

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. 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 mellan
TEXTILSERVICEFÖRBUNDET
och
YHTEINEN TOIMIALALIITTO
och
INDUSTRIFACKET

för
TEXTILSERVICEBRANSCHEN

1.2.2022–31.1.2024

**KOLLEKTIVAVTAL mellan
TEXTILSERVICEFÖRBUNDET
och
YHTEINEN TOIMIALALIITTO
och
INDUSTRIFACKET**

**för
TEXTILSERVICEBRANSCHEN**

1.2.2022–31.1.2024

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEXTILSERVICEBRANSCHEN	6
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	11
1.1 Avtalets tillämpningsområde	11
1.2 Organisationsfrihet.....	11
1.3 Avtal mellan centralorganisationerna	11
1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet	11
KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	11
2.1 Arbetsavtal	11
2.2 Arbetsregler	12
2.3 Introduktion i arbetet.....	12
2.4 Arbetsledningsrätt.....	12
2.5 Uppsägningstider för arbetsavtal	12
2.6 Återanställning.....	13
2.7. Beräkning av förhandlingstiden för samarbetsförhandlingar	13
KAPITEL 3 ARBETSTID	13
3.1 Ordinarie arbetstid.....	13
3.2 Lediga dagar	16
3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor	16
3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden.....	16
3.5 Kontroll av arbetstiden	16
3.6 När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar	16
3.7 Förkortning av arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete.....	16
3.8 Intermittent treskiftsarbete	18
3.9 Kontinuerligt treskiftsarbete	20
3.10 Vilotider	20
3.11 Övertidsarbete	21
3.12 Utryckningsarbete	22
3.13 Beredskap	23
3.14 Arbetstidsbank.....	23
3.15 Utbildning och utvecklingstillfällen	24
KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING.....	25
4.1 Löneformer	25
4.2 Lön enligt arbetsuppgift	25
4.3 Uppgiftsbaserad lön	29
4.4 Prestationslönearbete	32
4.5 Arbets- och tidsstudier	33
4.6 Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete.....	34
4.7 Förflyttning till annat arbete	34
4.8 Lönebetalning	34

4.9 Månadslön	34
4.10 Medeltimförtjänst.....	35
KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR.....	36
5.1 Ersättning för resekostnader	36
5.2 Övriga ersättningar.....	41
5.3 Söckenhelg ersättning	42
5.4 Ersättning för storhelg.....	42
KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER.....	42
6.1 Semester.....	42
6.2 Lön för sjukdomstid	44
6.3 Läkareundersökningar	47
6.4 Familjeledigheter	48
6.5 Grupplivförsäkring	50
6.6 Arbetarskydd.....	50
KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING	51
7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	51
7.2 Fackavdelningens möten.....	52
7.3 Möten inom fackförbundets förvaltningsorgan.....	52
7.4 Anslagstavlor	52
7.5 Innehållning av medlemsavgift till fackförening	53
KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING	53
8.1 Lokala förhandlingar	53
8.2 Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	53
KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET	53
9.1 Kollektivavtalets giltighet	53
BILAGA 1	55
AVTALAD ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	55
BILAGA 2	56
ALLMÄNT AVTAL TT-FFC.....	56
INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	69
BILAGA 3	70
BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDANVÄNDNING	70
BILAGA 4	71
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005.....	71
BILAGA 5	73
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC)	73

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEXTILSERVICEBRANSCHEN

Tid 10.2.2022

Plats Industricentrum, Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande Pekka Tsupari, Yhteinen Toimialaliitto ry

Samuli Remes, Textilserviceförbundet rf

Jyrki Virtanen, Industrifacket rf
Toni Laiho, ”

1. Förnyande av kollektivavtalet

Man konstaterade att förbunden i dag har förnyat och undertecknat ett kollektivavtal för textilservicebranschen för 2022–2024 enligt det förhandlingsresultat som nåddes 26.1.2022 mellan förbunden, eftersom fackens styrelser har godkänt det förhandlingsresultat som uppnåddes.

2. Kollektivavtalets giltighet

Det förnyade kollektivavtalet gäller 01.2.2022–31.1.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.

Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal är detta kollektivavtals bestämmelser i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats.

3. Lönejusteringar

3.1 Lönehöjningar 2022

Allmän förhöjning 1.5.2022

Lönerna höjs 1.5.2022 eller den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,6 procent.

Lokal pott 1.5.2022

Specifikt för företag eller verksamhetsställen, om ett företag har flera verksamhetsställen, tillämpas en lokal pott på 0,4 procent som beräknas på summan av de personliga tim- och månadslönerna för mars 2022 som tillhörde arbetstagarna som omfattas av kollektivavtalet för textilservicebranschen.

Den lokala potten på 0,4 procent delas ut på det sätt arbetsgivaren bestämmer som allmän förhöjning eller fördelning.

Efter att löneförhöjningarna har genomförts berättar arbetsgivaren inom rimlig tid för huvudförtroendemannen, och om ingen huvudförtroendeman har valts, för hela gruppen arbetstagare, på vilket sätt den företagsspecifika potten använts för att höja lönerna och, om potten höjts, om pottens storlek och hur den delats ut.

Löner enligt svårighetsklass 1.5.2022

Klasslönerna för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är följande:

	cent/h	euro/mån
Ingångslön	1020	1722
18 år fyllda svårighetsklass 1	1049	1772

svårighetsklass 2	1089	1842
svårighetsklass 3	1133	1915
svårighetsklass 4	1188	2008
svårighetsklass 5	1262	2132
svårighetsklass 6	1335	2256
Normtimlöner för unga arbetstagare	cent/h	euro/mån
15 år	923	1561
16 år	935	1578
17 år	946	1597

Tjänstetidstillägg 1.5.2022

	cent/h	euro/mån
5–9 år	18	28
10–14 år	23	37
15–19 år	30	49
20–24 år	40	66
över 25 år	49	82

3.2 Lönehöjningar 2023

Avtal om löneförhöjningar för 2023 ska ingås senast 30.11.2022. Om man inte lyckas avtala om löneförhöjningarna för 2023 före 30.11.2022, upphör kollektivavtalet att gälla 31.1.2023.

Om kollektivavtalet upphör att gälla 31.1.2023 är detta kollektivavtals bestämmelser i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats.

4. Ändringar av kollektivavtalstexten

Punkt 2.3 Återanställning

En ny punkt läggs till

Ersättning till arbetsinstruktör/arbetsplatshandledare

Till en arbetstagare som av arbetsgivaren separat utsetts till arbetsinstruktör eller arbetsplatshandledare och som i enlighet med en fastställd utbildningsplan, introduktionsplan eller ett introduktionsprogram eller motsvarande vid sidan av sitt eget arbete handleder en arbetstagare eller studerande för att lära känna arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och förhållandena på arbetsplatsen, betalas en separat ersättning för introduktionen eller arbetsplatshandledningen. Sättet på vilket ersättningen fastställs och dess storlek ska avtalas på förhand.

Punkt 2.7 Beräkning av förhandlingstiden för samarbetsförhandlingar

Första stycket

Hänvisningarna till paragraferna i samarbetslagen uppdateras så att de motsvarar paragraferna i samarbetslagen som trädde i kraft 1.1.2022.

Ett nytt stycke läggs till

Tid för samarbetsförhandlingar i exceptionella permitteringssituationer

Om en allmänfarlig smittsam sjukdom eller annan epidemi eller naturkatastrof eller annan katastrof eller annan av arbetsgivaren oberoende orsak till följd av ett oöverstigligt hinder orsakar ett företag som omfattas av samarbetslagen ett behov av att snabbt anpassa bolagets verksamhet genom att permittera arbetstagare av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker, är tiden för omställningsförhandlingar gällande inriktningen av de planerade permitteringarna och sättet på vilket de genomförs enligt samarbetslagen fem (5) dagar, såvida inget annat avtalas i samarbetsförhandlingarna.

Punkt 3.1 Genomsnittlig arbetstid per vecka

Punkten ändras så att den lyder

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också arrangeras så att den under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till den genomsnittliga veckoarbetstid som avtalats om för respektive arbetstidsform.

Punkt 3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor

Ett nytt tredje stycke läggs till

Lokalt kan avtalas annat om såväl arbete under söckenhelger som arbetstider under söckenhelgsveckor så att man under söckenhelgsveckor vid behov kan upprätthålla produktions- och serviceverksamheten utan avbrott i dagarbete och andra så kallade intermittenta arbetstidsformer. Samtidigt ska avtalas om hur arbetet under en söckenhelgsvecka påverkar lönebetalningen samt hur och med vilken tidtabell arbetstidsarrangemangen gällande söckenhelger och söckenhelgsveckor beaktas i arrangemangen kring den ordinarie arbetstiden före och efter söckenhelgsveckan så att arbete under söckenhelgsveckan inte leder till att den ordinarie arbetstiden förlängs.

Punkt 3.7 Förkortning av arbetstiden/Beviljande av ledighet

Ett nytt andra stycke läggs till

I överraskande situationer som leder till ett avbrott i produktions- eller serviceverksamheten och som beror på till exempel en allmänfarlig smittsam sjukdom eller problem med tillgången på material som ska tvättas/rengöras/underhållas eller oförutsebara maskin- och anläggningshaverier eller andra oförutsebara och överraskande orsaker kan arbetstidsförkortningsledigheter dock ges med en dags varsel.

Punkt 3.10 Vilotider

Måltidspaus i dagarbete

Tillägg i slutet av andra stycket

Med arbetstagaren kan också avtalas att ingen måltidspaus hålls utan att arbetstagaren ges tillfälle att äta vid sidan om arbetet vid en med tanke på arbetet lämplig tidpunkt. Den tid som används för att äta vid sidan om arbetet räknas som arbetstid.

Punkt 7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Månatliga ersättningar

Punkten ändras enligt följande:

- Huvudförtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar bestäms enligt tabellen.

Avtal om uppsägningskydd

14 § Permittering

Ett nytt stycke och en protokollsanteckning läggs till

Permitteringsvarseltid i oförutsebara och exceptionella permitteringssituationer

Om arbetsplatsen råkar ut för situationer som kan betraktas som ett oöverstigligt hinder samt oförutsebara och exceptionella situationer som orsakar ett omedelbart permitteringsbehov, är permitteringsvarseltiden fem (5) dagar, såvida annat inte avtalas lokalt. Som ett oöverstigligt hinder betraktas en oförutsebar situation som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom sina egna åtgärder.

Protokollsanteckning

En oförutsebar och exceptionell situation är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

5. Arbetsgrupper

Arbetsgrupp för familjeledigheter

Republikens president stadfäste 14.1.2022 lagarna med anknytning till den så kallade familjeledighetsreformen och bestämde att lagarna ska träda i kraft 1.8.2022. De nya familjeledigheter som ingår i familjeledighetsreformen gäller i regel barn vars beräknade födelsetid är 4.9.2022 eller efter det.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att anpassa kollektivavtalsbestämmelserna om löner under moderskaps- och faderskapsledighet så att de motsvarar beteckningarna och innehållet i familjeledighetsreformen och så att arbetsgivarens kostnader inte stiger och det totala antalet lediga avlönade dagar enligt kollektivavtalet förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppen inte har slutfört sitt arbete före 1.8.2022, tillämpas kollektivavtalsbestämmelsen om lön för moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och -penning har rätt att få lön för tiden för graviditetsledigheten och föräldraledigheten för sammanlagt samma tidsperiod under vilken hon skulle ha fått lön för moderskapsledighet. Kollektivavtalsbestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas i sin tur så att en pappa som har rätt till föräldraledighet och -penning har rätt att få lön för tiden för föräldraledigheten för sammanlagt samma tidsperiod under vilken han skulle ha fått lön för faderskapsledighet.

Arbetsgruppen för lönesystemet

Förbundens gemensamma arbetsgrupp för lönesystemet fortsätter sitt arbete.

Arbetsgruppen för centralorganisationsavtal

Förbundens gemensamma arbetsgrupp för centralorganisationsavtal fortsätter sitt arbete.

Produktivitetsarbetsgruppen

Förbundens gemensamma produktivitetsarbetsgrupp fortsätter sitt arbete.

6. Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremierna är företagsspecifika lönetillägg. Det finns en risk att de inte betalas om de uppställda resultat- och vinstmålen inte nås. Tillägget som betalas som resultatpremie kan basera sig t.ex. på utvecklingen av nyckeltal som uttrycker arbetsplatsens produktionsrelaterade verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och uppnåendet av uppställda utvecklingsmål eller kombinationer av alla dessa nyckeltal.

Tillägget som betalas som vinstpremie kan till exempel basera sig på företagets rörelseresultat eller på posten som anger lönsamheten därefter.

Tillämpningen av resultat- och vinstpremier som företagsledningen fattar beslut om, bestämningsgrunderna och ändringarna av grunderna klarläggs för arbetstagarna innan de tas i bruk.

