmågan oavbrutet har fortgått	Kalenderperiod
minst 1 månad men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar

5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Lön för sjuktid betalas för de ordinarie arbetstimmarna under varje arbetsdag för vilken ersättning betalas.

A. Anställningsförhållanden som fortgått minst sex månader

Till en arbetstagar vars anställningsförhållande före sjukdomens början utan avbrott har fortgått i minst 6 månader betalas lön för sjuktid från början av den första av sådana sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar om han eller hon hade varit i arbetet.

B. Karensdag i anställningsförhållanden som fortgått mindre än sex månader

Lön för sjuktid betalas från början av den första av sådana sjukdomsdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar om han eller hon hade varit i arbetet. Den första frånvarodagen är karensdag.

När arbetsoförmågan på grund av sjukdom efter insjuknandedagen fortgår minst sex vardagar betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Om arbetsoförmågan beror på ett olycksfall i arbetet betalas lön för sjuktid även för karensdagen.

C. Anställningsförhållande som fortgått mindre än en månad

Anställningsförhållande som fortgått under 1 månad Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har fortgått en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av arbetstagarens personliga tidlön. Lön för sjuktid betalas för högst de arbetsdagar som enligt arbetstids-schemat ingår i den tidsperiod som omfattar den dag då arbetsoförmågan började och nio vardagar därefter. Förutsättningarna för betalningen av lön för sjuktid liksom även karensdagen fastställs enligt detta kapitel.

Ifall arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare förkortas den tid för vilken lön ska betalas i motsvarande mån.

D. Arbetstagaren insjuknar under arbetsdagen

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall blir arbetsoförmögen mitt under sin arbetsdag, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under dagen.

I anställningsförhållanden som varat under sex månader är därpå följande arbetsdag karensdag, om arbetsoförmågan fortgår. Om arbetstagaren redan när han eller hon kommer till arbetet är arbetsoförmögen, anses denna dag som karensdag i anställningsförhållanden som fortgått under sex månader.

E. Återfall av samma sjukdom

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken till honom eller henne senast har betalats lön för sjuktid eller sjukdagpenning, börjar man betala lön för sjuktid utan karensdag förutsatt att ersättningsperioden för denna sjukdom inte har uppfyllts. Lön för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden har löpt ut.

Vid återfall av samma sjukdom behöver ersättningsperioden inte vara enhetlig utan den kan bestå av flera arbetsoförmögenhetsperioder.

I oklara fall avgörs huruvida det är fråga om samma sjukdom enligt tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

Om arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycka uppkommit under en tid av arbetsoförmåga till följd av annan sjukdomen eller olycka eller omedelbart därefter och den anställda inte varit i arbete däremellan räknas sjuktidsperioderna med tanke på betalning av lön för sjukdomstid till samma arbetsoförmåga.

31.1.5 Lön för sjuktid betalas inte

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

31.1.6 Tidpunkt för betalning av lön för sjuktid

Om arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat sin arbetsoförmåga och inga oklarheter om grunderna för eller storleken på

lönen för sjuktid förekommer, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren lön för sjuktid i samband med den regelbundna lönebetalningen utan att invänta dag- eller moderskapspenning eller en därmed jämförbar ersättning.

31.1.7 Lön för sjuktid vid permittering

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen när anmälan om permittering ges och sjukdomen fortsätter efter att permitteringen redan har börjat, betalas lön för sjuktid enligt denna punkt även under permitteringstiden tills antingen arbetsoförmågan eller ersättningsperioden har upphört.

Om arbetstagaren insjuknar efter att anmälan om permittering har getts, betalas lön för sjuktid fram till att permitteringen börjar, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, betalas lön för sjuktid enligt denna punkt tills arbetsoförmågan upphör eller ersättningsperioden löper ut.

Under permitteringstiden betalas ingen lön för sjukdomstid med ovan nämnda undantag. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan upphört, tar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid vid då permitteringen upphör.

I anställningsförhållanden som varat mindre än sex månader är den första arbetsdagen efter permitteringen karensdag. Den räknas också som insjuknandedag och den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas. När arbetsoförmågan på grund av sjukdom efter insjuknandedagen fortgår minst sex vardagar betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

31.1.8 Ersättande arbete

Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det är eventuellt möjligt att anvisa arbetstagaren annat arbete än hans eller hennes ordinarie arbete, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter eller ibland även utbildning som är lämplig för arbetstagaren.

I läkarintyget över arbetstagarens arbetsoförmåga vore det tillråd-

ligt att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om anvisning av ersättande arbete för arbetstagaren ska grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de tillvägagångssätt som gemensamt har behandlats på arbetsplatsen och på en konsultation med företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.

Närmare anvisningar om ersättande arbete finns på förbundens hemsidor.

31.1.9 Ledning av arbetsförmågan

Det är chefens uppgift att känna till begränsningarna för arbetstagarens arbetsförmåga och hur de påverkar förmågan att klara sig i arbetslivet. Utredning av orsakerna till frånvaro och andra frågor som gäller frånvaro tjänar detta syfte. Det är chefens uppgift att vid behov ingripa i upprepad och förlängd frånvaro. Det är anledning att vidta förebyggande åtgärder för att förhindra frånvaro.

När eventuella problemfall åtgärdas framhävs behovet av att förmännen samarbetar med företagshälsovården, personaladministrationen, arbetarskyddsexperter och personalens representanter.

31.1.10 Förlängning av arbetskarriären

Arbetsgivaren kan med en arbetstagare som har fyllt 58 år diskutera de eventuella åtgärder som stöder en åldrande arbetstagares möjligheter att orka i arbetet. Exempel på åtgärder finns i publikationen Teknologindustriens livscykelmodell för arbetslivet.

31.2 Moderskaps- och faderskapsledighet

Till en arbetstagare, vars anställningsförhållande har fortgått minst sex månader före nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en kalenderperiod på 56 dagar räknat från början av den i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen föreskrivna moderskapsledigheten.

Om en ny moderskapsledighet börjar under den föregående familjeledigheten så att arbetstagaren inte däremellan återvänder

till arbetet, har arbetsgivaren ingen lönebetalningsskyldighet för den nya moderskapsledigheten.

Om en kvinnlig arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern, beviljas hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen en med moderskapsledighet jämställd ledighet på 56 dagar under vilken arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren enligt bestämmelserna om betalning av lön för moderskapsledighet i kollektivavtalet.

En arbetstagaren ges faderskapsledighet för den tid som faderskapspengen i enligt sjukförsäkringslagen gäller för.

Till en arbetstagare, vars anställning har fortgått i minst sex månader före början av faderskapsledigheten, betalas under dennes faderskapsledighet lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en period på högst sex vardagar.

31.3 Insjuknande av barn

Arbetstagaren har rätt att få ledighet med lön om hans eller hennes barn under 10 år eller ett annat i hans eller hennes hushåll permanent bosatt barn under 10 år plötsligt insjuknar, för att barnet ska kunna vårdas eller för att vården ska kunna arrangeras. Ersättningen för en kort tillfällig frånvaro betalas på samma sätt som lön för sjuktid. Om anställningsförhållandet före frånvaron har varit i mindre än sex månader, räknas den första frånvarodagen som karensdag.

Ersättningen betalas under följande förutsättningar:

A. Utredning om barnets insjuknande

Om barnets sjukdom och arbetstagarens behov att därför vara frånvarande från arbetet ska uppvisas en likadan utredning som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis krävs vid arbetstagarens egen sjukdom.

B. Personer som är berättigade till frånvaro

Berättigade till frånvaro är personer som permanent bor i samma hushåll som barnet

- barnets biologiska föräldrar

- barnets adoptivföräldrar eller
- barnets övriga vårdnadshavare.

Även barnets förälder, som inte är bosatt i samma hushåll som barnet (distansförälder), har samma rätt.

C. Person som utnyttjar rätt till frånvaro

Barnets vårdnadshavare beslutar om vilkendera föräldern som använder rätten till frånvaro eller om någon annan person som permanent bor i samma hushåll som barnet använder rätten till frånvaro.

Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att barnets vårdnadshavare inte samtidigt utnyttjar sin ovan nämnda rätt till frånvaro.

D. Avsikten med och längden på frånvaro

Arbetstagarens frånvaro ska vara nödvändig för att ett plötsligt insjuknat barn ska kunna vårdas eller för att vården ska kunna arrangeras. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över vilka möjligheter barnets vårdplats och de familjemedlemmar som är bosatta i samma hushåll har att vårda barnet och om de är lämpliga för uppgiften.

Frånvaron kan omfatta antingen 1, 2, 3 eller 4 arbetsdagar åt gången. Frånvaron är nödvändig endast så länge tills man kunnat arrangera vården av barnet. Man ska vidta nödvändiga och eventuella åtgärder för att barnets vård ska kunna arrangeras även på arbetstagarens lediga dagar.

E. Vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning

Arbetstagarens rätt till ersättning för frånvaron förutsätter att bägge vårdnadshavarna som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar eller att en av vårdnadshavarna är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring.

F. Båda vårdnadshavarna i skiftarbete

Om barnets vårdnadshavare är anställda i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att vårdnadshavarnas arbetsskift infaller efter varandra, bereds den hemmavarande vårdnadshavaren möjlighet

att utan löneförlust vårda ett plötsligt insjuknat barn tills den andra vårdnadshavaren återvänder hem efter sitt arbetsskift. En sådan frånvaro med lön är lika lång som den tid som åtgår till arbetsresan fram och tillbaka.

G. Återfall av samma sjukdom

Om barnet återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag för vilken senast har betalats ersättning enligt denna punkt, fortsätter man att betala ersättning utan karensdag tills den ovan nämnda ersättningsperioden på fyra arbetsdagar för denna sjukdom har fyllts.

H. Barns insjuknande mitt under en arbetsdag

Om barnet insjuknar plötsligt mitt under vårdnadshavarens arbetsdag och den ena vårdnadshavaren är tvungen att arrangera vården eller vårda barnet på det sätt som avses i denna punkt, betalas till honom eller henne ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under respektive dag.

31.3.1 Frånvarons inverkan på semester

De frånvarodagar med lön som avses i denna punkt jämställs med dagar likställda med arbetade dagar så som avses i semesterlagen.

31.4 Avdrag från lönen för sjuktid eller moderskaps- och faderskapsledighet

Från lönen för sjukdomstid eller moderskaps- och faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på grundval av samma arbetsoförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktiden eller moderskaps- eller faderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom eller henne helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller moderskaps- eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att få dagpenning eller moderskaps- eller fader-

skapspenning eller därmed jämförbar ersättning som tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Om arbetstagaren är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren dock inte rätt till dag-, moderskaps- eller faderskapspenningen för denna dag.

Om arbetstagaren själv är orsak till att dagpenning eller med den jämställd ersättning inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som han eller hon hade haft rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktiden eller moderskaps- och faderskapsledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som till följd av arbetstagarens försummelse har lämnats obetald.

32 LÄKARUNDERSÖKNINGAR

32.1 Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall och nödvändiga resekostnader samt betalar dagpenning enligt underpunkt 22.4.2, om arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår skickas eller remitteras till hälsokontroll eller undersökningar då dessa grundar sig på:

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt angående fackpersonalens och sakkunnigas utbildning (1484/2001 och fr.o.m. 1.1.2014 708/2013) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålskyddslagen (592/91) eller
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt därtill anslutna resor.

Om kontrollen sker under arbetstagarens fritid, betalas till honom eller henne i ersättning för extra kostnader en summa som mots-

varar minimibeloppet på sjukdagpenningen enligt 11 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

32.2 Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall beträffande övriga än lagstadgade läkarundersökningar är följande:

A. Grundläggande förutsättningar (gäller samtliga fall 1–3 under punkt B)

1. Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall där det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäligena resetider varade.
2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 förutsätts att arbetstagaren bokar en mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid. Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig redogörelse om att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.
3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigitligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denna informeras genast då det är möjligt.
4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.
5. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkar kontrollen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för den tid för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.
6. Om sjukdomen har berott på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inkomstbortfallet inte.

B. Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

1. Ny sjukdom eller upprepad sjukdom

- För tid för en läkargranskning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.
- För arbetsförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.
- Om arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom tas in på sjukhus för observation eller undersökning, iakttas dock bestämmelserna om lön för sjuktid.

2. Tidigare fastställd sjukdom

- För tiden som åtgår till en läkarundersökning som förutsätts av en kronisk sjukdom, förutsatt att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialist inom området eller på en specialpoliklinik i syfte att ordinera vård.
- 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 är nödvändig för att ordinera vård och i samband med den ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.
- I övrigt för den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.
- Vid arbetsförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom; härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning. Undersökningen ska ha ordinerats av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen.

Inkomstbortfallet för den tid som en särskild laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsät-

ter att undersökningen endast genomförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

4. Läkarundersökning eller annan medicinsk undersökning vid graviditet

För tiden för en nödvändig undersökning (arbetsavtalslagen 4 kap. 8 § 2 mom.) i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och för tiden för medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om arbetstagaren inte har lyckats få mottagningstid utanför arbetstiden. Förutsättning för betalning av ersättning är att undersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Den anställda ska på begäran uppvisa arbetsgivaren en utredning om att undersökningen anknyter till graviditet och att det var nödvändigt med undersökningen på arbetstid.

5. Plötslig tandsjukdom

Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetstagare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om arbetstagare inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

32.3 Anställningskontroll

Ifall arbetstagaren är tvungen att genomgå en läkarundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren anser undersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller för att arbetsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren för kostnaderna för läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar samt för inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid, ifall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

Inkomstbortfall på grund av en läkarundersökning som utförs innan ett av ett anställningsförhållande börjar ersätts inte. Kostnaderna för undersökningen ersätts i ett sådant fall att den arbetsgivare som förutsatt undersökningen anställer personen ifråga.

32.4 Ersättningsgrund och avdrag

De ovan nämnda ersättningarna för inkomstbortfall betalas enligt 15 kap. eller punkt 17.1 i det här kollektivavtalet och resekostnader och dagtraktamente enligt underpunkterna 22.4.1 och 22.4.2.

Avdrag från ersättningen för inkomstbortfallet görs på samma sätt som avtalats beträffande lön för sjuktid i punkt 31.4 i kollektivavtalet.

VII UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN

Bestämmelserna om uppsägningskydd tar upp arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagarens arbetsavtal eller permittera arbetstagaren samt det förfarande som ska iakttas i sådana fall. Arbetstagaren har rätt att få ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal och ogrundad permittering.

33 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Bestämmelserna i den här sektionen gäller:

- uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare,
- permittering av arbetstagare,
- hävning och upplösning av arbetsavtal,
- uppsägning från arbetstagarens sida,
- förfarande vid upphävande av arbetsavtal och
- förfarande vid permittering.

Bestämmelserna i den här sektionen gäller inte:

- hävning av arbetsavtal under prøvotid (arbetsavtalslagen 1 kap. 4 §),
- uppsägning av arbetsavtal, när företaget är föremål för företagsanering (arbetsavtalslagen 7 kap. 7 §),
- uppsägning av arbetsavtal på grund av arbetsgivares konkurs

eller död (arbetsavtalslagen 7 kap. 8 §) och inte heller

- läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

Vid hävning av arbetsavtal under prøvotid eller då avtalet sägs upp i samband med saneringsförfarande och på grund av arbetsgivares konkurs eller död iakttas dock procedurbestämmelserna i punkt 39.3 och 39.4. När det gäller hävning under prøvotid iakttas också förfarandet i punkt 39.2.

34 UPPHÄVANDE AV ETT ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN AV ORSAK SOM BEROR PÅ ELLER HAR SAMBAND MED ARBETSTAGARENS PERSON

34.1 Permittering av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med hans eller hennes person

Arbetsgivaren kan permittera arbetstagare för viss tid utan att iakttä permitteringsvarseltid på samma grunder som ett arbetsavtal kan sägas upp eller hävas.

34.2 Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med hans eller hennes person utan sådant sakligt och vägande skäl som avses i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen.

Som sakliga och vägande grunder anses 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.

34.3 Hävningsgrunder och behandling av arbetsavtalet som hävt

Arbetsgivaren kan häva ett arbetsavtal av en orsak som avses i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och har rätt att behandla arbetsavtalet som hävt i de fall som avses i 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

35 UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL PÅ GRUND AV EKONOMISKA ORSAKER ELLER PRODUKTIONS- ORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET

35.1 Grunder för uppsägning

Grunderna för uppsägning av arbetsavtal anges i 7 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet).

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning gäller i första hand sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetstagare.

35.2 Turordning vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera sådana arbetstagare som på grund av sin yrkeskompetens och andra färdigheter är viktiga för företagets verksamhet samt personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga. Dessutom ska arbetsgivaren beakta anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

35.3 Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

Om arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker men det fortfarande finns arbete att erbjuda efter att uppsägningstiden gått ut, kan man med arbetstagaren ingå ett arbetsavtal för viss tid för utförande av det resterande arbetet.

35.4 Återanställning av arbetstagare

Genom skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av arbetstagare enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen. Avtalet ingås skriftligt när arbetsavtalet sägs upp eller hävs och i avtalet beaktas arbetsgivarens åtgärder för främjande av sysselsättning av arbetstagaren.