7. Frågor gällande yrkesutbildning

Parterna följer genomförandet av reformen av yrkesutbildningen på arbetsplatserna. Avtalsparterna fortsätter att behandla frågor gällande yrkesutbildningen i förbundens gemensamma arbetsgrupp för yrkesutbildning som en del av den fortlöpande förhandlingen i syfte att öka branschens attraktivitet och locka yrkeskunnig arbetskraft till företagen inom textilservicebranschen.

Beloppet för måltidsersättningen som ges i samband med deltagande på kurser som utbildningsgruppen mellan parterna har avtalat om, fastställs för kommande kalenderår alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår. Beloppet på måltidsersättningen uppgår år 2022 till 26,21 euro.

8. Främjande av välmående i arbetet

Avtalsparterna framhäver vikten av samarbete på arbetsplatsen när det gäller att främja de anställdas livskvalitet och arbetskarriär. Dessa omständigheter kan vid sidan om andra faktorer bidra till en förbättring av företagets produktivitetsutveckling.

Avtalsparterna konstaterar att förebyggande och aktiva åtgärder på arbetsplatsen spelar en betydande roll när det gäller att främja välmående i arbetet och minska sjukfrånvaron. I den verksamhet som främjar välmående i arbetet och strävar efter att minska sjukfrånvaron ska företagshälsovårdens sakkunskap utnyttjas på ett ändamålsenligt sätt.

9. Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs svåra på arbetsplatserna. Som en del av det kontinuerliga förhandlingsförfarandet kan förbunden också ta upp stabiliseringen av ett enskilt företags ekonomi i krissituationer till behandling.

10. Sommarpraktikantprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”

Parterna förnyar sommarpraktikantprogrammet ”Lär känna arbetslivet och förtjäna” för åren 2022–2023 genom ett separat protokoll så att engångslönen enligt programmet är 365 euro åren 2022 och 2023.

11. Arbetsfredsförpliktelse och tillsynsskyldighet

Samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot det kollektivavtal som avses i detta protokoll i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar och som berörs av detta protokoll undviker att vidta dylika stridsåtgärder och inte annars heller bryter mot bestämmelserna i detta protokoll eller de nämnda kollektivavtalen.

12. Protokoll och protokolljustering

Detta protokoll har gjorts upp i tre likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Detta protokoll anses justerat och godkänt med alla avtalsparters underskrifter.

13. Underskrifter

Yhteinen Toimialaliitto ry

Pekka Tsupari

Industrifacket rf

Jyrki Virtanen

Textilserviceförbundet rf

Samuli Remes

Toni Laiho

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEXTILSERVICEBRANSCHEN 1.2.2022–31.1.2024

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan medlemsföreningen Textilserviceförbundet rf och medlemsföretag inom textilservicebranschen som hör till Yhteinen Toimialaliitto ry och alla anställda i dessa företag.

1.2 Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till sina egna organisationer eller inte.

1.3 Avtal mellan centralorganisationerna

Som en del av kollektivavtalet iakttas följande av EK år 2017 uppsagda centralorganisationsavtal mellan EK och FFC enligt det protokoll som undertecknades 14.6.2017 jämte ändringar som avtalas under avtalsperioden

Allmänt avtal 4.6.1997 jämte ändringarna 10.5.2001

Avtal om uppsägningskydd 10.5.2001

Avtal om semesterlön 21.3.2005

1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet

Bindande verkan

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

Arbetsfred

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

Tillsynsskyldighet

Föreningar som är bundna av detta kollektivavtal är därtill skyldiga att se till att deras underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller på annat sätt överträder kollektivavtalets bestämmelser.

Protokollsanteckning:

Medan kollektivavtalet är i kraft ska man sträva efter att ordna politiska och stödstridsåtgärder och dimensionera dem så att de orsakar så lite olägenhet för företagets produktions- och serviceverksamhet.

KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2.1 Arbetsavtal

I arbetsavtalslagen finns föreskrifter om arbetsavtalets form och varaktighet samt om provotid.

Protokollsanteckning:

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

2.2 Arbetsregler

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

2.3 Introduktion i arbetet

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

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

Ersättning till arbetsinstruktör/arbetsplatshandledare

Till en arbetstagare som av arbetsgivaren separat utsetts till arbetsinstruktör eller arbetsplatshandledare och som i enlighet med en fastställd utbildningsplan, introduktionsplan eller ett introduktionsprogram eller motsvarande vid sidan av sitt eget arbete handleder en arbetstagare eller studerande för att lära känna arbetsuppgifterna, arbetsmiljön och förhållandena på arbetsplatsen, betalas en separat ersättning för introduktionen eller arbetsplatshandledningen. Sättet på vilket ersättningen fastställs och dess storlek ska avtalas på förhand.

2.4 Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om arbetets ledning. Arbetstagaren är skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller dennes representant har gett, om dessa inte står i strid mot den gällande lagstiftningen, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisat honom eller henne, och arbetsgivaren har rätt att förflytta arbetstagaren till ett annat arbete enligt gällande behov.

2.5 Uppsägningstider för arbetsavtal

Ifall det inte har avtalats om en annan uppsägningstid ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst 4 år	1 månad
Över 4 år men högst 8 år	2 månader
Över 8 år men högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Ifall det inte har avtalats om en annan uppsägningstid ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Över 5 år	14 dagar
Över 5 år	1 månad

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om ingående av avvikande avtal gällande uppsägningstiderna iaktas trots att avtalet om uppsägningsskydd 2001 (TT-FFC) som tillämpas som en del av kollektivavtalet inte i detta sammanhang har ändrats. I övrigt iaktas centralorganisationernas avtal.

2.6 Återanställning

Ifall man inte lokalt med förtroendemannen kommit överens om annat, är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare, som han av produktionsorsaker eller av ekonomiska skäl eller i samband med saneringsförfarande har sagt upp, och som fortfarande via Arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom fyra månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning emellertid sex månader.

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete gäller samma och liknande uppgifter på arbetstagarens tidigare arbetsplats och den tidigare arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete på de arbetsplatser som är belägna i arbetstagarens pendlingsregion enligt 1 kap. 9 § i lagen om offentlig Arbetskrafts- och företagservice.

2.7. Beräkning av förhandlingstiden för samarbetsförhandlingar

Överväger en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen uppsägning, permittering eller ombildning till deltidsanställning av en arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ingår en tidsfrist på 5 dagar för att göra en förhandlingsframställning enligt 19 § i samarbetslagen i den lagstadgade förhandlingstiden på 14 dagar och 6 veckor. Förhandlingsskyldigheten enligt 23 § i lagen fullgörs när förhandlingarna förts på det sätt som avses i samarbetslagen efter att en skriftlig förhandlingsframställning har gjorts och utifrån nödvändig förhandsinformation under den förhandlingstid som fastställs enligt 23 § i samarbetslagen.

Protokollsanteckning:

Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet och hänvisningarna till paragraferna i samarbetslagen är endast informativa. Bestämmelserna i detta kapitel kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

Tid för samarbetsförhandlingar i exceptionella permitteringssituationer

Om en allmänfarlig smittsam sjukdom eller annan epidemi eller naturkatastrof eller annan katastrof eller annan av arbetsgivaren oberoende orsak till följd av ett oöverstigligt hinder orsakar ett företag som omfattas av samarbetslagen ett behov av att snabbt anpassa bolagets verksamhet genom att permittera arbetstagare av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker, är tiden för omställningsförhandlingar gällande inriktningen av de planerade permitteringarna och sättet på vilket de genomförs enligt samarbetslagen fem (5) dagar, såvida inget annat avtalas i samarbetsförhandlingarna.

KAPITEL 3 ARBETSTID

3.1 Ordinarie arbetstid

lakttagande av arbetstidslagen

Beträffande arbetstid iakttas gällande lagstiftning.

Grundregel

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

Protokollsanteckning:

De särskilda bestämmelser som gäller arbetstider och arbetstidsarrangemang i olika arbetstidsformer har antecknats i punkterna 3.7, 3.8 och 3.9 i detta kollektivavtal.

Genomsnittlig arbetstid per vecka

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också arrangeras så att den under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till den genomsnittliga veckoarbetstid som avtalats om för respektive arbetstidsform.

Arbetstidsschema

För varje arbetsplats utarbetas ett arbetstidsschema, av vilket framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt när de vilotider som avses i 24 § i arbetstidslagen infaller. Arbetstidsschemat kan införas i samma dokument och det ska uppgöras för samma tidperiod som systemet för utjämning av arbetstiden, om det inte är synnerligen svårt med tanke på utjämningsperiodens längd eller arbetets oregelbundna karaktär. Arbetsskiftsförteckningen ska i god tid ges arbetstagarna för kännedom, dock senast sju kalenderdagar innan den arbetsperiod som förteckningen gäller inleds.

Förlängning av arbetstiden per dygn

Överenskommelse med arbetsgivaren

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas i genomsnitt till 40 timmar under en period på högst fyra månader. Avtalet kan ingås tillsvidare eller för en viss tid. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Förlängning genom arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren kan på grund av en plötslig och oförutsebar eller exceptionell produktionssituation iakttagande av en anmälningstid på tre dagar tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn för andra arbetstagare än dem som arbetar i skiftarbetare till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. Lönebetalningen fortsätter följa den ordinarie arbetstiden både vid förlängd arbetstid som utjämning av arbetstiden, med undantag av arbetstimmar på söckenhelger och söndagar, för vilka ersättning betalas enligt den faktiska arbetstiden och kollektivavtalsbestämmelserna. Genom lokalt avtala kan ändringen av arbetstiden göras utan anmälningstid.

En enskild arbetstagare får utföra 10-timmars dagar under högst sex arbetsveckor per kalenderår och under högst två arbetsveckor i rad.

Arbetstagaren kan vägra godkänna arbetstidsändringarna enligt denna kollektivavtalsbestämmelse från fall till fall av lämpliga personliga skäl (t.ex. hälsorelaterade skäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden ska inom en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar en preliminär utjämningsplan och parterna avtalar om tidpunkten för ledighet inom 4 kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om man inte kan nå samförstånd om tidpunkten för ledigheten har arbetstagaren rätt att utjämna sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar per vecka med iakttagande av en anmälningstid på 3 veckor så att ledigheten i första hand hålls som hela dagar. Ledighet som arbetstagaren anmäler får dock inte hållas om det medför allvarliga störningar i företagets produktionsverksamhet eller under en vecka då arbetsgivaren har meddelat att arbetstiden måste förlängas enligt denna kollektivavtalsbestämmelse.

Om ledighet enligt denna kollektivavtalsbestämmelse inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor, ersätter arbetsgivaren de timmar som inte utjämnats med ett tillägg på 50 procent i samband med följande lönebetalning.

Överenskommelse med huvudförtroendemannen

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan genom lokalt avtal med huvudförtroendemannen förlängas över 10 timmar till högst 12 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är 48 timmar. Arbetstiden bör under en period på högst 52 veckor utjämnas till den arbetstid som avtalats om för respektive arbetstidsform

Nattarbete

Nattarbete kan utföras i de situationer som nämns i arbetstidslagen. Lokalt kan man avtala om att nattarbete utförs också i andra situationer då arbetstagaren separat för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd period åt gången, om det är nödvändigt för arbetsarrangemangen och/eller en smidig arbetsprocess.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete enligt arbetstidslagen fastställs i nämnda lag.

Ändringar i arbetstidsschemat

Om bestående ändringar i arbetstidsschemat som varar minst en månad förhandlas med huvudförtroendemannen och när det gäller en enskild arbetstagare förhandlas med vederbörande personligen. Förändringarna ska meddelas arbetstagarna i fråga senast sju kalenderdagar på förhand. Tillfälliga förändringar som varar mindre än en månad meddelas de berörda arbetstagarna två kalenderdagar innan ändringen träder i kraft.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Arbetstagaren kan dock om så avtalas kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Inledande och avslutande arbete

Med inledande och avslutande arbete avses arbete:

- 1) som är nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare ska kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid eller
- 2) som i skiftarbete är nödvändigt för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om utförande av inledande och avslutande arbete kan avtalas genom arbetsavtal. Sådant arbete får utföras högst fem timmar per vecka utöver det maximala antalet övertidstimmar som anges i arbetstidslagen.

Den ersättning som ska betalas för inledande och avslutande arbete föreskrivs i arbetstidslagen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt arbetstidslagen komma överens om att ersättningen betalas som en särskild ersättning varje lönebetalningsperiod. Ersättningens nivå ska motsvara övertidsersättningen.

Avvikelse

Ovan nämnda arbetstidsbestämmelser hindrar inte att man inom de i lagen tillåtna gränserna avviker från de ovan fastställda ordinarie arbetstiderna, om produktionstekniskt tvingande skäl föreligger. Sådana skäl bör anses vara utförandet av nödvändiga reparationer, force majeure, brist på råvaror och material, otillräcklig produktåtgång och andra därmed jämförbara orsaker.

Ersättning för veckovila. Se s. 19 punkt 3.10; Avvikelse från ledighet per vecka

3.2 Lediga dagar

Man bör eftersträva att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om det bestäms att den andra lediga dagen ska hållas på en fast veckodag ska den om möjligt hållas på lördagen. Om den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska denna framgå av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat.

3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor

För arbetstagare som arbetar i annat än kontinuerligt skiftarbete och i regelbundet kvälls- eller nattarbete, är påskafton, midsommar- och julafton lediga dagar liksom också de lördagar under veckan då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen eller annandag jul infaller, om inte produktionstekniska skäl annat förutsätter.

Till ovan nämnda arbetstagare betalas för arbete som utförs på påskafton och midsommar- och julafton lön förhöjd med 100 procent och under de nämnda söckenhelgsveckorna betalas för arbete som utförs på lördagen förhöjd lön såsom för overtidsarbete per vecka.

Lokalt kan avtalas annat om såväl arbete under söckenhelger som arbetstider under söckenhelgsveckor så att man under söckenhelgsveckor vid behov kan upprätthålla produktions- och serviceverksamheten utan avbrott i dagarbete och andra så kallade intermittenta arbetstidsformer. Samtidigt ska avtalas om hur arbetet under en söckenhelgsvecka påverkar lönebetalningen samt hur och med vilken tidtabell arbetstidsarrangemangen gällande söckenhelger och söckenhelgsveckor beaktas i arrangemangen kring den ordinarie arbetstiden före och efter söckenhelgsveckan så att arbete under söckenhelgsveckan inte leder till att den ordinarie arbetstiden förlängs.

3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden

Tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt behövliga raster i arbetet bestäms av arbetsgivaren inom ramen för lagen och detta kollektivavtal. Om det av praktiska skäl krävs förändringar ska man först förhandla med förtroendemannen.

3.5 Kontroll av arbetstiden

Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda passerkontrollsystem eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget får inte medföra onödig tidsförlust för arbetstagaren.

3.6 När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar

Arbetsveckan börjar på måndag klockan 00.00. Arbetsdygnet börjar klockan 00.00, om man inte har avtalat om att det börjar vid den tidpunkt då arbetstagaren normalt ska komma till arbetet.

3.7 Förkortning av arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Normalt är dessa arbetstidsformer dagarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Intjänande av ledighet

Ledighet beviljas för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

minst 17 arbetsdagar 1 ledig dag

”	35 arbetsdagar 2 lediga dagar
”	53 arbetsdagar 3 lediga dagar
”	71 arbetsdagar 4 lediga dagar
”	88 arbetsdagar 5 lediga dagar
”	105 arbetsdagar 6 lediga dagar
”	121 arbetsdagar 7 lediga dagar
”	138 arbetsdagar 8 lediga dagar
”	155 arbetsdagar 9 lediga dagar
”	172 arbetsdagar 10 lediga dagar
”	189 arbetsdagar 11 lediga dagar
”	205 arbetsdagar 12,5 lediga dagar

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid eller för förlösningstid samt utbildningstid som till någon del bekostas av arbetsgivaren, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetsskift tid som använts för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och för möten i nämnder eller andra permanenta organ som tillsatts av dessa, för Industrifacketts förbundsfullmäktigemöten eller förbundsstyrelsemöten och för 50- och 60-års bemärkelsedagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt för att sköta uppdrag som ställföreträdande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Protokollsanteckning:

Som utförd ordinarie arbetsdag räknas också en sådan ordinarie arbetsdag då arbetstagaren utfört arbete under minst halva arbetsdagen och varit frånvarande resten av dagen antingen med arbetsgivarens tillstånd eller av en annan godtagbar orsak.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som intjänar ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara uttagen.

Från arbetstidsförkortningen avdras övriga än under punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

Förkortning av arbetstiden gäller dock inte sommarvikarier som anställts i ett anställningsförhållande på viss tid för högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

Beviljande av ledighet

Den ledighet som har intjänats under ett kalenderår ska ges arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte lokalt avtalar om annat. Ledigheten ges vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Om ledigheten ges till samtliga arbetstagare eller till hela arbetsavdelningen samtidigt ska man iaktta den anmälningstid på två veckor som nämns i detta avtal beträffande ändringar av arbetstidsschemat. Den ovan nämnda anmälningstiden iakttas också vid ledighet som ges personligen, ifall inget annat avtalas.

I överraskande situationer som leder till ett avbrott i produktions- eller serviceverksamheten och som beror på till exempel en allmänfarlig smittsam sjukdom eller problem med tillgången på material som ska tvättas/rengöras/underhållas eller oförutsebara maskin- och anläggningshaverier eller andra

oförutsebara och överraskande orsaker kan arbetstidsförkortningsledigheter dock ges med en dags varsel.

Med arbetstagaren kan även avtalas om att ledighet inte tas ut. I detta fall betalas till arbetstagaren förutom ersättning för den lediga tiden även enkel lön för det utförda arbetet.

Hur ledigheten ges avgörs på företagsnivå. I regel ges ledighet ett arbetsskift åt gången.

Protokollsanteckning:

Företagen kan med beaktande av drifttiderna bevilja ledigheten till följd av arbetstidsförkortningen bl.a. genom att ge en arbetsdag ledigt, genom att ge två eller flera arbetsdagar ledigt i sänder, genom att ge mellandagen eller mellandagarna i söckenhelgsveckor ledigt, genom att ge ledigheten i form av ledighet för uträttande av ärenden antingen under en hel dag eller en del av en dag eller genom att ge lediga dagar enligt produktionssituationen till exempel under sommaren.

Ledigheten för uträttandet av ärenden är personlig. De andra alternativen kan genomföras som personliga eller kollektiva.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts ut före det får arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten enligt medeltimförtjänsten.

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

Förtjänstnivå

Arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad.

Arbetstagare med timlön kompenseras så att för arbetstidsförkortningsdagar betalas en ersättning enligt medeltimförtjänsten.

Dagar likställda med arbetade dagar

Vid fastställandet av semesterns längd anses såsom likställda med dagar i arbete även de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med denna paragraf.

Kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete

I kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete genomförs förkortningen av arbetstiden genom att ge timavlönade arbetstagare lediga dagar med lön. För ledig tid betalas lön i enlighet med medeltimförtjänsten.

3.8 Intermittent treskiftsarbete

1. I intermittert treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och som långtidsmedeltal i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per vecka kan växla från år till år beroende på hur söckenhelgerna infaller.

2. För arbetet ska på förhand göras upp ett arbetstidsschema för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till de genomsnittliga arbetstider som nämns i punkt 1. Utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår.

3. Arbetstidsutjämnningen sker så att man i arbetstidsutjämnningsschemat antecknar lediga dagar som motsvarar utfört arbete så att arbetstiden under en period på högst ett år utjämnas till de genomsnitt som nämns i punkt 1.

Protokollsanteckning:

Lokalt kan man komma överens om att ledigheterna eller en del av dem kan ges individuellt utan att på förhand anteckna dem i utjämningsdiagrammet.

4. I intermittert treskiftsarbete intjänas skiftledigheterna för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

Utförda ordinarie arbetsskift Antal skiftledigheter

14 arbetsdagar	1 ledig dag
27 arbetsdagar	2 lediga dagar
41 arbetsdagar	3 lediga dagar
54 arbetsdagar	4 lediga dagar
68 arbetsdagar	5 lediga dagar
81 arbetsdagar	6 lediga dagar
95 arbetsdagar	7 lediga dagar
108 arbetsdagar	8 lediga dagar
122 arbetsdagar	9 lediga dagar
135 arbetsdagar	10 lediga dagar
149 arbetsdagar	11 lediga dagar
162 arbetsdagar	12 lediga dagar
176 arbetsdagar	13 lediga dagar
189 arbetsdagar	14 lediga dagar
202 arbetsdagar	15,5 lediga dagar

Utöver de nämnda skiftledigheterna förkortas den årliga arbetstiden av de söckenhelger som under respektive år infaller mellan måndag och fredag.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt arbetstidsschemat bör arbetstagaren ges motsvarande ledig tid vid en annan tidpunkt. Istället för söckenhelgersättning betalas till arbetstagaren ersättning enligt medeltimförtjänsten för den ifrågakvarande ledigheten.

5. Som utförda ordinarie arbetsskift i treskiftsarbete räknas även de arbetsskift enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid samt utbildningstid som till någon del bekostas av arbetsgivaren, till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetsskift tid som använts för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och för möten i nämnder eller andra permanenta organ som tillsatts av dessa, 50- och 60-års bemärkelsedagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar, uppdrag som ställföreträdande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig samt för Industrifacket rf:s förbundsfullmäktigemöten eller förbundsstyrelsemöten.

6. I fall som gäller slutlön och i situationer där intermittert treskiftsarbete utförs under bara en del av kalenderåret, ersätts de ofullständiga skiftledigheterna i pengar. Beräkningsregeln är då att för ett ordinarie arbetsskift intjänas 0,613 timmar skiftledighet.

7. Arbetstiden förkortas utan att förtjänstnivån sjunker enligt följande:

Arbetstagare med timlön

För en skiftledighetsdag betalas en ersättning för 8 timmar enligt medeltimförtjänsten.

Arbetstagare med månadslön

Till arbetstagare med månadslön betalas ett separat tillägg på 4,2 procent av medeltimförtjänsten för varje ordinarie arbetstimme.

Tillägget betalas förutom för de arbetstimmar som utförts på ordinarie arbetstid även för sådan rese- och utbildningstid under den ordinarie arbetstiden som ersätts av arbetsgivaren och för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid eller enligt kollektivavtalet lön för sjukdomstid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat.

Tillägget beaktas vid beräkningen av semesterlönen men inte vid beräkningen av medeltimförtjänsten enligt kollektivavtalet.

8. För arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för veckan i fråga betalas ersättning enligt vad som har avtalats om övertidsarbete per vecka.

9. Om arbetstagaren har arbetat på en tid som i arbetstidsschemat antecknats som skiftledig, skjuts ledigheten upp till en senare tidpunkt.

10. Skiftledigheter åtgår och intjänas under den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

11. Semester ges i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet. Skiftledigheter får inte förläggas under semesterperioden.

De dagar som enligt arbetstidsschemat är skiftledighetsdagar räknas som likställda med arbetade dagar när semestern fastställs.

3.9 Kontinuerligt treskiftsarbete

Gällande arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete iaktas de protokoll som förbunden har undertecknat.

3.10 Vilotider

Måltidspaus i dagarbete

I ordinarie ettskiftsarbete har arbetstagaren en måltidspaus på en timme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen för att äta.

Undantag

Lokalt kan man komma överens om att även i dagarbete iaktta en måltidspaus på en halv timme så att arbetstagaren under denna tid fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Med arbetstagaren kan också avtalas att ingen måltidspaus hålls utan att arbetstagaren ges tillfälle att äta vid sidan om arbetet vid en med tanke på arbetet lämplig tidpunkt. Den tid som används för att äta vid sidan om arbetet räknas som arbetstid.

Måltidspaus i skiftarbete

I skiftarbete har arbetstagaren ingen måltidspaus, utan arbetstagaren ges tillfälle att inta sin måltid ungefär vid mitten av arbetsskiftet vid den tidpunkt som är mest lämplig med hänsyn till arbetet. Avvikelsen från skiftets mitt kan vara högst två timmar i båda riktningarna.

Arbetsdagens andra vilopaus

Om arbetstiden överskrider tio timmar per dygn, har arbetstagaren om han eller hon så önskar rätt att hålla en vilopaus på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Förfriskningar

Arbetstagaren har rätt att på arbetsplatsen avnjuta kaffe eller förfriskningar två gånger om dagen, dock så att det stör produktionen så lite som möjligt.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som följer varje arbetsskifts början beviljas en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arrangemang av arbetet så förutsätter kan arbetsgivaren och vederbörande förtroendeman eller en annan i 25 § i arbetstidslagen avsedd representant för arbetstagarna med arbetstagarens samtycke avtala om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska dock omfatta minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfälligt avvika under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i 25 § i arbetstidslagen. Dygnsvilan bör dock vara minst fem timmar och arbetstagaren bör ges de ersättande vilotider som avses i lagen så fort som möjligt, dock senast inom förloppet av en månad.

Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar, som om möjligt ges i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten bör dock vara minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten ska dock vara minst 24 timmar per vecka. Om de tekniska omständigheterna eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke.

Ledighet per vecka behöver inte ordnas om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tre timmar.

Avvikelse från ledighet per vecka

Om en arbetstagare behövs tillfälligt i arbetet under hans eller hennes ledighet för att arbetet i företaget ska kunna hållas i gång, eller om arbetets art tekniskt inte tillåter att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, kan man avvika från det som sagts under punkten Ledighet per vecka.

Arbetstagaren ska i sådana fall ersättas för ovan nämnda tid så att en lika lång tid som han eller hon inte har fått som ledighet enligt föregående punkt förkortas från den ordinarie arbetstiden. Arbetstiden ska förkortas senast inom tre kalendermånader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan arbetet förutom med övertids- och söndagsersättningar även ersättas med en särskild penningersättning som fastställs utifrån övertidsersättningens grunddel.