36 SYSSELSÄTTNINGSLIEDIGHET

36.1 Syftet med sysselsättningsledighet

En arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har under uppsägningstiden rätt till sysselsättningsledighet med full lön för att delta i

- utarbetandet av en sådan sysselsättningsplan som avses i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012),
- arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet i enlighet med sysselsättningsplanen eller
- för att söka arbete på eget eller arbetskraftsmyndigheternas initiativ, delta i arbetsintervju eller omplaceringsinstruktion.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annat om rätten till sysselsättningsledighet.

Med full lön avses den genomsnittliga timförtjänsten för en timavlönad arbetstagare. Med full lön avses den individuella tidlönen per månad för en månadsavlönad arbetstagare.

36.2 Sysselsättningsledighetens längd

Längden på sysselsättningsledigheten fastställs enligt längden på uppsägningstiden enligt följande:

- Högst 5 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad;
- Högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader;
- Högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är över fyra månader.

Utöver det som avtalats ovan har arbetstagaren rätt att få högst fem arbetsdagar sysselsättningsledighet för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt sysselsättningsplanen.

36.3 Användning av sysselsättningsledighet

Innan arbetstagaren tar ut sysselsättningsledigheten eller en del av den ska han eller hon i så god tid som möjligt meddela arbetsgivaren om detta och om grunden för ledigheten samt på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för varje ledighet.

Användningen av sysselsättningsledighet får inte föranleda betydande olägenhet för arbetsgivaren.

Med arbetsdagar avses arbetsdagar enligt arbetstidsschemat. Sysselsättningsledigheten kan också tas ut som delar av arbetsdagar.

37 PERMITTERING AV ARBETSTAGARE PÅ GRUND AV EKONOMISKA ORSAKER ELLER PRODUKTIONSORSAKER ELLER OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET

37.1 Permitteringsgrunder

Permitteringsgrunderna bestäms enligt 5 kap. 2 § 1–3 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete och utbildning gäller i första hand sådant inom samma sysselsättningsområde tillbudsstående arbete där det är ändamålsenligt och rimligt att placera berörda arbetstagare.

A. Tillfällig minskning av arbete

Om arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt, kan arbetstagare permitteras för den tid som motsvarar den tillfälliga minskningen eller tills vidare. Minskningen av arbete kan anses vara tillfällig när den uppskattas räcka högst 90 kalenderdagar.

B. Annan än tillfällig minskning av arbete

Om arbetet beräknas minska för en längre tid än 90 kalenderdagar, kan arbetstagare permitteras för viss tid eller tills vidare.

37.2 Turordning vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska följa turordningen för reducering av arbetskraft i punkt 35.2 vid permittering.

37.3 Permitteringsvarseltid

Vid permittering iakttas en varseltid om minst 14 dagar. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att lämna förhandsutredning om permittering.

37.4 Förkortad arbetstid

Bestämmelserna om förfarandet vid permitteringar tillämpas också vid övergång till förkortad arbetstid.

37.5 Lokala avtal

Genom ett lokalt avtal som avses i kapitel 44 kan man avtala annat om permittering, permitteringsgrunderna och permitteringsvarseltiden.

37.6 Uppskjuten permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete, kan permitteringens begynnelse-tidpunkt skjutas upp.

Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringens begynnelse-tidpunkt skjutas upp endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

37.7 Avbruten permittering

Om arbetsgivaren får ett tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan har börjat, kan arbetsgivaren och arbetstagaren innan arbetet inleds komma överens om att avbryta permitteringen, om permitteringen är avsedd att fortsätta utan nytt permitteringsvarsel omedelbart efter att arbetet utförts. Då man avtalar om avbrytandet ska arbetsgivaren meddela hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

37.8 Annat arbete under permitteringen

Arbetstagare kan ta annat arbete under permitteringen.

37.9 Anställningsförhållandets upphörande under permitteringen

A. Den permitterade arbetstagarens rätt att häva arbetsavtalet

En permitterad arbetstagare har rätt att oberoende av uppsägningstiden häva sitt arbetsavtal. Arbetstagaren har dock inte hävningsrätt under de sista sju dagarna innan permitteringen upphör, ifall arbetstagaren har kännedom om tiden då permitteringen upphör.

B. Den permitterade arbetstagarens rätt till ersättning när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet under permitteringen, har arbetstagaren enligt 5 kap. 7 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att få ersättning för den skada förlusten av lönen för uppsägningstiden åsamkat honom eller henne. Lönen för permitteringsvarseltiden dras inte av från ersättningen. Arbetstagaren har dessutom rätt att för uppsägningstiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

Om arbetstagaren under uppsägningstiden arbetar någon annanstans, har arbetsgivaren rätt att från ersättningen dra av det lönebelopp som arbetstagaren har tjänat.

Ersättningen utbetalas löneperiodvis om arbetstagaren inte under uppsägningstiden arbetar någon annanstans.

Om arbetstagaren arbetar någon annanstans under uppsägningstiden, betalar arbetsgivaren då anställningsförhållandet upphör den eventuella skillnaden mellan ersättningen för uppsägningstiden och lönen som tjänats in på annat håll. En förutsättning för betalningsskyldigheten är att arbetstagaren ger arbetsgivaren en utredning över den lön som han eller hon har tjänat in på annat håll under uppsägningstiden.

C. Uppsägning från arbetstagarens sida då permitteringen fortgått i 200 dagar

En permitterad arbetstagare som med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen säger upp sig efter att permitteringen utan avbrott fortgått i minst 200 dagar har rätt att i ersättning få sin lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iakttä. Ar-

betstagaren har dessutom rätt till semesterersättning enligt semesterlagen för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

Oberoende av anställningsförhållandets upphörande kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett tidsbundet arbetsavtal för uppsägningstiden eller en del av den. I detta fall dras dock den lön som arbetstagaren får för arbetet av från ersättningen som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

D. Beräkning av ersättningen

Ersättning som motsvarar en månad av uppsägningstiden fås genom att multiplicera arbetstagarens personliga tidlön (ptl) med talet 160 (arbetstagare med timlön). Vid beräkning av ersättning för lön under uppsägningstiden för en ofullständig månad, anses arbetsveckan bestå av fem arbetsdagar.

38 UPPSÄGNINGSTIDERNAS FÖR ARBETSAVTALET OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD

38.1 Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott *Uppsägningstid*

högst ett år	2 veckor
över 1 år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Arbetstagaren ska vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott *Uppsägningstid*

högst 5 år

2 veckor

över 5 år

1 månad

38.2 Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som säger upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska som ersättning till arbetstagaren betala lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten för en tid som motsvarar uppsägningstiden. Därtill ska arbetsgivaren betala den under uppsägningstiden förlorade semesterersättningen.

En arbetstagare som säger upp sig från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren i engångsersättning betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden vars beräkningsgrund är arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska dock iaktta bestämmelserna i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsning i arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

38.3 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 inte på grund av t.ex.:

- moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet,
- vårdledighet,
- militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring,
- deltagande i militär krishantering eller i därtill hörande utbildning eller övning,
- studieledighet eller

- överlåtelse av rörelse.

Militär- eller civiltjänstgöringstiden räknas inte in i anställningsförhållandets längd liksom inte heller deltagande i militär krishantering eller därtill hörande utbildning och övning.

38.4 Beräkning av tidsfrister

Vid beräkningen av tidsfrister iakttas lagen om beräkning av laga tid (150/1930).

Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

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 nämnda dag. Om motsvarande dag inte finns i den månad då tiden skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som tidsfristens sista dag.

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.

Exempel:

Arbetsgivaren permitterar arbetstagaren den 1 mars med iakttagande av en 14 dagars permitteringsvarseltid. Den första permitteringsdagen är den 16 mars.

Arbetsgivaren säger den 30 juli upp en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott i 6 år och vars uppsägningstid således är 2 månader. Anställningsförhållandets sista dag är den 30 september. Om arbetstagaren sägs upp den 31 juli är anställningsförhållandets sista dag den 30 september eftersom september inte har en dag som till sitt ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

39 FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL

39.1 Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska verkställa uppsägningen av ett arbetsavtal på en grund som avses i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen inom skälig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

39.2 Hörande av arbetstagare

Innan arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal på grund av orsak som avses i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen eller häver det av orsak som avses i 1 kap. 4 § eller 8 kap. 1 § i nämnda lag ska arbetstagaren få tillfälle att bli hörd om grunden för upphävandet. Arbetstagaren har härvid rätt att anlita till exempel förtroendemän eller arbetskamrat som biträde.