3.11 Övertidsarbete

Arbete som är nödvändigt för att en industrianläggnings verksamhet fortsatt och regelbundet ska kunna hållas i gång och som inte kan utföras under ordinarie arbetstid utförs som övertidsarbete med de begränsningar i lagen som gäller arbetstiden.

Övertid per dygn

För övertidsarbete per dygn samt periodarbete betalas enligt arbetstidslagen förhöjd lön. För övertidsarbete som utförs på lördagar och helgafnär betalas genast en lön förhöjd med 100 procent.

För arbete som utförs omedelbart efter ett utfört ordinarie arbetsskift på natten, som är ordinarie arbete eller övertidsarbete, betalas genast lön förhöjd med 100 procent.

Övertid per vecka

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

Övertidsarbete i kontinuerligt skiftarbete

I kontinuerligt treskiftsarbete anses som övertidsarbete per vecka de timmar som utförs under lediga skift och som under respektive kalendervecka överstiger det antal ordinarie arbetstimmar i arbetstidsschemat som fastställts för ifrågavarande vecka, ifall man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledig tid.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertid per vecka

Ifall en arbetstagare på grund av semester, sjukdom, arbetstidsförkortning som avses i punkt 3.7 och 3.8 i kollektivavtalet, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, resa på arbetsgivarens uppdrag, utbildning som avses i punkt 7.1, 7.2 och 7.3 i det allmänna avtalet eller repetitionsövning inte har haft möjlighet att under arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsschema utföra så många arbetstimmar att det skulle motsvara arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid och han eller hon arbetar på en enligt arbetstidsschemat ledig dag, betalas för arbetstimmar som utförts på en ledig dag övertidsersättning enligt vad som avtalats om övertid per vecka.

Utbyte mot ledig tid

Lönen för mertids- eller övertidsarbete kan helt eller delvis bytas ut mot motsvarande ledig tid under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt vad som ovan anförts om ersättning för övertidsarbete.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om annat inte avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska om möjligt komma överens om tidpunkten för den lediga tiden. Ifall man inte kan nå en överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, ifall arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från det ovan anförda komma överens om att den ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sådan sparad ledighet som avses i 4 a § i semesterlagen. I fråga om ledigheten ska då i tillämpliga delar iaktas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet.

Vilopaus

Om arbetstagaren ska utföra övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört får han eller hon hålla en 15 minuters vilopaus som inräknas i arbetstiden.

Divisor för månadslön

Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete fås timlönen för en arbetstagare med månadslön genom att dividera månadslönen i dagararbete, tvåskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

3.12 Utryckningsarbete

Förutsättningar

Förutsättningarna för utryckningsarbete är följande: arbetet utförs på basis av ett larm, arbetstagaren blir tvungen att återvända till arbetet efter den ordinarie arbetstidens slut då arbetstagaren redan lämnat arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn då larmet inkommit eller under följande dygn mellan klockan 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

Utryckningspenningens storlek bestäms utgående från tidpunkten då larmet ges:

Den är:

- a) två timmars lön, om larmet ges på en ledig dag, under arbetstid eller efter denna före kl. 21.00
 - b) tre timmars lön, om larmet ges mellan kl. 21.00 och 07.00.
3. För arbete som utförs utifrån ett larm mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 %.
 4. Ersättning för ett kortare utryckningsbetonat arbete än en timme är lönen för en timme.

3.13 Beredskap

Beredskap i bostaden

Då arbetstagaren enligt ett avtal där beredskapstidens längd ska bestämmas är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete, betalas till arbetstagaren för sådan beredskapstid halv lön enligt medeltimförtjänsten, utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden.

Fri beredskap

Ifall man särskilt kommer överens om att arbetstagaren ska befinna sig någon annanstans så att han eller hon är anträffbar och vid behov kan kallas till arbetet ska det även avtalas om ersättning för detta. Vid fastställande av ersättningens belopp ska de begränsningar för arbetstagarens fritid som förorsakas av beredskapen beaktas. Längden på beredskapstiden och upprepad beredskap får inte oskäligt störa arbetstagarens fritid.

Då en arbetstagare som varit i beredskap kallas till arbete tillämpas inte bestämmelserna som gäller utryckningsbetonat arbete.

3.14 Arbetstidsbank

Avsikten med arbetstidsbanken är att stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

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

Ett företag kan införa ett system med en arbetstidsbank under förutsättning att arbetsgivaren och förtroendemannen skriftligen kommer överens om införandet och detaljerna.

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.

Det rekommenderas att bland annat följande skrivs in i avtalet om införande av en arbetstidsbank:

- vem avtalet gäller
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av

- den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka
- gränserna för sparad och lånad arbetstid inom vilka den ordinarie arbetstiden under en lägre tidsperiod kan variera
- lönegrund enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
- längden på perioden för utjämning av arbetstiden
- hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken
- principerna för hur den ordinarie arbetstiden per dag och/eller per vecka ordnas
- anmälnings- och tillvägagångssätt för ordnandet av arbetstiden
- arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för en ledighet som varar en arbetsdag eller längre.

För 58 år fyllda arbetstagare kan man avtala om att till arbetstidsbanken överföra penningförmåner som omvandlats till ledighet.

Då man avtalar om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till ledighet, bör man bedöma huruvida det samtidigt är nödvändigt att avtala om att öka maximigränsen för sparad ledighet.

Man kan fritt avtala om gränserna för att spara i och låna från arbetstidsbanken. Då man avtalar om en utjämningsperiod som är längre än ett år får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen.

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Om det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar dras av från slutlönen.

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden.

Om tids- eller penningsaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas eller dras de av på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning

Bestämmelserna i 14 § i arbetstidslagen iakttas inte vad gäller arbetstidsbanken.

3.15 Utbildning och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan hänvisa arbetstagaren utanför den ordinarie årliga arbetstiden även till fortbildning, kompletterande utbildning, utrustnings- eller säkerhetsskolning eller skolning för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten som ordnas på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren angiven plats, dock högst 8 timmar per kalenderår.

Denna tid är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den i kollektivavtalet överenskomna ordinarie årliga arbetstiden. Under utbildningen eller utvecklingstillfället betalas en lön som motsvarar lön för ordinarie arbetstid jämte eventuella arbetstids- och förhållandetillägg.

Utbildningen eller utvecklingstillfällen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningen eller utvecklingstillfallets längd, dock med högst två timmar per dag. Utbildningen eller ett utvecklingstillfälle kan även genomföras under hela dagen. En utbildning eller ett utvecklingstillfälle kan inte placeras på en söckenhelg.

Ifall en utbildning eller ett utvecklingstillfälle som nämns ovan ordnas utanför arbetsplatsen, tillämpas på ersättning av resekostnader bestämmelserna i 5.1.

KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

4.1 Löneformer

Rättvisa och jämlikhet i lönesättningen betyder att arbetstagarna för lika krävande arbetsuppgifter och likvärdiga arbetsprestationer får lika stor lön.

Lönen består av två delar, arbetsuppgiftens svårighetsgrad (uppgiftsbaserad lönedel) och av en personlig lönedel, dvs. kompetens och arbetsprestation (personlig lönedel).

4.2 Lön enligt arbetsuppgift

Löner enligt svårighetsklass 1.2.2022–30.4.2022

	cent/h	euro/mån
Ingångslön	1000	1688
18 år fyllda		
svårighetsklass 1	1028	1737
svårighetsklass 2	1068	1806
svårighetsklass 3	1111	1877
svårighetsklass 4	1165	1969
svårighetsklass 5	1237	2090
svårighetsklass 6	1309	2212

Löner enligt svårighetsklass 1.5.2022–

	cent/h	euro/mån
Ingångslön	1020	1722
18 år fyllda		
svårighetsklass 1	1049	1772
svårighetsklass 2	1089	1842
svårighetsklass 3	1133	1915
svårighetsklass 4	1188	2008
svårighetsklass 5	1262	2132
svårighetsklass 6	1335	2256

FTIB
KEMIFACKET
Lönearbetsgruppen

MATRIS
23.3.2000

OMFATTNING

Arbetsuppgiften består av ett ringa antal arbeten på samma nivå, dvs. arbetstagaren utför i regel ett-två arbeten
Arbetsuppgiften innehåller flera arbeten, minst 3
Arbetsuppgiften innehåller flera uppgifter, minst 3

1 KUNNANDE

		OM 1	OM 2	OM 3
2 Arbetsuppgiften kräver baskunskaper Arbetsuppgiften kräver att utföraren arbetar efter givna direktiv. Arbetsuppgiften kan inläras efter en kort inlärningsperiod.	KU1	8	14	17
Arbetsuppgiften kräver mer än enbart baskunskaper Arbetsuppgiften kräver baskunskaper om branschen eller kännedom om processen och självständig tillämpning av direktiven.	KU2	15	18	21
3 Arbetsuppgiften kräver omfattande kunskaper Arbetsuppgiften kräver omfattande kännedom om branschen eller förmåga att klara av problemsituationer i processen	KU3	19	22	25
4 Arbetsuppgiften kräver synnerligen omfattande kännedom Arbetsuppgiften kräver synnerligen omfattande kännedom om branschen och/eller utbildning.	KU4	23	26	32

**KUNSKAPERNA INHÄMTAS GENOM ERFARENHET OCH/ELLER UTBILDNING
MANUELLA FÄRDIGHETER**

	Kräver inte	Kräver	Kräver mycket
	MA1	MA2	MA3
Arbetsuppgiften kräver särskild för handarbete kännetecknande manuell noggrannhet	2	4	6

ANSVAR

	Normalt	Rätt stort	Stort
	AN1	AN2	AN3
Det ansvar som arbetsuppgiften förutsätter, vilket beror på arbetets självständighet, säkerhetskraven, prestationen, produkten eller arbetsredskapen	3	6	9

VÄXELVERKAN

	Normal	Rätt stor	Stort
	VÄ1	VÄ2	VÄ3
Med växelverkan avses här förmåga att ta hänsyn till medmänniskor. Umgänget kan bestå av interna kontakter på arbetsplatsen eller med kunder	3	6	9

Normal: Givande/mottagande av direktiv, hjälp och råd

Rätt stor: Uppgifter i arbetsgrupp, kundbetjäningssuppgifter, intern eller extern

Stor: Intern och extern kundbetjäningssuppgift

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Här avses olägenheter som förekommer på arbetsplatsen eller det att arbetet kräver särskild försiktighet

		Ingen belastning	Belastning
		BE1	BE2
Olägenheter förekommer inte eller förekommer i ringa omfattning	MI1	2	4
Miljöolägenheter som stör skötandet av arbetsuppgiften och som inte med skyddsutrustning helt kan avlägsnas	MI2	4	8

BELASTNING; psykisk; fysisk

Uppgiftsbaserad lönedel

Bedömning av arbetsuppgiftens svårighetsgrad

Den uppgiftsbaserade lönedelen baserar sig på hur krävande respektive arbetsuppgift är. Definitionen baserar sig således inte på hur väl arbetstagaren utför sitt arbete.

På arbetsplatserna granskas arbetsuppgifternas svårighetsgrad utgående från deras etablerade innehåll. Uppgiftsbenämningen eller ett till innehållet föråldrat arbetsavtal beskriver inte alltid arbetsuppgiftens verkliga natur. Därför baserar sig bedömningen på en aktuell beskrivning av arbetsuppgiftens innehåll.

Grunderna för bedömningen av svårighetsgraden

Bedömningen av arbetsuppgiftens svårighetsgrad sker med hjälp av sju svårighetsfaktorer som ingår i systemet:

Svårighetsfaktorerna är:

Kunnande

Omfattning

Manuella färdigheter

Ansvar

Växelverkan

Arbetsförhållanden

Belastning

Kunnande KU

Med kunnande mäts mängden av kunskaper och färdigheter.

Arbetsuppgiften är mer krävande

ju mer erfarenhet och utbildning som krävs för att utföra arbetsuppgiften

ju allmännare arbetsdirektiven är och

ju mer omdöme och anpassning som behövs.

Mängden kunskaper, färdigheter och erfarenhet bedöms utgående från hurudan den arbetsuppgift är vars kunskaper det gäller att behärska.

Arbetsuppgiften bör bedömas utifrån arbetsuppgiftens verkliga svårighetsgrad, inte utifrån den persons utbildning, erfarenhet eller kompetens som vid ifrågavarande tidpunkt sköter arbetsuppgiften.

De kunskaper, färdigheter och den erfarenhet som arbetsuppgiften förutsätter bedöms med hjälp av blankettens vertikala skala.

Vid bedömningen av de kunskaper, färdigheter och den erfarenhet som arbetsuppgiften kräver används fyra olika nivåer. Nivåerna fastställs enligt det arbete eller den uppgift som är mest krävande.

Omfattning OM

Med faktorn omfattning mäts antalet arbeten, uppgifter och uppgiftshelheter.

Omfattningen är större

- ju mer arbete arbetsuppgiften innehåller
- ju mer arbetsuppgifterna avviker från varandra
- ju fler uppgifter man utför

Arbetsuppgiftens omfattning bedöms med hjälp av blankettens horisontella skala.