39.3 Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal

Meddelande om upphävande av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, kan meddelandet skickas per brev eller i elektronisk form. I detta fall anses meddelandet ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal eller har han eller hon en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett meddelande som skickats per brev eller i elektronisk form ha meddelats tidigast dagen närmast efter utgången av semestern eller ledigheten.

När meddelandet om upphävande av ett arbetsavtal skickas per brev eller i elektronisk form anses den grund som avses i 1 kap. 4 § och de grunder för upphävande av arbetsavtalet vilka avses i 8 kap. 1 § ha åberopats inom avtalad eller föreskriven tid, om meddelandet inom den tiden har postats som brev eller skickats i elektronisk form.

39.4 Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då arbetsavtalet upphör samt

de för arbetsgivaren kända uppsägnings- eller hävningsgrunder på basis av vilka arbetsavtalet har upphävts.

39.5 Arbetsgivarens skyldighet att göra anmälan till arbets- och näringsbyrån

Arbetsgivaren är 9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen skyldig att meddela arbets- och näringsbyrån om uppsägning av en arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

39.6 Arbetsgivarens skyldighet att informera om sysselsättningsplanen och tillägget för sysselsättningsplanen

Enligt 9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att informera arbetstagaren om dennes rätt till en sysselsättningsplan och om tillägget för sysselsättningsplanen.

40 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp, permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivaren iaktta bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag (334/2007), dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Förhandlingsplikten gäller företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/2007).

Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i detta kapitel kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

Med avvikelse från 45 § och 51 § i samarbetslagen anses samarbetskyldigheterna fullgjorda när ärendet efter förhandlingsframställan har behandlats i ett samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna nödvändiga uppgifterna med iakttagande av det som nedan avtalats.

Förhandlingstider

Föremål för förhandlingarna är en åtgärd som tydligt leder till:	Förhandlingstid:
Att färre än tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade eller uppsagda.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte annat avtalats.
Permittering av minst tio arbetstagare som varar högst 90 dagar.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte annat avtalats.
Att minst tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade i över 90 dagar eller uppsagda.	Sex veckor efter förhandlingsframställan, såvida inte annat avtalats.

Förhandlingstid (gäller alla åtgärder) i små företag och vid företagsanering

Ett företag där antalet arbetstagare i anställningsförhållande regelbundet är minst 20 men färre än 30.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte annat avtalats.
Ett företag som är föremål för sådant saneringsförfarande som avses i lagen om företagsanering.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte annat avtalats.

För handlingsplanen och handlingsprinciperna för främjande av sysselsättning som ges eller presenteras i början av samarbetsförhandlingar som eventuellt kan leda till uppsägning av arbetstagare, se förbundens material om omställningsskydd.

41 ERSÄTTNINGAR FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH OGRUNDAD PERMITTERING AV ARBETSTAGARE

41.1 Fastställande av ersättningar

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet för uppsägning av arbetsavtal i strid med uppsägningsgrunderna i kollektivavtalet fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Om arbetsavtalet har hävts eller behandlats som upphävt i strid med grunderna enligt kollektivavtalet, ska den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid ersättas enligt punkt 38.2.1 i detta avtal.

Om ett arbetsavtal upphävts utan att det ens med uppsägning hade varit berättigat, ska utöver ersättningen ovan en ersättning enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen betalas.

Skadeståndet för permittering av arbetstagare i strid med grunderna i kollektivavtalet fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

41.2 Principen om en ersättning och ersättningens förhållande till plikt

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna punkt avsedd ersättning utöver eller istället för ersättningarna enligt arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren döms att betala ersättning till arbetstagaren för ogrundat upphävande av arbetsavtal eller ogrundad permittering, kan arbetsgivaren inte dömas till att därutöver betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal på basis av samma grunder.

41.3 Brott mot procedurbestämmelserna

Arbetsgivaren kan inte dömas till plikt som avses i 7 § i kollektivavtalslagen för underlåtenhet att följa procedurbestämmelserna i detta kapitel.

Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om förfaringssätt beaktas som en faktor som verkar höjande på ersättningsbeloppet vid fastställande av storleken av den ersättning arbetsgivaren döms till för orgrundad uppsägning av arbetsavtal eller för permittering.

42 BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCKANDE AV TALAN

Om man i meningsskiljaktighetsförhandlingar enligt kapitel 45 i kollektivavtalet gällande upphävande av arbetsavtal eller permittering inte lyckas nå enighet, kan ärendet föras vidare till arbetsdomstolen.

När anställningsförhållandet upphör, upphör rätten till ersättning i enlighet med punkt 41.1 i kollektivavtalet, om talan inte väcks inom två år efter det att anställningsförhållandet har upphört.

VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

Systemet med förtroendemän är en del av samarbetet mellan företaget och personalen. Förtroendemannen är arbetstagarnas intressebevakare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet och meningsskiljaktigheter. I egenskap av fackavdelningens representant är förtroendemannen skyldig att upprätthålla och främja arbetsfreden. För att lyckas i uppgiften som förtroendemän krävs samverkan mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Genom samarbete och lokala avtal som en del av samarbetet inverkar man på upprätthållandet och utvecklandet av företagets lönsamhet, konkurrensförmåga och sysselsättning. Samtidigt uppstår förutsättningar för förbättrad arbetshälsa. Lokala avtal är framför allt ett verktyg för att utveckla verksamheten. Överenskommelser om vilka metoder som behövs ingås när målen har fastställts.

Förbunden kan vid behov erbjuda hjälp vid avgörande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen gällande den korrekta till-

lämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

43 FÖRTROENDEMÄN

43.1 Förtroendemannasystemets syfte

Förtroendemannasystemets syfte är att skapa förutsättningar för utvecklingen av samarbetet mellan företaget och dess personal samt att främja en riktig tillämpning av kollektivavtalet och lokala avtal. En av förtroendemannens centrala uppgifter är att fungera som en länk i det lokala förhandlingssystemet gällande verkstäl-landet av kollektivavtalet och för sin del sörja för att:

- kollektivavtalet tillämpas rätt och att det följs,
- meningsskiljaktigheter reds ut snabbt och ändamålsenligt,
- samarbete och lokalt avtalsförfarande främjas och
- arbetsfreden upprätthålls och främjas.

Förtroendemannasystemets uppgift är att erbjuda en kanal för att förbättra företagets funktioner, personalens möjligheter att påverka och produktiviteten.

43.2 Förtroendemannens ställning

Vid skötseln av sin uppgift har förtroendemannen särskilda rättigheter och motsvarande skyldigheter. Utöver de uppgifter som härrör från kollektivavtalet och arbetslagstiftningen kan man enligt behovet på arbetsplatsen avtala om andra lämpliga uppgifter för förtroendemannen som kan ansluta sig till personalrepresentation bl.a. i olika utvecklingsprojekt.

43.3 Förtroendemannen - behörighet och val

43.3.1 Förtroendemannen som representant för fackavdelningen

Med förtroendeman avses den huvudförtroendeman och förtroendeman som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses registrerad fackavdelning i Elbranschernas fackförbund rf.

43.3.2 Förtroendemannens behörighet

Förtroendemannen bör vara anställd på arbetsplatsen i fråga samt vara förtrogen med arbetsplatsens förhållanden i egenskap av en av dess arbetstagare.

Då förtroendemannen väljs bör man fästa uppmärksamhet vid bl.a. följande faktorer som är av betydelse för att förtroendemannuppdraget sköts på ett lyckat sätt:

- personens färdigheter för den utbildning och utveckling som förtroendemannuppdraget kräver,
- personens färdigheter att sköta förtroendemannuppdraget ansvarsfullt och långsiktigt samt
- att personen har tillräcklig förmåga att kommunicera och fatta beslut också om svåra frågor.

43.3.3 Val av förtroendeman

Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman, dennes ersättare och förtroendeman.

Om minst 75 arbetstagare hör till förtroendemannens verksamhetsområde, väljer fackavdelningen även en ersättare för denne.

A. Avtal om verksamhetsområden och antal

Utöver valet av elbranschens huvudförtroendeman ska på framställan av fackavdelningen lokalt avtalas om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning en förtroendeman ska väljas. Då ska man se till att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Man ska också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagarna vid avdelningen även vid skiftarbete.

B. Kombination av förtroendemann- och arbetarskyddsuppgifterna

Lokalt kan avtalas om att elbranschens huvudförtroendeman sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller vice versa.

Man kan också lokalt avtala om att förtroendemannen sköter ar-

betarskyddsombudets uppgifter eller vice versa.

C. Förtroendemannens ställning i samband med överlåtelse av rörelse

Elbranschens huvudförtroendemannens ställning fortgår oförändrad oberoende av överlåtelse av rörelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har elbranschens huvudförtroendeman rätt till efterskydd i enlighet med underpunkt 43.6.5 i detta kapitel räknat från då mandattiden upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen.

D. Val av förtroendeman på arbetsplatsen

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Att ett val ordnas och förrättas får inte störa arbetet.

Om valtiderna och valplatserna ska avtalas med arbetsgivaren senast två veckor innan valet förrättas. Arbetsgivaren ger de personer som fackföreningen utsett möjlighet att förrätta valet.

E. Meddelande om valda förtroendemen och uppkomst av förtroendemannaställning

Fackavdelningen ska skriftligt meddela arbetsgivaren om vilka personer som valts till förtroendemen. Dessutom ska arbetsgivaren underrättas om när elbranschens huvudförtroendemannens ersättare vikarierar denne.

F. Arbetsgivarens förhandlare och lokal förhandlingsordning

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vem som på företags vägnar för förhandlingar med förtroendemannen.

43.3.4 Förtroendemannens uppgifter

A. Basuppgifter

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstägare genom att

- vid behov delta i utredningen av meningsskiljaktigheter som

uppstår mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

- övervaka att arbetstagarna följer kollektivavtalet och lokala avtal
- i egenskap av företrädare för fackavdelningen ansvara för att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter
- verka för att samarbetet mellan företaget och personalen upprätthålls och utvecklas.

Då en arbetskonflikt eller hot om en sådan har uppstått ska arbetsgivaren och förtroendemannen konstatera vad stridsåtgärden riktas mot och vilka övriga orsaker har lett till att arbetsfreden har brutits. Samtidigt bör man utreda vilka åtgärder som kan begränsa de skador som åsamkats företaget genom arbetskonflikten.

B. Uppgifter som avtalas på arbetsplatsen

På arbetsplatserna finns olika behov av att försöka utnyttja förtroendemannens kunskaper och påverkningsmöjligheter. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer separat överens om förtroendemannens deltagande i, uppgifter i, mål, verksamhetsförutsättningar och ansvar i t.ex. uppdrag av projektnatur.

43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar

43.4.1 Information som ska ges till förtroendemannen

A. Oklarheter och meningsskiljaktigheter

Om det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagarens lön eller de lagar och avtal som ska tillämpas på anställningsförhållandet, ska förtroendemannen få all den information som behövs för utredningen av frågan.

B. Varning

Om en arbetstagare har tilldelats varning, ska detta meddelas förtroendemannen, om förtroendemannen inte har varit närvarande när varningen har utdelats.

C. Utvecklingsuppgifter och andra uppgifter

En förtroendemans som deltar i utvecklingsuppgifter och andra uppgifter ges vederbörlig information om projekt mål, åtgärder för genomförandet och om villkor för företagsverksamheten.

Ett öppet informationsflöde ger parterna förutsättningar att förhandla om frågorna. Uppgifterna ska ges i ett så tidigt skede som möjligt. Om de givna uppgifterna innehåller affärs- eller yrkeshemligheter som arbetsgivaren separat informerar om, ska dessa uppgifter hållas konfidentiellt.

D. Diskussion om förhandlingssystemets mål och funktion

På arbetsplatserna ska man regelbundet – inom två månader efter att förtroendemannaperioden har inletts och därefter årligen – diskutera vilka mål som har satts eller ska sättas för förhandlingssystemet på arbetsplatsen och hur bra systemet fungerar. Parter i diskussionen är varje förtroendemans och hans motpart samt vid behov alla tillsammans och under diskussionen ger vardera parten respons utifrån vilken man strävar efter att ytterligare utveckla samarbetet. Samtidigt planerar man behovet av den utbildning förtroendemannen behöver för sitt uppdrag, tidtabellerna och målen.

43.4.2 Information som ska ges till elbranschens huvudförtroendemans

Elbranschens huvudförtroendemans har rätt att en gång per år i skriftlig form få följande uppgifter om alla arbetstagare vid företaget:

A. Personuppgifter

1. Arbetstagarens efter- och förnamn
2. Tidpunkt då anställningsförhållandet börjar för nya arbetstagare

B. Statistiska uppgifter om löner och arbetstimmar samt uppgifter om lönestrukturen

I Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är minst 30 personer:

1. Den genomsnittliga timförtjänsten exklusive separata skift-

och miljö tillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar

- a) i tidlönearbete,
- b) i ackordsarbete,
- c) i blandackords- och premiearbete samt
- d) oberoende av löneform.

2. Den genomsnittliga timförtjänsten inklusive separata skift- och miljö tillägg men exklusive för söndags- och övertidsförhöjningar.
3. Den genomsnittliga timförtjänsten inklusive separata skift- och miljö tillägg samt söndagsförhöjning men exklusive övertidsförhöjning.
4. Den genomsnittliga sammanlagda timförtjänsten i vilken ingår samtliga löner som betalats för utförd arbetstid, även övertidsförhöjningar.
5. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar, om arbetstidens procentuella fördelning mellan löneformer (tid-, ackords- samt blandackords- och premiearbete) och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om den genomsnittliga timförtjänsten samt arbetstimmaerna ges per lönegrupp (A, B och C) skilt för manliga och kvinnliga arbetstagare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för IV kvartalet efter att lönestatistiken för arbetsplatserna blivit färdig.

Uppgifterna gäller enbart fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagare. Uppgifter ges dock inte för lönegrupper med färre än sex arbetstagare.

Dessutom får elbranschens huvudförtroendeman uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetstagarnas procentuella fördelning i olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga lönedelarna nivågruppsvis.

II Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är under 30 personer:

1. Den genomsnittliga timförtjänsten inklusive separata skift- och miljö tillägg utan söndags- och övertidsförhöjningar och

av grundad anledning också den genomsnittliga timförtjänsten utan särskilda tillägg per löneform.

2. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om den genomsnittliga timförtjänsten och arbetstimmarerna ges för samtliga arbetstagare sammanlagt för IV kvartalet.

Uppgifterna gäller enbart fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagare.

Dessutom får elbranschens huvudförtroendeman uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetstagarnas procentuella fördelning i olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga lönedelarna nivågruppsvis.

C. Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Elbranschens huvudförtroendeman har samma rätt som en arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete samt över den lön som betalats för dessa.

D. Upplysning om underentreprenörer i elbranschen

Elbranschens huvudförtroendeman har rätt att få upplysningar om underentreprenörer i elbranschen inom hans verksamhetsområde samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på arbetsplatsen.

Huvudförtroendemannen får på begäran också kontaktuppgifter till de ovan avsedda underleverantörernas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, såvida dessa uppgifter står till företagets förfogande.

E. Uppgifternas konfidentiella natur

De uppgifter som elbranschens huvudförtroendeman får tillgång till för utförandet av sina uppgifter ska behandlas konfidentiellt.

43.4.3 Befrielse från arbetet

Förtroendemannen ska beviljas, när han eller hon begär det, vid behov befrielse från arbetet för skötseln av tillfälliga men nödvändiga förtroendemannaupdrag.

43.4.4 Ersättning för inkomstbortfall och månadsersättning

A. Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppdrag. Med inkomst avses förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst utan tillägg för övertids- eller söndagsarbete.

B. Uppdrag utom arbetstiden

Om elbranschens huvudförtroendeman utom sin ordinarie arbetstid utför med arbetsgivaren överenskomna uppdrag, betalas övertidsersättning för denna tid eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse.

C. Månadsersättning

Till elbranschens huvudförtroendeman betalas utöver ersättning för inkomstbortfall dessutom en månatlig ersättning enligt följande:

Antal representerade arbetstagare	Ersättning/mån. fr.o.m. 1.3.2014
5–9	50 €
10–19	74 €
20–49	81 €
50–99	88 €
100–149	106 €
150–	125 €

Lokalt kan avtalas annat om den månadsersättning som betalas till huvudförtroendemannen.

Om elbranschens huvudförtroendemanns ersättare sköter huvudförtroendemannauppgifterna under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permitte-

ring, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas ingen månadsersättning.

43.4.5 Uppevaring av material, kontorsutrymme och användning av kontorsmaterial

Arbetsgivaren ordnar för elbranschens huvudförtroendeman ett ändamålsenligt utrymme där det material som förtroendeuppgifterna kräver kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild verksamhetslokal arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras.

Elbranschens huvudförtroendeman kan vid behov använda företagets telefon och andra sedvanliga kontorsmaterial. Användning av och praktiska arrangemang kring kontorsmaterial, datorutrustning och programvara genomförs på ett gemensamt avtalat sätt.

43.5 Hur skötseln av förtroendemannauppdraget inverkar på anställningsförhållandet, arbetsuppgifterna och lönen

A. Anställningsförhållande

I sitt anställningsförhållande är förtroendemannen skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Yrkesutveckling

Förtroendemannens möjligheter till att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.