Manuella färdigheter MA

Med faktorn manuella färdigheter mäts den manuella precision som ingår i arbetsuppgiften.

Arbetsuppgiften är mer krävande ju mer den förutsätter ovan avsedda precision.

Ansvar AN

Med faktorn ansvar mäts det ansvar som arbetsuppgiften kräver och som är beroende av arbetsuppgiftens självständighet, de säkerhetskrav som ställs, prestationen, produkten eller arbetsredskapen.

Ansvaret är större

- ju självständigare arbetet eller uppgiften är
- ju mer omsorgsfull man bör vara med tanke på slutresultatet
- ju större helhet uppgiften omfattar.

Växelverkan VÄ

Med faktorn växelverkan mäts den hänsyn till medmänniskor som ingår i arbetsuppgiften. Umgänget kan bestå av interna kontakter på arbetsplatsen eller av kontakter med kunderna.

Växelverkan har stor betydelse i arbetsgrupps- och kundbetjäningssuppgifter som riktar sig till interna och externa kunder. Som störst är växelverkan i kundbetjäningssuppgifter som riktar sig till interna och externa kunder.

Miljöfaktorer MI

Miljöfaktorerna mäts med hjälp av de olägenheter som förekommer på arbetsplatsen och/eller den speciella försiktighet som arbetet kräver.

Med miljöolägenheter avses faktorer som stör utförandet av arbetsuppgiften, såsom t.ex. buller, drag, hetta. Speciell försiktighet kan krävas på grund av användning av kemikalier eller risken för brännskador.

Belastning BE

Med faktorn belastning mäts den psykiska eller fysiska belastning som förekommer i arbetsuppgiften.

Dylik belastning ingår exempelvis i talrika upprepningar, lyft eller statiskt bärande, enformigt eller ensidigt arbete

Med användning av liknande teknik väljs poängtal för de övriga svårighetsfaktorerna.

Arbetsuppgiftens svårighetsklasser och poäng

Svårighetsklass	Svårighetspoäng
Ingångslön	
1	18–24
2	25–31
3	32–40
4	41–49
5	50–57
6	58–64

4.3 Uppgiftsbaserad lön

Lönen består av två delar, arbetsuppgiftens svårighetsgrad (uppgiftsbaserad lönedel) och av en personlig lönedel, dvs. kompetens och arbetsprestation (personlig lönedel).

Bedömning av personlig kompetens/personligt kunnande

När den uppgiftsbaserade lönedelen fastställts bedöms vilken inverkan utförarens kunnande/kompetens och arbetsprestation har (på lönen).

Den personliga lönedelen utgör minst 2 procent av textilvårdarens uppgiftsbaserade lönedel.

De personliga faktorerna bedöms i förhållande till de krav som arbetsuppgiften ställer. Med personligt kunnande avses sådana personliga egenskaper hos arbetstagaren som direkt eller indirekt inverkar på ett lyckat arbetsresultat.

Den personliga lönedelen fastställs så snart som möjligt, dock senast fyra månader efter att anställningsförhållandet har inletts. Innan den personliga lönedelen fastställs används som textilvårdarens grundlön antingen ingångslönen (ny arbetstagare) eller den uppgiftsbaserade lönedelen.

Textilservicebranschens arbetsmarknadsorganisationer har utarbetat den bifogade exempelmatriken för fastställande av den personliga lönedelen. För fastställandet av denna lönedel kan företagen också använda andra faktorer som man gemensamt kommit överens om på arbetsplatsen. (Matris)

Därtill kan företagen till matrisen foga/välja för företaget viktiga mätare som mäter specialkunnande. De mätare som företaget valt bör, innan de tas i bruk, presenteras för personalen (behandlas i samråd med personalen).

Alla de faktorer/kunskapsfaktorer och principer som inverkar på den personliga lönedelen bör vara allmänt kända. Arbetstagaren bör ha möjlighet att få se resultatet av sin personliga bedömning.

Fastställandet av den personliga lönedelen görs i samband med justeringen av den ovan nämnda uppgiftsbaserade lönedelen. De nya klassificeringarna träder i kraft från början av den lönebetalningsperiod som följer efter att svårighetsbedömningen utförts.

Exempel:

DEN PERSONLIGA LÖNEDELEN/MATRIS					
Personens namn:	Arbetsuppgift:			Datum:	
	1 poäng Motsvarar de krav som arbetsuppgiften ställer	2 poäng	3 poäng Överskrider de krav som arbetsuppgiften ställer	4 poäng	5 poäng Överskrider betydligt de krav som arbetsuppgiften ställer
Arbetsresultat Kvantitet/kvalitet					
Flexibilitet					
Ekonomiskt tänkande Omsorgsfullhet					

Poäng sammanlagt

SPECIALKUNNANDE Grunder och belöning avtalas arbetsplatsvis	
---	--

De faktorer som beaktas vid bedömningen av personlig kompetens kan t.ex. vara:

Arbetsresultatets kvantitet och kvalitet

Arbetsresultatet fastställs genom att jämföra textilvårdarens resultat med det normala arbetsresultat som fastställts för arbetsuppgiften.

Flexibilitet

Flexibiliteten beskriver personens förmåga att möta nya situationer, förändringar och olikhet.

Man är förhandlingsvillig, en god lyssnare och lösningsinriktad.

Omsorgsfullhet

Vid fastställande av omsorgsfullheten beaktas hur väl arbetstagaren iakttar anvisningar, håller ordning på sin arbetsplats och iakttar arbetstiderna så att man inte utan godtagbart skäl avviker från dem.

På arbetsplatsen ska varje textilvårdare ges en utredning över de principer enligt vilka de personliga lönedelarna differentieras.

Den personliga kompetensen mäts genom olika faktorer på basis av hur väl arbetstagaren svarar mot de krav som uppgiften ställer, huruvida han eller hon överskrider dem eller överskrider dem betydligt.

Kriterierna för **specialkunnande** och belöning avtalas separat för varje arbetsplats.

Nya arbetstagare

Svårighetsgraden i en ny arbetstagares arbetsuppgift bedöms senast när anställningsförhållandet har fortgått i fyra månader. Före svårighetsbedömningen betalas till en ny arbetstagare kollektivavtalsenlig ingångslön.

Tjänstetidstillägg

Till en arbetstagare som oavbrutet tjänstgjort inom samma företag utbetalas, oberoende av avlöningsform, ett tjänstetidstillägg som en del av den personliga lönen enligt följande:

Tjänstetidstillägg 1.2.2022–30.4.2022

	cent/h	euro/mån
5–9 år	17	27
10–14 år	22	36
15–19 år	29	48
20–24 år	39	65
över 25 år	48	80

Tjänstetidstillägg 1.5.2022–

	cent/h	euro/mån
5–9 år	18	28
10–14 år	23	37
15–19 år	30	49
20–24 år	40	66
över 25 år	49	82

2. Tjänstetidstillägg betalas från början av den lönebetalningsperiod som följer efter att de bestämda tjänsteåren nåtts.

En förutsättning för att tjänstgöringstiden ska beaktas som en lönegrund är att tjänstgöringstiden har varit kontinuerlig och inom samma företag.

Ifall en arbetstagares anställningsförhållande "vilar" på grund av att arbetstagaren fullgör sin värnplikt, räknas tiden före värnpliktstiden med i tjänstgöringstiden. Själva värnpliktstiden räknas dock inte till tjänstgöringstiden.

Om ett anställningsförhållande upphör avbryts kontinuiteten. Av denna orsak räknas vid ett eventuellt senare anställningsförhållande endast den tjänstgöringstid till godo, som fullgjorts efter att anställningsförhållandet återupptagits.

Arbete som utförs kontinuerligt på olika arbetsplatser inom samma företag beaktas vid beräkningen av tjänstgöringstiden.

I övrigt följs tillämpningspraxis i semesterlagen vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet.

3. Om ett företag redan tidigare har tagit i bruk ett lönesystem eller andra system, där tjänstgöringstiden beaktas som löne- eller ersättningsfaktor, får inte systemen i ett sådant företag och det system som föreskrivs i det här avtalet tillämpas samtidigt så att verkan blir kumulativ.

Normtimlöner för unga arbetstagare

1. Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och hans eller hennes arbetsskicklighet, arbetserfarenhet och kompetens är tillräckliga och arbetet inte begränsas av andra i lagen bestämda inskränkningar än bestämmelserna om övertidsarbete, fastställs den unga arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för arbetet i fråga.

Normtimlöner för unga arbetstagare 1.2.2022–30.4.2022

	cent/h	euro/mån
15 år	905	1530
16 år	917	1547
17 år	927	1566

Normtimlöner för unga arbetstagare 1.5.2022—

	cent/h	euro/mån
15 år	923	1561
16 år	935	1578
17 år	946	1597

Protokollsanteckning:

Normtimlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

4.4 Prestationslönearbete

Där arbetets karaktär så tillåter och det är tekniskt möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete för att öka produktionen och förtjänsten. Prissättningen för prestationslönearbetet ska baseras på lönerna enligt svårighetsgrad.

Prissättningsregel

I rakt ackord ska ackordslönen prissättas så att arbetstagarens ackordinkomst i normalt ackordarbetstempo blir 20 procent högre än prissättningsgrunden, dvs. lön enligt arbetets svårighetsgrad, och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbeteffektiviteten stiger.

Del- eller blandackord

Del- eller blandackordsarbete, där en del av lönen betalas som fast och en del som rörlig del efter arbetsprestation, bör prissättas på så sätt, att när arbetsprestation eller arbeteffekt motsvarar normal ackordsarbetstakt, förtjänsten med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön. Då prestationsnivån stiger, ska den rörliga delen öka i samma proportion.

Premielön

Ett premielönesystem kan användas i de arbeten, där arbetsresultatet (produktionsvolym, produktens kvalitet, ekonomisk användning av råvaran etc.) beror på t.ex. arbetstagarens noggrannhet, arbetsskicklighet eller andra dylika faktorer. Premielönearbetet bör prissättas så att förtjänsten vid normal prestationsnivå överstiger lönen enligt arbetets svårighetsgrad.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att lönens fasta del i del- eller blandackordsarbete kan vara mindre än normtimlönen, under förutsättning att förtjänstnivån uppfyller prissättningsbestämmelserna.

Avtal om ackord

För ackordsarbete för vilket ett fast arbetspris inte har bestämts, avtalas om möjligt redan innan arbetet påbörjas om ett ackordspris mellan arbetsgivaren och den arbetstagare eller de arbetstagare som erbjuds ackordsarbetet. Arbetstagaren ska ges ett intyg över ackordspriset och nödvändiga uppgifter om grunderna för beräkningen av ackordpriset. Då ackorden ges ut, bör man sträva till att de indelas i ändamålsenliga och tillräckligt korta serier.

Ändringar i produktionsmetoderna

Om de faktorer som påverkar prissättningen av ackordsarbetet förblir oförändrade, förblir enhetspriset detsamma. Om det i arbets- eller produktionsmetoderna, arbetsarrangemangen, arbetsredskapen eller råvarornas kvalitet sker förändringar som påverkar ackordprissättningen, fastställs ett nytt ackordspris för arbetet.

Granskning av prissättningen

Om arbetstagaren på goda grunder visar att ett gällande pris är felaktigt ska han eller hon underrätta arbetsgivarens representant om detta så att prissättningen kan ses över, men arbetet utförs dock mot detta pris. Utredningar för granskning av ackordspriset ska inledas utan onödigt dröjsmål. Om granskningen ger anledning till ändringar, tillämpas det justerade priset från den dag då begäran om granskning framställdes.

Avslag av ackord

Om en arbetstagare vägrar att ta emot ett ackord utförs arbetet som tidsarbete, för vilket arbetstagaren får en ersättning som motsvarar hans eller hennes personliga timlön.

Gruppackord

Vid gruppackord får arbetstagaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin personliga timlön och det antal arbetstimmar som arbetstagaren lagt ner på gruppackordet, såvida inte de berörda arbetstagarna och arbetsgivaren sinsemellan har kommit överens om annat.

Avbrytande av ackord

Om arbetstagaren på arbetsgivarens order är tvungen att avbryta ett avtalat ackord som han eller hon påbörjat på grund av annat arbete än sådant reparations- och monteringsarbete, som är nödvändigt för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick, och om det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras som ackord, betalas till arbetstagaren för avbrottets tid, dock högst sex arbetsdagar, lön enligt hans eller hennes medeltimförtjänst. Om timarbetet pågår längre än sex arbetsdagar, betalas tidlön för den timarbetstid som följer därpå.

Protokollsanteckning:

Det ovannämnda avbrytandet av ackordsarbetet gäller inte fall där ackordsarbetet upphör t.ex. på grund av byte av sort eller någon annan motsvarande orsak.

4.5 Arbets- och tidsstudier

På de arbetsplatser där arbetsstudier används ska arbetsgivaren ge arbetstagarnas representanter en tillräcklig utredning och utbildning rörande undersökningsmetoderna samt hur de eventuellt tillämpas på lönesättningen.