C. Inkomst- och omplaceringsskydd

Om den till elbranschens huvudförtroendeman valda personens ordinarie arbete försvårar skötseln av huvudförtroendemannens uppgifter, ska annat arbete ordnas för honom eller henne. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Då annat arbete ordnas ska man beakta förhållandena på arbetsplatsen och den yrkeskunskap som elbranschens huvudförtroendeman besitter.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han

eller hon valdes till förtroendeman.

D. Elbranschens huvudförtroendemens löneutveckling

Löneutvecklingen för elbranschens huvudförtroendeman ska motsvara löneutvecklingen inom företaget.

E. Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter det att elbranschens huvudförtroendemens förtroendemannuppdrag har upphört bör han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut huruvida upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Vid bestämmande av utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid förtroendemannaperiodens längd och vid de förändringar som under tiden har skett i arbetsmetoderna. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

43.6 Förtroendemannens anställningsskydd

43.6.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av förtroendeman av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

Om företaget säger upp eller permitterar personal av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, får elbranschens huvudförtroendeman inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanläggningens verksamhet läggs ner helt. Om man tillsammans med elbranschens huvudförtroendeman konstaterar att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller henne yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne, kan undantag från denna regel dock göras.

Om möjligt ska de ovan nämnda principerna inom ramen för arbetsavdelningen eller en motsvarande enhet tillämpas även på annan förtroendeman än elbranschens huvudförtroendeman.

Uppsägning eller permittering av elbranschens huvudförtroendemens ersättare då han eller hon inte arbetar som elbranschens huvudförtroendemens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroendeman, får inte grunda sig på arbetstagarens förtroendeuppdrag. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att

åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

43.6.2 Uppsägning av arbetsavtal på grund av omständighet som beror på förtroendemannen

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

43.6.3 Hävning av arbetsavtal och behandling som upphävt

Förtroendemannens arbetsavtal kan inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att förtroendemannen har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

43.6.4 Problemsituationer i anslutning till förtroendemannens ställning

När förbunden får vetskap om en problemsituation mellan förtroendemannen eller dennes ersättare och arbetsgivaren, och det finns en risk att det leder till att förtroendemannens anställningsavtal avslutas, börjar förbunden utan dröjsmål utreda situationen. Målsättningen är att förhindra att kollektivbestämmelserna som gäller personalrepresentantens anställningsskydd överträds och att arbetsfredsförpliktelserna bryts. Förbunden strävar också efter att genom ett gemensamt ställningstagande hjälpa till att återställa förutsättningarna för det förtroende som är grunden för förtroendemannens anställningsförhållande.

Förfarandet i denna underpunkt tillämpas också när det gäller arbetarskyddsfullmäktigen och dennes ersättare.

43.6.5 Kandidat- och efterskydd för elbranschens huvudförtroendeman

Bestämmelserna i denna punkt ska även tillämpas på elbranschens huvudförtroendemannakandidater, som fackavdelningens möte uppställt som kandidater och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som elbranschens huvudförtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till huvudförtroendeman sedan fackavdelningen fastslagit valresultatet.

Bestämmelserna i denna punkt ska även tillämpas på en arbetstare som verkat som elbranschens huvudförtroendeman i sex månader efter att förtroendeuppdraget har upphört.

43.6.6 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter om hävning av arbetsavtal

Om meningsskiljaktigheten gäller hävning av en i kollektivavtalet avsedd förtroendemans arbetsavtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden utan dröjsmål inledas och föras efter att grunden för hävningen har bestridits.

43.6.7 Ersättningar

Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med grunderna i kollektivavtalet, ska arbetsgivaren som ersättning till förtroendemannen betala minst 10 och högst 30 månaders lön.

Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Det faktum att personalrepresentantens rättigheter har kränkts ska beaktas som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen.

Ersättning för ogrundad permittering av förtroendeman bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

44 LOKALA AVTAL

44.1 Möjlighet till lokalt avtal

Möjligheten till lokalt avtal framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga (se också kollektivavtalets bilaga sid. 146).

44.2 Parter i lokalt avtal

Parterna i ett lokalt avtal är, om inte annat föranleds av kollektiv-

avtalsbestämmelsen i fråga:

- arbetstagaren och chefen,
- förtroendemannen och arbetsgivaren,
- elbranschens huvudförtroendeman och arbetsgivaren.

Avtalsparterna är förtroendemannen och arbetsgivaren, om avsikten är att arrangemanget som avses i avtalet allmänt ska gälla samtliga arbetstagare inom förtroendemannens verksamhetsområde eller om avtalen på individnivå skulle ha väsentlig inverkan på de övriga arbetstagarnas arbete.

Ett lokalt avtal kan även ingås så att förtroendemannen och arbetsgivaren sinsemellan allmänt avtalar om ärendet (ramavtal) och man lämnar arbetstagaren och arbetsgivaren möjlighet att avtala om detaljerna.

44.3 Det lokala avtalets bindande verkan

Avtalet som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare, som förtroendemannen ska anses representera.

44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet

Avtalet ska ingås skriftligen om en av avtalsparterna så önskar. Man ska sträva efter att lokala avtal som ingås med förtroendemannen alltid görs skriftligen.

Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

Ett lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

44.5 Efterverkan av lokala avtal

Ett lokalt avtal är i kraft också efter det att kollektivavtalets giltighetstid löpt ut, om det inte vederbörligen sägs upp så att det upphör efter uppsägningstiden. Uppsägningsrätten gäller också lokala avtal som ingåtts för viss tid under avtalslöst läge. Uppsägningstiden är då tre månader.

45 MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH DERAS AVGÖRANDE

45.1 Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning

Man ska sträva efter att avgöra en meningsskiljaktighet som gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet eller brott mot kollektivavtalet genom förhandlingar på arbetsplatsen.

Med anledning av en fråga som omfattas av förhandlingsplikten är det inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång.

45.2 Lokal förhandlingsordning

Vid meningsskiljaktigheter förs lokala förhandlingar enligt följande ordning antingen utifrån ärendets omfattning eller utifrån tidigare försök att lösa frågan:

1. Frågor som gäller arbetstagarens anställningsvillkor förhandlas först mellan arbetstagaren och hans eller hennes chef.
2. Om arbetstagaren inte har fått ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandling mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.
3. Om man inte lyckas nå enighet i förhandlingarna mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant, kan frågan föras vidare till förhandling mellan elbranschens huvudförtroendeman och arbetsgivarens representant.

Om ärendet allmänt gäller arbetstagarna inom förtroendemannens verksamhetsområde, kan förhandlingarna inledas direkt mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Förhandlingar ska inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter det att förslag om förhandlingar framförts. En meningsskiljaktighet som kräver ett omedelbart och snabbt avgörande ska börja utredas genast när en sådan har uppkommit. Förhandlingarna ska föras utan dröjsmål.

45.3 Samverkan med förbunden

Förbunden ger på begäran de lokala parterna handledning och information i samtliga förhandlingsskeden för att främja avgörandet av meningsskiljaktigheten på arbetsplatsen.

De lokala parterna kan tillsammans be förbunden om ett förslag till förlikning eller om ett bindande avgörande i tvistefrågan. Om förbunden ger en bindande lösning är den slutgiltig.

45.4 Promemoria över meningsskiljaktighet och arbetsdomstolen

Om de lokala parterna inte lyckas nå enighet om meningsskiljaktigheten eller om förbunden inte på de lokala parternas begäran har gett något bindande avgörande i tvistefrågan, kan ärendet om någondera av de lokala parterna så kräver hänskjutas till förbunden för avgörande.

Över ett ärende i vilket man inte nått enighet ska man göra upp en gemensam promemoria, i vilken ärendet som är föremål för meningsskiljaktigheten definieras och parternas motiverade ståndpunkter redovisas. Elbranschens huvudförtroendeman och arbetsgivarens företrädare undertecknar promemorian.

Om iakttagandet av den lokala förhandlingsordningen i en meningsskiljaktighetsfråga väsentligt har försummats, kan förbunden återförvisa ärendet tillbaka till arbetsplatsen för förhandling.

En enhällig ståndpunkt som uppnåtts mellan förbunden i en meningsskiljaktighetsfråga binder de lokala parterna.

Av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter, varom förhandlats mellan förbunden enligt förhandlingsordningen utan att enighet uppnåtts, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

IX ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Med utomstående arbetskraft avses antingen underleverans eller

hyrning av arbetskraft.

Det är tillåtet för arbetstagarna att hålla möten på arbetsplatsen med iakttagande av de avtalade tillvägagångssätten.

Bestämmelserna om utbildning berör samarbete kring yrkesutbildning, gemensam utbildning och fackföreningsutbildning.

46 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

46.1 Underleverans

Avtal om underleverans kompletteras med ett villkor enligt vilket underleverantören förbinder sig att iakttäta det normalt eller allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

Om företagets arbetskraft måste reduceras på grund av anlitande av underleverantör, ska företaget försöka placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter inom företaget.

46.2 Hyrd arbetskraft

Minimivillkor för hyrda arbetstagare

De kollektivavtalsenliga minimiarbetsvillkoren som ska tillämpas för hyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. I anställningsförhållanden tillämpas då minst bestämmelserna i kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin, om inte företaget som hyr ut arbetskraft är bundet till ett normalt eller allmänt bindande kollektivavtal.

Samarbete mellan företag för att uppfylla arbetsgivarskyldigheterna

Det anlitande företaget och bemanningsföretaget ska gemensamt sörja för att skyldigheterna som arbetsgivare uppfylls. Om man i anställningsförhållandena för de hyrda arbetstagarna och för det anlitande företagets egna arbetstagare som utför motsvarande arbete tillämpar kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin, ska det anlitande företaget ge bemanningsföretaget all nödvändig information antingen skriftligt eller elektroniskt så att bemanningsföretaget kan fastställa de centrala arbetsvillkoren för sina arbetstagare i enlighet med de principer som tillämpas i det anlitande företaget.

Skyldigheten att behandla de hyrda arbetstagarna jämlikt fördelas mellan det bemanningsföretag som fungerar som arbetsgivare och det anlåtande företaget utifrån hur företagen använder beslutanderätten i frågor som gäller en hyrd arbetstagare.

Minskad användning av egen arbetskraft och hyrt arbete

Arbetsgivaren får inte permittera eller säga upp sina egna arbetstagare på grund av att hyrd arbetskraft anlitas. När arbetet minskar ska man först avstå från användningen av hyrd arbetskraft och först därefter permittera eller säga upp de arbetstagare i arbetsgivarens egen tjänst som utför motsvarande arbete. Arbetsgivaren ska avbryta eller annullera permitteringen av sina egna arbetstagare innan han eller hon anlitar hyrd arbetskraft, om det finns arbete som motsvarar de permitterade arbetstagarnas yrkeskunskap. Hyrda arbetstagare kan dock fortfarande behövas för uppgifter som kräver särskild yrkeskunskap eller för uppgifter som arbetsgivarens egen personal inte regelmässigt utför.

Det anlåtande företaget får inte säga upp sina egna arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av verksamheten i syfte att senare ersätta deras arbetsinsats med hyrd arbetskraft. Om det har gått mindre än 6 månader sedan anställningsförhållandena upphörde, är det berättigat att anlita hyrd arbetskraft endast om det under den här tiden har skett oförutsedda förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. Arbetsgivaren ska ge elbranschens huvudförtroendeman en utredning över de förändringar i verksamhetsförutsättningarna som avses ovan.

Elbranschens huvudförtroendeman vid det anlåtande företaget som företrädare för en hyrd arbetstagare

Befogenheten för elbranschens huvudförtroendeman vid det anlåtande företaget att representera en hyrd arbetstagare i en tvistefråga som gäller anställningsförhållandet grundar sig på den fullmakt som denne har gett på det sätt som föreskrivs i 6 § i lagen om beställansvar.

Förhandling i den hyrda arbetstagarens ärende förs med det anlåtande företaget eller bemanningsföretaget beroende på vem som har beslutanderätten i den ifrågavarande tvisten.

Elbranschens huvudförtroendeman sköter de hyrda arbetstagar-
nas uppdrag under en tillfällig befrielse från arbetet som getts för
skötsel av uppgiften.

Lokala avtal om användningen av hyrd arbetskraft

Man kan lokalt avtala annat om principerna för anlåtande av hyrd
arbetskraft. Avtalet ingås skriftligt med elbranschens huvudförtro-
endeman.

46.3 Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar elbranschens huvudförtroendeman och
arbetarskyddsfullmäktige på förhand om hyrd arbetskraft som
deltar i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund
av arbetets brådskande karaktär eller annan liknande orsak inte
är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållan-
den även ges i efterhand utan dröjsmål.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran för elbran-
schens huvudförtroendeman redogöra för frågorna kring dylika
arbetstagarers arbete.

46.4 Beställarens ansvar och införskaffande av utred- ningar

Vid anlåtandet av utomstående arbetskraft kan en motiverad miss-
tanke uppstå om att beställarens avtalspart inte ser till sina
lagstadgade skyldigheter eller skyldigheterna som baserar sig på
kollektivavtalet.

Beställaren ska i samråd med huvudförtroendemannen inom el-
branschen bedöma frågan och inhämtandet av den information
som behövs för att lösa frågan samt utgående från detta vidta
åtgärder för att inhämta utredningarna. Beställarens huvudförtro-
endeman inom elbranschen har rätt att göra sig förtrogen med
utredningarna.

I avtal om underleverans och hyrt arbete kan ett villkor ingå enligt
vilket beställaren under avtalsförhållandet har rätt att ålägga av-
talsparten att lämna en tillförlitlig utredning i fråga om de uppgifter
som avses ovan. Utredningen får inte innehålla uppgifter som
omfattas av integritetsskyddet.

46.5 Möten på arbetsplatsen

En registrerad underförening till Elbranschernas fackförbund rf och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande sammanslutning på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden. Vid anordnandet av möten iakttas följande förfarande:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.
- c) Den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen ansvarar för mötet och för ordning och reda i möteslokalen.
- d) Mötesarrangörerna kan kalla representanter för Elbranschernas fackförbund rf och dess underföreningar samt för den aktuella centralorganisationen till mötet. I god tid före mötet ska representantens namn och ställning i föreningsorganisationen meddelas till arbetsgivaren.

46.6 Informationsverksamhet

Elbranschernas fackförbund rf:s fackavdelning, fackklubb eller motsvarande kan:

- a) efter överenskommelse med arbetsgivaren, utanför arbetstiden och i andra lokaliteter än sådana som är avsedda för produktion, till sina medlemmar dela ut mötesmeddelanden och tillkännagivanden som hänför sig till arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller generellt till arbetsmarknadsfrågor, varvid namnet på den som delat ut dem ska finnas antecknat på meddelandena.
- b) publicera informationen i arbetsplatsens för personalen avsedda informationsblad eller publicera informationen på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor. In-

formationsmaterialet får dock inte ha allmänpolitiskt innehåll. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

46.7 Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifterna

Om arbetstagaren har gett fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Elbranschernas fackförbund rf och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som anvisats av förbundet. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

47 UTBILDNING

47.1 Yrkesutbildning

Om arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning för en arbetstagare eller skickar arbetstagaren på sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten för både kurs- och resetiden. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för den tid som går åt till utbildningen och de resor som deltagandet förutsätter.

Om utbildningen helt äger rum utanför ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen för utbildningstiden.

Därtill får arbetstagaren ersättning för resekostnaderna enligt underpunkt 22.4.1 i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren betalar också kursavgifter, undervisningsmaterial, helpensionsavgifter för internatkurser och det dagtraktamente eller den måltidsersättning som fastställts i underpunkterna 22.4.2 och 22.4.4 i kollektivavtalet för andra kurser än internatkurser.

Innan man anmäler sig till en utbildning ska man konstatera att det rör sig om utbildning enligt denna avtalspunkt.

47.2 Gemensam utbildning

Utbildning för att främja samarbetet på arbetsplatsen och lokala avtal arrangeras av förbunden eller av arbetsgivar- och arbetsta-

garparten gemensamt.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan en person som är medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samsamarbetsorgan, arbetarskyddsfullmäktigen och dennes ersättare samt arbetarskyddsombudet delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktigen kan även delta i specialkurser.

Om deltagande i utbildning avtalas lokalt i ifrågavarande samsamarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen beroende på utbildningens art. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

För den som deltar i en utbildning ersätts de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till samt inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid enligt bestämmelserna i punkt 47.1.

47.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

En arbetstagare kan utan att anställningsförhållandet bryts delta i en kurs som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som pågår högst en månad.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. För en kurs som pågår högst en vecka ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och för en längre kurs minst sex veckor innan kursen börjar.

Om arbetsgivaren av grundad anledning anser att beviljad ledighet under den tid som arbetstagaren uppgett skulle föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller verksamheten, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren och elbranschens huvudförtroendeman om sitt negativa beslut och dess grunder tio dagar innan kursen börjar. Därefter ska man gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för att delta i kursen.

Innan arbetstagaren deltar i en utbildning ska han eller hon komma överens om de praktiska arrangemangen med arbetsgivaren. Man ska också uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren

betalar arbetstagaren ersättning och vilken ersättnings omfattning är.