4.6 Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Tillägg för kvälls- och nattarbete

Ifall arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd så att arbete utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas för de arbetstimmar som infaller inom den nämnda tidsintervallen sådant tillägg för kvällsarbete som motsvarar tillägget för kvällsskift och för arbetstimmar som infaller mellan kl. 00.00 och 06.00 sådant tillägg för nattarbete som motsvarar tillägget för nattskift.

Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete i textilservicebranschen 1.2.2022–

Kvällsskiftstillägg	1,21 euro/timme
Tillägg för kvällsarbete	1,21 euro/timme
Natsskiftstillägg	2,18 euro/timme
Tillägg för nattarbete	2,18 euro/timme

4.7 Förflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

Ifall en arbetstagare med tidlön förflyttas till ett annat arbete som är lägre avlönat än hans eller hennes eget, får arbetstagaren för två veckors tid den personliga timlön som är avtalad för det tidigare arbetet och därefter bestäms lönen enligt det arbete som utförs.

Högre avlönat arbete

Ifall en arbetstagare som förflyttas till ett annat arbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt som en arbetstagare som egentligen utför detta arbete med tanke på både arbetets kvalitet och arbetseffektiviteten, betalas till honom eller henne genast lön för det nya arbetet.

4.8 Lönebetalning

1. Lönen betalas på avtalade löneutbetalningsdagar minst två gånger i månaden. Lokalt kan avtalas om att lönen betalas en gång i månaden. Om löneutbetalningsdagen infaller på en söndag eller helgdag betalas lönen föregående vardag.

2. För beräkning av lönen får lönen för sex dagar lämnas inestående.

Då ett anställningsförhållande upphör på grund av uppsägning, ska de förfallna tillgodohavandena betalas senast den första arbetsdagen efter anställningsförhållandets slut. I fråga om hävning ska tillgodohavandena betalas inom tre arbetsdagar efter att anställningsförhållandet upphört, och vid upplösning av anställningsförhållande inom tre arbetsdagar efter det att ett beslut fattats om upplösning av anställningsförhållandet.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att de tillgodohavanden som förfallit till betalning vid anställningsförhållandets slut betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

3. Arbetstagaren ska i samband med löneutbetalningen ges en lönespecifikation.

4. Av lönen innehålls vad arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.

4.9 Månadslön

Uppdelning av månadslön

Om arbetstagaren inte är berättigad att få ut sin lön för hela lönebetalningsperioden beräknas den lön som ska betalas till honom eller henne för den arbetstid som utförts under den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat så att månadslönen för betalningsperioden divideras med det antal

arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i denna tidsperiod, och den timlön som fås multipliceras med det antal timmar för vilka arbetstagaren är berättigad till lön.

I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete räknas skiftledigheterna enligt arbetstidsschemat med i det antal ordinarie arbetstimmar som utgör divisorn.

Övergång till månadslön

När timlönen omräknas till månadslön höjs den gällande timlönen först med 4,3 procent och det tal som fås multipliceras med talet 169.

Övergång till timlön

När månadslönen omräknas till timlön divideras månadslönen med talet 169 och det tal som fås sänks med 4,1 procent.

4.10 Medeltimförtjänst

Beräkningsperiod

Vid beräkningen av medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare med timlön

Arbetstagarens medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst som han eller hon har fått under beräkningsperioden i tidlöns-, ackords- samt delackords- och premiearbete, inklusive eventuella tjänstetidstillägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, exceptionellt svårt och farligt arbete samt skiftarbete, exklusive övertidsersättning och söndagsförhöjning, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

Vid beräkning av medeltimförtjänsten för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete avdras dock inte söndagsförhöjningarna från förtjänsten.

Arbetstagare med månadslön

Vid beräkning av medeltimförtjänsten för arbetstagare med månadslön fås en medeltimförtjänst som motsvarar den fasta månadslönen genom att räkna ihop de månadslöner jämte tjänstetidstillägg som enligt avtal ska betalas till arbetstagaren för beräkningsperioden, och dividera det lönebelopp som fås med det antal timmar som fås genom att multiplicera antalet månader som ingår i beräkningsperioden med talet 169.

Om det i arbetstagarens lön ingår föränderliga lönebeståndsdelar, t.ex. premieandelar eller timbaserade tillägg, beräknas den medeltimförtjänst som motsvarar dessa på det sätt som beskrivs i punkten Arbetstagare med timlön.

Medeltimförtjänst som är mindre än den personliga timlönen

Då medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid är mindre än den personliga timlönen används den personliga timlönen som beräkningsfaktor.

Användningsperiod för medeltimförtjänst

De medeltimförtjänster som avses i punkt 1 och som baseras på kvartal används på följande sätt:

- för februari, mars och april används medeltimförtjänsten för fjärde kvartalet föregående år,
- för maj, juni och juli används medeltimförtjänsten för årets första kvartal,
- augusti, september och oktober används medeltimförtjänsten för årets andra kvartal samt

– för november, december och januari används medeltimförtjänsten för årets tredje kvartal.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användning av medeltimförtjänst

Medeltimförtjänsten används som grundlön för arbetstagare med timlön vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna såsom vid beräkningen av t.ex. övertids- och söndagsförhöjningar. Vid beräkning av ovannämnda förhöjningsdelar för arbetstagare med månadslön används den divisor som avses i punkten Divisor för månadslön.

Dessutom används medeltimförtjänsten i de fall då ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalet ska betalas till såväl timavlönade som månadsavlönade arbetstagare.

Protokollsanteckning:

Det ovan nämnda förpliktigar inte sådana företag att tillämpa medeltimförtjänst, som kan beräkna grundlön eller ersättning för förlorad arbetsförtjänst på ett enklare sätt, t.ex. på grund av att företaget endast tillämpar tidlön.

KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

5.1 Ersättning för resekostnader

Kontrollera ersättningarna för resekostnader i euro på www.vero.fi.

Arbete utanför fabriksområdet

Allmänna bestämmelser

Reseskyldighet

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Resans början och slut

Resan anses ha inletts när arbetstagaren reser från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den anses avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad.

Protokollsanteckning:

Eventuell nödvändig väntetid under resan till följd av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller anses höra till resan.

Kommenderingsort

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

Om arbetstagaren till följd av karaktären av företagets verksamhet ständigt blir tvungen att arbeta på olika arbetsplatser, ska arbetsgivaren i samband med anställningen informera arbetstagaren om vilken som är hans eller hennes fasta arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. När det sker en väsentlig förändring i förhållandena som påverkar denna definition ska arbetsgivaren informera arbetstagaren på motsvarande sätt.

Kort arbetskommendering

Det är fråga om en kort arbetskommendering då resan uppskattas kräva övernattning och vistelse på främmande ort i högst 14 kalenderdygn.

Lång arbetskommendering

Det är fråga om en lång arbetskommendering då resan och vistelsen på främmande ort uppskattas vara i över 14 kalenderdygn.

Skyldighet att meddela om arbetskommendering

Meddelande om kort arbetskommendering ska ges senast på den tredje dagen före resan.

Meddelande om lång arbetskommendering ska om möjligt ges en vecka i förväg, dock senast på den tredje dagen före resan.

Med tillämpning av ovan nämnda anmälningstid underrättas arbetstagaren om specialfrågor i anslutning till resan, t.ex. reservering av bostad genom arbetsgivarens försorg eller möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten.

Avvikelse från ovan nämnda utsatta tider kan emellertid göras för sådana arbetstagare vars arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar samt vid brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning:

Arbetskommenderingen är brådskande om det gäller nödarbete eller om resan föränleds av en annan oväntad orsak, t.ex. en annan arbetstagares sjukdom, och produktionstekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

Ersättning för resekostnader

Till arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och ersättning för tiden som arbetstagaren under arbetsdygnet använt till resandet samt ersättning för extra utgifter på kommenderingsorten enligt följande:

a) Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader som förorsakas av resor till och från kommenderingsorten eller till en annan kommenderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- eller andra resebiljetter i andra klass, kostnader för bagage samt, om resan sker på natten, priset på sovplats i motsvarande klass.

Användning av egen bil

Om arbetsgivaren och arbetstagaren före resan har avtalat om användning av arbetstagarens egen bil i researbete, betalas en ersättning för detta, liksom för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil. Ersättningens maximibelopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

B) Ersättning för restid

Till arbetstagaren betalas ersättning för restiden räknat i timmar, för högst 16 restimmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras det antal arbetstimmar som arbetstagaren under ifrågavarande arbetsdygn utfört under ordinarie arbetstid.

För det antal restimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt medeltimförtjänsten.

För en resa som sker på en ledig dag betalas för restid på högst 8 timmar ersättning enligt medeltimförtjänsten.

För övriga restimmar, dock för högst 8 timmar, betalas en ersättning som uppgår till 85 procent av medeltimförtjänsten.

Protokollsanteckning:

Parterna har i förhandlingarna varit ense om att man efter en resa bör undvika en situation där arbetstagarens restimmar och arbetstimmar som ska ersättas tillsammans överskrider 12 timmar under ett och samma arbetsdygn, om detta inte är absolut nödvändigt på grund av arbetets brådskande karaktär.

Sovplats

Om sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte ovan nämnda ersättning för tiden mellan klockan 21.00 och 7.00.

c) Dagtraktamente

När stället där arbetet utförs mäts längs en allmänt använd färdrutt ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas dagtraktamente för varje resedygn enligt följande:

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat i över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat i över 6 timmar.
- För en del av ett dygn som följer på ett resedygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Ett resedygn är en tidsperiod på högst 24 timmar som påbörjas när arbetstagaren inleder en arbetsresa från sin arbetsplats eller sin bostad. Resedygnet slutar när arbetstagaren återvänder från arbetsresan till sin arbetsplats eller sin bostad. Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Protokollsanteckning:

Resekostnaderna ersätts enligt skattestyrelsens vid tidpunkten gällande beslut.

Om arbetstagaren under något av resedygnet får kostnadsfri eller i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om fullt dagtraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en gratis måltid.

Tillämpningsanvisning:

När fri kost eller bostad har ordnats för arbetstagaren har det ingen betydelse huruvida dessa har ordnats av arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren.

d) Måltidsersättning

Då arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas till honom eller henne

- ersättning för reskostnaderna och
- resetiden enligt punkt b) samt
- måltidsersättning som utgör 1/4 av dagtraktamentet i hemlandet i de fall där arbetstagare inte har möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, eller när gratis kost inte serveras på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning:

Ifall arbetsresan börjar från arbetstagares ordinarie arbetsplats mitt under pågående arbetsdag, betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnaderna och resetiden också för en resa som är kortare än vad som avses ovan.

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

Protokollsanteckning:

Detta stycke tillämpas inte i de fall då arbetstagaren måste röra sig mellan arbetsplatser inom samma företag, när dessa arbetsplatser ligger på samma ort eller annars nära varandra och möjligheterna till kost samt bespisningsförhållandena på dessa arbetsplatser är likvärdiga.

e) Övernattningskostnader

Utöver dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen genom att betala inkvarteringskostnaderna eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Har inkvartering inte ordnats för arbetstagaren betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbeidskommenderingen enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning, till ett belopp av högst en och en halv gång det dagtraktamente som nämns i punkt c) i denna paragraf.

Nattresepenning

Nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente och under vilket det inte har ordnats fri inkvartering för arbetstagaren eller då arbetstagaren inte fått inkvarteringsersättning eller en sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren omotiverat underlåtit att utnyttja en av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

f) Anskaffande av bostad

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

Bostadens standard

Om arbetsgivaren vid ett fast arbetsställe på kommenderingsorten ordnar en bostad åt arbetstagaren ska den inkvartering som arbetsgivaren införskaffar för ändamålet vara sådan att bostadsutrymme per inkvarterad arbetstagare är minst 10 m³ och att högst två personer inkvarteras i samma rum. Därutöver ska i anslutning till inkvarteringsutrymmena reserveras tillräckliga sociala utrymmen och rekreationsutrymmen med tanke på förhållandena.

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

g) Specialbestämmelser**Skötsel av personliga ärenden**

Vid en lång arbeidskommendering kommer arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan överens om de grunder på vilka arbetstagaren separat i varje fall kan beviljas ledigt från arbetet för att kunna sköta nödvändiga personliga ärenden på hemorten, under förutsättning att ledigheten kan beviljas utan att det stör arbetets normala gång.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten inte är möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren på grund av detta måste bo över 5 kilometer från arbetsplatsen, betalas arbetstagaren ersättning för resekostnaderna. 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.

Kostersättning

En arbetstagare som under arbete på kommenderingsorten får fri kost och bostad är för helg- och högtidsdagar berättigad till penningersättning för kost, ifall han eller hon så önskar.

Sjukhusdagpenning

Om arbetstagaren på kommenderingsorten ordinerar sjukhusvård, betalar arbetsgivaren i stället för dagtraktamente en sjukhusdagpenning på 3,03 euro per dygn fram till dess arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid på grund av arbetstagarens arbetsförmåga upphör. Arbetstagaren har dock inte rätt till ovanstående ifall han eller hon på grund av en försäkring som arbetsgivaren tecknat är berättigad till ersättning för den vårdavgift som bärs upp av sjukhuset.