47.3.1 Ersättningar

För kurser som förbundens utbildningsarbetsgrupp årligen godkänner betalas ersättning för inkomstbortfall enligt följande:

- till elbranschens huvudförtroendeman, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig för högst en månad,
- till elbranschens huvudförtroendemens ersättare, personalföreträdare enligt samarbetslagen, arbetarskyddsombud, medlem i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare för högst två veckor, samt
- till fackavdelningens ordförande för högst en månad, om han eller hon arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom teknologibranschen och den fackavdelning han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Inkomstbortfallet ersätts enligt den genomsnittliga timförtjänsten. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för kursdagarna.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att

- utbildningen är nödvändig med tanke på respektive kursdeltagares arbetsuppgift och
- samma person deltar endast en gång i samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Därtill betalar arbetsgivaren till kursarrangören en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för de dagar för vilka arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall.

Deltagande i fackföreningsutbildning enligt detta kapitel som varar i högst en månad medför ingen minskning av semester-, pensions- eller andra förmåner.

Helsingfors den 31 oktober 2013

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

Risto Alanko

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

Undertecknande av kollektivavtalet efter arbetet med att utveckla kollektivavtalets struktur och utseende

Helsingfors den 28 februari 2014

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

Risto Alanko

ELBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Martti Alakoski

Tero Heiniluoma

Anvisningar som stöd för lokala avtal

Lokala avtal som avses i kollektivavtalet

Lokala avtal avsedda i kollektivavtalet kan delas i två grupper:

1. avtal som får kollektivavtals rättsverkan
2. avtal på arbetsavtalsnivå.

I båda fallen är det fråga om avvikande avtal dvs. att man avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet och avtalar om annat eller att man kompletterar kollektivavtalet.

Lokala avtal som får kollektivavtals rättsverkan

På dessa lokala avtal tillämpas den lokala förhandlingsordningen enligt punkt 44.2 i kollektivavtalet. Förtroendemannen och elbranschens huvudförtroendeman är med stöd av sin ställning behöriga att ingå avtal, som binder alla arbetstagare inom (huvud)förtroendemannens verksamhetsområde, också de arbetstagare som inte är organiserade i fackförbund. Ett lokalt avtal som gäller en enskild arbetstagare kan ingås mellan arbetstagaren och dennes chef, om det inte är fråga om ett arrangemang som mera generellt gäller arbetstagarna eller ett arrangemang som väsentligt påverkar andra arbetstagares arbete.

Dessa avtal får kollektivavtals rättsverkan, vilket innebär att arbetsgivaren och varje arbetstagare är skyldig att följa det lokala avtalet på samma sätt som bestämmelserna i det riksomfattande kollektivavtalet.

Ett lokalt avtal som gäller tills vidare som anses vara del av kollektivavtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om inte annat framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga eller om parterna har avtalat annorlunda. Inga särskilda grunder krävs för uppsägningen.

	Del av kollektivavtalet	Bestäm- melser om förfarande
Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet		
punkt 2	lönejusteringar	
punkt 8	arbetsplatspecifika experiment	ibruktagandet förutsätter förbundens godkännande

Kollektivavtal

8.1.1	ibruktagande av grovindelnings eller ett annat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad	
8.1.2	antalet svårighetsgrupper	
8.1.3	grovindelnings, uppgiftsrelaterade timlöner	
8.1.4	Annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad	
10.1	lärlingslön då arbetstagare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	
11.2	löneformer som ska användas, punkt 2	skriftligt
13.1	ibruktagande av resultatpremietillägg	skriftligt
14.5	tidpunkt då tjänsteårstillägg betalas ut	betalnings- sätt som i allmänhet gäller för arbetstagar- na
16	ibruktagande av annan lönebetalningsperiod	skriftligt med huvudförtroendeman- nen på ar- betsplatsen
18	lönebetalning till timavlönade en gång per månad	
19.2	sättet på vilket arbetstiden utjämnas	
19.2	anmälan om tidpunkt för utjämningsledighet	
19.3	betalningstidpunkt för tillägg för utjämnad arbetstid	
19.4.1	meddelande om ändring av arbetstids-schemat	

19.7	maximilängden för ordinarie dygns- och veckoarbetstid	
19.7	utjämningsperiod på över ett år i avtal om arbetstidsbank	
19.7	början av arbetsdygn och arbetsvecka	
19.7	daglig vilotid	
19.7	ändring av arbetstidsschema	
19.7	meddelande om ändring av arbetstids-schemat	
19.7	utförande av nattarbete	
19.7	arbetsplatspecifika arbetstidsarrange-mang	punkt 8 i under-teck-ningsproto-kollet
19.8.2	ibruktagande av arbetstidsbank	skriftligt med förtroende-mannen, punkt 6 i un-der-tecknings-protokollet
19.8.4	saldot i arbetstidsbanken när arbets-förhållandet upphör	
19.8.4	upsägningstid för avtal om arbets-tidsbank	
20.3	kontrollperioden för maximiantalet övertidstimmar	
20.6	ibruktagandet av ett övertidsbe-grepp och storleken på övertidstill-lägget	skriftligt med hu-vudförtro-endeman-nen på ar-betsplatsen
21.1.2	organisering av semester i treskiftsar-bete	
21.4	periodisering av utbetalning av se-mesterlön	allmänt gäl-lande sätt att betala se-mesterlön
21.5.1	tidpunkten för betalning av semester-premie	skriftligt; allmänt gällande sätt att be-

		tala semesterpremie till arbetstagarare
22.9	avvikande avtal om bestämmelserna i punkt 22.4–22.8 (resereglemente)	om reserbet i allmänhet utförs på arbetsplatsen, ska det lokala skriftliga avtalet gälla arbetstagararna i allmänhet
26.1	införande av principerna för hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen i planer	
27.2	inrättande av andra organ som främjar arbetarskyddet	
28.1	arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning oberoende av beräkningsformel	
31.1.3 D	arbetstagararens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro	skriftligt med elbranschens huvudförtroendeman
37.5	permittering, grunder och anmälningsstid	
40	uppfyllande av förhandlingsskyldigheten i samarbetsförhandlingar	
43.3.3.	förtroendemannens verksamhetsområden och antal	
43.3.3	kombination av uppgifterna som elbranschens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	
43.3.3	kombination av uppgifterna som förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	
43.3.4	förtroendemannens uppgifter som man avtalar om på arbetsplatsen	

43.4.4	beloppet av elbranschens huvudförtroendemannans månadsersättning	
46.2	principerna för anlåtande av hyrd arbetskraft	skriftligt med elbranschens huvudförtroendeman
47.2	deltagande i gemensam utbildning	

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt kollektivavtalet

De här avtalen ingås mellan arbetstagaren/arbetstagarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen och elbranschens huvudförtroendeman kan i dessa ärenden ingå ett lokalt avtal i regel endast om samtliga arbetstagare i fråga har gett sin särskilda fullmakt.

På dessa avtal tillämpas inte bestämmelserna i 44 § i kollektivavtalet och avtalen blir inte heller en del av kollektivavtalet.

Till sin karaktär är lokala avtala på arbetsavtalsnivå ofta situationsbetingade eller tidsbundna. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalar annorlunda.

Villkor på arbetsavtalsnivå

Bestämmelser om förfarande

Kollektivavtal

10.1	studerande m.fl., enhetspriset på prestationslönearbete	
11.2	uppgiftsrelaterade löneformer, punkt 3	förtroendemannen informeras
11.2.1	den personliga tidlörens bestående natur	
11.2.2	enhetspriset på prestationslönen	

14.5.3	byte av tjänsteårstillägg mot ledighet	skriftligen, ut-
--------	--	------------------

		redning till elbranschens huvudförtroendeman
19.2	överföring av utjämningsledigheten för arbetstiden till följande år	utredning till elbranschens huvudförtroendeman om praxis vid överföringen
19.6	arbete i samma skift	
20.10	ersättning för veckoledighet: pengar/ledighet, beviljande av ersättande ledighet	
20.12	beredskapsersättning	
22.4.1	användning av egen bil i researbete	
22.7	arbetsvillkor för arbete utomlands	skriftligt eller elektroniskt
35.4	återanställningsskyldighet	skriftligt, då arbetsavtalet sägs upp eller avslutas
36.1	rätt till sysselsättningsledighet	avtalas efter uppsägningen
37.7	avbrytande av permittering	
43.4.4	övertidstillägg till elbranschens huvudförtroendeman för uppgifter utom arbetstid	

Elarbetssäkerhet

Närmare bestämmelser om att göra elapparaturen och en del av den spänningslös samt om arbeten inom elbranschen finns i el-säkerhetslagen och i de bestämmelser och avgöranden som utfärdats med stöd av den. Därutöver iakttas standarden SFS 6002 om säkerhet vid elarbete samt standarden SFS 5880 om säkerhet vid hissarbete.