Omotiverad frånvaro och dagtraktamente

I fall där arbetstagare utan godtagbar orsak är frånvarande från arbetet på kommenderingsorten förfars ifråga om dagtraktamente på följande sätt:

1) Dagtraktamente för lediga dagar

Om frånvaron direkt ansluter sig till en ledig dag strax före eller efter arbetsdagen utbetalas inget dagtraktamente för denna lediga dag.

2) Dagtraktamente för arbetsdag

Dagtraktamentets belopp för frånvarodagen minskas i förhållande till den tid då arbetstagaren inte har utfört arbete.

Hemresor till påsk, midsommar och jul

Om arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen har arbetat oavbrutet i minst 6 veckor på kommenderingsorten är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar såvida detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Då ersätter arbetsgivaren i enlighet med punkt a) resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen, ersättning för resetiden under själva resan enligt punkt b) samt vidare dagtraktamente enligt punkt c) och nattresepenning enligt förutsättningarna i punkt e).

Detsamma gäller även övriga arbetstagare som arbetsgivaren vid nämnda helgdagar skickar hem.

Tillämpningsanvisning:

För de resor som avses i denna avtalspunkt gäller arbetsgivarens ersättningsskyldighet ända till arbetstagarens hemadress.

Arbetstagaren ska på begäran lämna arbetsgivaren en utredning om var hans eller hennes hem är beläget.

h) Begränsning

När arbetet på kommenderingsorten utförs av en lokal invånare eller annan arbetstagare som anställts på orten, är denna person inte berättigad till förmånerna i detta moment.

Arbete utomlands

1. Vid s.k. researbete utomlands ska arbetsgivaren och arbetstagaren före resans början komma överens om arbetsvillkoren.

Protokollsanteckningar:

1. Parterna konstaterar att förbunden har utarbetat en rekommendation gällande de omständigheter som man vid kommendering utomlands bör komma överens om eller som vid behov bör klarläggas.

2. Förbunden rekommenderar att man uppgör en skriftlig överenskommelse om arbetsvillkoren för researbete utomlands. Villkoren bör i regel motsvara de arbetsvillkor som tillämpas på motsvarande arbete i arbetstagarens hemland

2. En arbetstagare bör inte utan att ha gett sitt samtycke sändas på en utlandskommendering om det inte är fråga om en arbetstagare vars arbetsavtal även förutsätter resor till utlandet eller i vars normala uppgifter detta tidigare har ingått eller om arbeidskommenderingen inte på grund av produktionstekniska orsaker är brådskande.

3. Om det arbete som ska utföras utomlands på grund av sin varaktighet, omfattning, att fler arbetstagare än vanligt behövs och andra omständigheter så kräver, kan förbunden avvika från bestämmelserna i denna paragraf separat avtala om arbetsvillkoren för ett dylikt projektbetonat arbete.

4. Dagtraktamente betalas enligt följande:

Dagtraktamentsbeloppet i respektive land är den summa som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefri.

Om en arbetstagare i de fall som avses i denna punkt 2 får gratis bostad eller kost eller bådadera, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Bostadens andel anses då utgöra 1/4 av dagtraktamentet, om inte annat avtalas lokalt.

5. För en arbetsplats kan också fastställas ett resereglemente som föreskriver arbetsvillkoren för arbete utomlands på ett sätt som avviker från detta kollektivavtal förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i ett lokalt avtal i sin helhet har konstaterats vara i nivå med villkoren för arbete utomlands i detta kollektivavtal.

5.2 Övriga ersättningar

Värnpliktsuppbåd

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som orsakas av att arbetstagaren deltar i värnpliktsuppbåd.

Repetitionsövning

Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för tiden för repetitionsövningar så att arbetstagaren tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner. Bestämmelsen tillämpas även på de arbetstagare som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas för specialuppgifter i befolkningsskyddet.

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättningsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans, sambons eller den registrerade partners föräldrar

Bemärkelsedagar

En arbetstagare har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är en arbetsdag.

Valnämnders och valkommittéers möten

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som är medlem i en valnämnd och valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga val, det inkomstbortfall som arbetstagaren orsakas av att nämnden eller kommittén sammanträder under arbetstagarens arbetstid.

Beräkningsgrund för ersättningarna

Som beräkningsgrund för de ersättningar som nämns i denna paragraf används medeltimförtjänsten som avses i punkt 4.10 i kollektivavtalet.

5.3 Söckenhelgersättning

Till en arbetstagare med timlön betalas för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul under nedan nämnda förutsättningar som söckenhelgersättning en lön som motsvarar inkomstbortfallet, ifall nämnda söckenhelger annars skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar.

Söckenhelgersättningen ska dock endast betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst tre (3) månader före den ifrågavarande söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren i enlighet med arbetstidsschemat varit i arbete den sista arbetsdagen före söckenhelgen och den första arbetsdagen efter söckenhelgen, eller under en av dessa dagar då frånvaron har berott på ett tillstånd av arbetsgivaren, permittering eller varit en avlönad frånvaro som ingår i kollektivavtalet.

Söckenhelgersättning betalas dock då en söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag sammanfaller med tiden för arbetstagarens semester, sjukdom som varat högst tre månader före söckenhelgen, permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker då permitteringen fortgått högst två veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

För söckenhelg som infaller på en ledig dag betalas ingen söckenhelgersättning. Ifall arbetstagaren arbetar under ovan nämnda dagar eller får ersättning på någon annan grund, betalas ingen söckenhelgersättning.

Ifall arbetstagaren inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas för självständighetsdagen söckenhelgersättning enligt denna paragraf.

5.4 Ersättning för storhelg

Till alla som arbetar under nyårsafton, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, midsommaraftonen, alla helgons dag, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul betalas med början från kl. 06.00 under 24 timmars tid lön förhöjd med 200 procent, i vilken ingår söndagsersättning.

Till dem som utför skiftarbete i natt- och kvällsskift eller utför ordinarie kvälls- och nattarbete under dagen innan de ovan nämnda dagarna, betalas lön förhöjd med 100 procent medan de som arbetar i morgonskiftet samt arbetstagare i ordinarie dagarbete får lön förhöjd med 20 procent. I ingendera ingår söndags- eller övertidsersättning.

KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER

6.1 Semester

Semesterns längd

Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen. Arbetstagaren har rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av

det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt att för detta semesterkvalifikationsår få 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Därtill iakttas semesterlöneavtalet som undertecknades mellan förbunden den 21 mars 2005.

Protokollsanteckning:

Då systemet med fyrsift används i kontinuerligt tresiftsarbete kan semester ges utanför arbetstidsschemat. Då andra system används, placeras semestern inom arbetstidsschemats ledighetsperioder, om inte annat avtalas lokalt.

Om det i den semesterperiod som beviljas under den egentliga semesterperioden mellan 2.5 och 30.9 utöver söndagar ingår övriga dagar som enligt lagen inte godkänns som semesterdagar, blir den arbetstid som avses i 3.8.2 i kollektivavtalet kortare så att den motsvarar dessa dagar.

Om arbetet avbryts under semestern, utbetalas ingen lön till sådana arbetstagare som inte har rätt till semester under den tid då avbrottet pågår. Inte heller sådana personer som har rätt till semester får lön för en längre tid än vad som föreskrivs i lagen om deras semester.

Om arbetena avbryts under semestern och en arbetstagare, som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd, vill arbeta under denna tid, eftersträvar man såvitt möjligt att arrangera arbete åt honom eller henne.

Semesterpremie

Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den föreskrivna eller överenskomna tidpunkten och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön enligt detta kollektivavtal.

Hälften av semesterpremien betalas som förskott i samband med betalningen av semesterlönen. Den här delen berörs inte av de förutsättningar för semesterpremie som nämns ovan.

Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller på en dag som i semesterlagen likställs med arbetad dag.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för betalning av semesterpremie är att arbetstagaren återvänder till arbetet efter vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av motiverad anledning gjorts i den.

Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålders- eller sjukpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha utträttat sin värnplikt återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet upphört, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av den här anledningen.

Semesterpremien betalas i dylika fall från semesterersättningen för det avslutade föregående semesterkvalifikationsåret, men inte från semesterersättningen för det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

Semesterpremien betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för dagen för återkomsten till arbetet betalas. Om semestern är uppdelad, betalas vid slutet av varje delsemesterperiod en motsvarande del av semesterpremien.

Lokalt kan avtalas om att en semesterpremie som intjänats under det avslutade semesterkvalifikationsåret betalas antingen i en eller flera delposter, dock så att den i sin helhet är betald senast före utgången av det ifrågavarande kalenderåret.

6.2 Lön för sjukdomstid

Karensdag

Till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta ska arbetsgivaren som lön för sjukdomstid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete, eller en i punkt 3.7 i kollektivavtalet avsedd arbetstidsförkortningsdag eller en i kollektivavtalets 3.8.3 punkt avsedd skiftledighetsdag. Lön för sjukdomstid betalas för de arbetsdagar samt förkortnings- och skiftledighetsdagar som avses ovan och som ingår i nedan angivna tidsperioder:

Kortare än en månads anställningsförhållande

Om arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycka börjar innan anställningsförhållandet hunnit fortgå en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjukdomstid 50 procent av arbetstagarens personliga tidlön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller mellan den dag då arbetsförmågan uppstod och en därpå följande tidsperiod på nio vardagar. I fråga om lönen för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön ska betalas.

Ersättningsperiod

Anställningsförhållande, som innan perioden av arbetsförmåga inleds oavbrutet varat i	Tidsperiod i antal kalenderdagar
minst 1 månad men under 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

Återfall av samma sjukdom

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar räknat från den tidpunkt då man senast betalat lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, fortgår utbetalningen av lön för sjukdomstid utan karensdag, ifall ersättningsperioden för denna sjukdoms del ännu inte gått ut. Utbetalningen av lön för sjukdomstid fortsätter utan karensdag tills sjukdomen eller perioden för betalning av lön för sjukdomstid upphör.

Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker i oklara fall genom att tolkningarna i sjukförsäkringslagen iakttas.

Karensdagen bortfaller

Lön för sjukdomstid betalas också för karensdagar om arbetstagarens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst ett år före arbetsförmågans början, eller arbetstagaren på nytt insjuknar i samma sjukdom såsom konstaterats ovan i denna paragraf, eller den av sjukdomen förorsakade arbetsförmågan har fortgått längre än sju dagar plus insjuknandedagen, eller arbetsförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Om arbetstagarens arbetsförmåga uppstår mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller skiftet.

Avslag på lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

Avdrag

Från lönen för sjukdomstid eller förlossningsledighet avdras den dagpenning eller moderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagaren med stöd av lag eller avtal får för samma arbetsförmåga eller förlossning och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren har dock inte rätt att avdra denna ersättning från lönen för sjukdomstiden eller moderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom eller henne själv helt eller delvis frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjukdomstid eller förlossningsledighet till arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att som återbetalning till sig själv lyfta den dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbara ersättning som enligt föregående stycke tillkommer arbetstagaren, eller att återfå motsvarande belopp av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Om dagpenning eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av lönen för sjukdomstid eller förlossningsledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkasse som får understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön under den förutsättning att sjukkassan befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne under den tid för vilken arbetsgivaren har betalat lön. Ifall arbetsförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön svarar sjukkassan enligt sina regler för betalningen av fortsatt sjukbidrag.

Ifall det på arbetsplatsen finns en kassa som lyder under sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sin skyldighet att betala lön för sjukdomstid på så sätt att kassan också betalar lönen för sjukdomstid och arbetsgivaren betalar en understödsavgift till kassan, som motsvarar de ifrågakommande kostnader som förorsakas av ett utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalat understöd.

Anmälningsplikt

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

Ett läkarintyg eller en annan avtalad utredning bör tillställas arbetsgivaren utan dröjsmål.

Förutsättningar för att godkänna ett intyg av en företagshälsovårdare eller hälsovårdare i epidemisituationer

Under epidemier kan ett så stort antal arbetstagare insjukna att det blir svårt att få tid hos läkare. Också när läkartjänster inte finns tillgängliga i tillräcklig grad kan en likadan situation tillfälligt uppstå.

I dessa fall kan sjukdomen anses vara konstaterad när en företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter utförd undersökning meddelar de symptom som observerats och det eventuella behovet av sjukledighet för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma företagshälsovårdare eller hälsovårdare som utfärdar intyget vid återfall. I dessa fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Därtill ska företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren före han eller hon ger sjukintyget tillsammans med en läkare ha konstaterat att ovan avsedda situationer föreligger.

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid

Arbetsförmågan konstateras med intyg godkänt av arbetsgivaren

- Arbetsförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.
- Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten i intyget.

Okklarheter kring läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när grunderna för betalning av lön för sjukdomstid och dess belopp på godkänt sätt har utretts.
- Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren visar upp har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. I så fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.
- Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Eventuella okklarheter ska då utredas lokalt mellan parterna i fråga. Ifall detta inte lyckas förs ärendet enligt den normala förhandlingsordningen på arbetsmarknaden till de myndigheter och expertorgan som behandlar sjukintyg.

I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder

- Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagsläkare.
- Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagsläkaren duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid ifall arbetstagaren för arbetsgivaren lägger fram en godtagbar orsak till att anlita en annan läkare. Dyliga orsaker kan vara till exempel användning av ett system med egenläkare, behovet av att anlita en specialist, en långvarig vårdrelation, företagshälsovårdsstationens öppettider eller en lång väg till företagsläkarens mottagning.

Missbruk av löneförmåner utgör en grund för hävning av arbetsavtalet

Om löneförmånerna för sjukdomstid missbrukas betalas naturligtvis ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet hävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren ska såvitt möjligt underrättas om insjuknande innan arbetsskiftet inleds.

- Arbetstagaren ska meddela sin närmaste chef eller annan person som arbetsgivaren angett om sitt insjuknande redan innan arbetsskiftet inleds, då detta är möjligt med beaktande av omständigheterna. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om tillvägagångssätten gällande detta.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid, så att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetet i fall av frånvaro ska organiseras den dagen.

- När arbetstagaren utan motiverad anledning låter bli att omedelbart anmäla sjukfrånvaro till arbetsgivaren börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid först efter att anmälan gjorts.

Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro

- Förbunden vill fästa de lokala parternas uppmärksamhet på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall. Det ligger i parternas gemensamma intresse att frånvaron reduceras till ett minimum.
- Förbunden följer med utvecklingen av sjukfrånvaro på ett sätt som ska avtalas närmare och utreder vid behov åtgärder för att lösa produktionsmässiga problem till följd av frånvaro.

- Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att handleda arbetstagarna i korrekt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukdomstid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges information och handledning i ärendet redan i samband med arbetsintroduktionen.

Ersättande arbete

Med ersättande arbete avses sådant arbete som utförs då personen är helt eller delvis arbetsförmögen på grund av en olycka eller sjukdom att utföra etablerat arbete eller arbete enligt arbetsavtalet. Personen arbetar tillfälligt med en lättare eller anpassad eller separat avtalad annan uppgift eller erhåller utbildning. Även ett lättare eller anpassat arbete enligt arbetsavtalet kan utgöra ersättande arbete. Ersättande arbete kan utföras som alternativ till av läkare ordinerad sjukfrånvaro. Principen för ersättande arbete är att arbetet är intressant och att det inte stör återhämtningen.

Efter att ha samtalat med arbetstagaren gör företagshälsovårdsläkaren en medicinsk bedömning utifrån arbetstagarens hälsotillstånd och arbetsförmåga av arbetstagarens möjlighet att utföra ersättande arbete. Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov företagshälsovården om det är möjligt att ge arbetstagaren ersättande arbete.

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbetsuppgifter ordna utbildning för arbetstagaren. Innan man inleder det ersättande arbetet avtalar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig separat för verksamhetsstället om de arbeten utöver utbildning som kan utföras som ersättande arbete.

6.3 Läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av lagstadgade eller av arbetsgivaren beordrade hälsokontroller med anknytning till arbetet eller av resor i anslutning till dessa.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänsten i följande fall:

Om det är fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning, eller andra sjukdoms- eller olycksfall om tid till läkarundersökning inte kan fås inom en rimlig tid utom arbetstid.

Laboratorie- och röntgenundersökningar som läkaren ordinerat i samband med läkarundersökningen likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs också en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom samt läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet. Likaså likställs med dessa en vårdåtgärd till följd av en cancersjukdom eller en plötslig tandsjukdom och screeningar enligt statsrådets förordning 339/2011 (bröstcancer och cancer i livmoderhalsen).

Arbetstagaren ska på förhand meddela arbetsgivaren om sitt läkarbesök. Om detta inte är möjligt ska anmälan göras omedelbart då det är möjligt. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen, vänte- och resetiderna samt i de fall som nämns i föregående stycke och i därmed likställda fall även om att han eller hon inte har kunnat få någon mottagningstid utanför arbetstiden.

Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Inkomstbortfallet som avses ovan fastställs enligt bestämmelserna om beräkning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Reseersättningar vid lagstadgade hälsokontroller betalas enligt principerna för reseersättningar i kollektivavtalet.

6.4 Familjeledigheter

Ytterligare information om familjeledigheter på www.kela.fi/perhevapaat.

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Lön för moderskapsledighet

Till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst sex månader före förlossningen, betalas lön för moderskapsledighet för de tidsperioder som nämns i punkt 6.2 från den dag då moderskapsledigheten enligt arbetsavtalslagen börjar.

Lön för faderskapsledighet

En arbetstagare får lön för de timmar som enligt arbetsskiftssystemet ingår i den ordinarie arbetstiden och som infaller under en faderskapsledighetsperiod på sex (6) dagar på samma villkor och enligt samma regler som finns i bestämmelserna om utbetalning av lön för moderskapsledighet i detta kollektivavtal.

Helhetsplan

Förbunden rekommenderar att det utarbetas en helhetsplan för användningen av föräldraledigheten och vårdledigheten på en blankett som centralorganisationerna har utarbetat tillsammans.

En arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett med detta likställt arbete.

Barn under 10 år insjuknar

Då ett barn som är under 10 år och bor i arbetstagarens eget hem eller annans hem plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern eller till barnets vårdnadshavare som bor permanent i gemensamt hushåll med modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid ges över frånvaron. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga.

På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets moder eller fader, om någon av föräldrarna till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller boende på annan ort på grund av medverkan i utbildning eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas enligt detta moment. Vid tillämpningen av detta moment jämföras studier med förvärvsarbete.

Svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 1315/89 har rätt att vara borta från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över barnets sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättningen är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Om arbetsplatsen dock vid en arbetstagares sjukdomsfall godkänner någon annan utredning, bör en sådan även räcka till som utredning av frånvaro med anledning av att ett barn har blivit sjukt.

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets moder, fader eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets moder eller fader. Frånvaron förutsätter att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan någondera av vårdnadshavarna stanna hemma för att vårda barnet.

Vid frånvarofall krävs av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som innehåller uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Det är inte nödvändigt att lägga fram någon utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under en arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet föreligger, ska arbetstagaren vid frånvaro få ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag då barnet insjuknar. Den dag som följer på dagen för insjuknandet utgör i allmänhet den första sjukledighetsdagen, på vilken bland annat tillämpas bestämmelserna om karenstid i kollektivavtalet.

4. Återfall av samma sjukdom

Om barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar betalas lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet även för vård av barnet utan karenstid såsom skulle vara fallet vid arbetstagarens egen sjukdom. Som återfall av samma sjukdom i enlighet med avtalet avses inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5. Frånvarons längd

Med kortvarig, tillfällig frånvaro enligt avtalet avses frånvaro i en, två, tre eller fyra dagar. Längden på frånvaron ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande bland annat av möjligheterna att ordna vården och typen av sjukdom. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till maximal frånvaro på fyra dagar med lön. Då frånvaron är längre än avtalat betalas ingen ersättning. Naturligtvis kan ett sjukt barn dock inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom fortlöper längre än den tid för vilken ersättning betalas.

6. Hur frånvaro på grund av barns sjukdom inverkar på införtjänad semester

Avlönad frånvaro på grund av att barnet plötsligt insjuknat inverkar inte på införtjänad semester. Enligt detta jämföras de ifrågakommande frånvarodagarna med de dagar som enligt lagen är likställda med arbetade dagar.

7. Ensamstående förälder

Som ensamförsörjare betraktas även en person som permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av fullgörande av värnplikt eller repetitionsövning.

8. Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma ges möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En sådan frånvaro med lön är lika lång som den tid som åtgår till arbetsresan fram och tillbaka.

6.5 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt ett avtal mellan centralorganisationerna.

6.6 Arbetarskydd

Allmän regel

För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas med tanke på arbetstagarnas säkerhet alla nödvändiga åtgärder.

Skyddskläder och skyddsutrustning

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

Kemikalier

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

Arbetsvägledning

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

Arbetsmiljöfrågor

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

Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall

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

KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

7.1 Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar

För att sköta sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen regelbunden befrielse från arbetet enligt det allmänna avtalet mellan TT och FFC, och en ersättning betalas varje månad åt honom eller henne enligt följande:

Månatliga ersättningar

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar

Beloppen på månadsersättningarna för huvudförtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige är från och med 1.2.2022

Antal arbetstagare	Ersättning euro/månad
under 20	82
21–50	82
51–100	112
101–200	143

Beloppen för månadsersättningarna gäller under hela avtalsperioden.

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet

Antal arbetstagare	Befrielse timmar/vecka
under 20	1 timme/vecka eller enligt lokal överenskommelse
21–50	4 timmar
51–100	8 timmar
101–200	16 timmar

Då omfattningen av den befrielse som ska beviljas en huvudförtroendeman fastställs utgår man från antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före valet av huvudförtroendeman samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den så fastställda omfattningen av befrielsen tillämpas fram till följande kontroll av antalet anställda.

Uppsägning av vice huvudförtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, ifall arbetsgivaren inte kan påvisa en annan grund för åtgärden. Det ovan nämnda tillämpas inte i det fall att arbetstagaren som valts till vice huvudförtroendeman redan omfattas av effektiviserat uppsägningsskydd genom sin ställning som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vid en arbetsavdelning eller motsvarande enhet.

Samma regel gäller för vice arbetarskyddsfullmäktigen.

Allmänt avtal TT–FFC

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om uppsägning eller permittering av vice huvudförtroendeman / arbetarskyddsfullmäktig iakttas trots att det Allmänna avtalet TT-FFC som

tillämpas som en del av kollektivavtalet inte i detta sammanhang har ändrats. I övrigt förfars i enlighet med centralorganisationernas avtal.

Formeln för beräkning av en arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet är antalet arbetstagare x 0,179 = tiden i timmar/4 veckor.

7.2 Fackavdelningens möten

En registrerad underförening till Industrifacket och dess fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar.

Överenskommelse med arbetsgivaren

En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i nästa stycke.

Mötesplats

Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska man bl.a. se till att bestämmelserna om säkerhet i arbetet, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

Mötesarrangörens ansvar

Den organisation som har reserverat möteslokaliteterna ansvarar tillsammans med arrangörerna för mötets förlopp och ordning samt för att möteslokalerna hålls snygga. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.

Representanter för fackförbund

Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för Industrifacket rf och dess underförening samt för vederbörande centralorganisationer.

Besök på arbetsplatserna av Industrifacket rf:s företrädare

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

7.3 Möten inom fackförbundets förvaltningsorgan

En arbetstagare som har valts till representant i Industrifacket rf:s förbundskongress eller medlem i fackets fullmäktige, styrelse eller permanenta organ som dessa inrättat (sektordirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenska sektionen, sektionen för arbetsmiljö och jämlikhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och kultur- och fritidssektionen), har rätt att bli befriad från arbetet för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet.

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

7.4 Anslagstavlor

Meddelanden och kungörelser från Industrifacket rf och dess lokala fackavdelning får inom fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål.

7.5 Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Om arbetstagaren ger fullmakt till det innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Industrifacket rf av arbetstagarens lön och överför dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som fackförbundet anvisat. Innehållningen av medlemsavgifterna sker så som särskilt avtalats mellan Finlands Näringsliv EK och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC.

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING

8.1 Lokala förhandlingar

I enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning kan i frågor som särskilt omnämns i kollektivavtalet lokala avtal som avviker från kollektivavtalets bestämmelser ingås. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Om inte annat avtalats om uppsägningstiden kan ett avtal som gäller tills vidare sägas upp med tre (3) månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden kan dock maximalt avtalas till sex (6) månader.

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

Förbunden är ense om, att det på företagen/arbetsplatserna kan vara av behovet påkallat att ingå lokala avtal även i andra än i kollektivavtalet särskilt nämnda frågor. Med beaktande av att vissa normer i arbetslagstiftningen är tvingande ska dessa avtal lämnas till avtalsförbunden för granskning.

8.2 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Lokala förhandlingar

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagare i någon fråga uppstår meningsskiljaktighet angående tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal bör man på arbetsplatsen eftersträva enighet med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i det allmänna avtalet mellan EK och FFC. Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på arbetsplatsen kan den ifall någondera av de lokala parterna så vill hänvisas till förbunden för avgörande.

Förhandlingar mellan förbunden

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

Arbetsdomstol

Om meningsskiljaktigheten inte heller kan lösas mellan förbunden, kan ärendet föras vidare till arbetsdomstolen för avgörande.

KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET

9.1 Kollektivavtalets giltighet

Det förnyade kollektivavtalet gäller 01.2.2022–31.1.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.

Om man inte lyckas avtala om löneförhöjningarna för 2023 före 30.11.2022, upphör kollektivavtalet att gälla 31.1.2023.

Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal är detta kollektivavtals bestämmelser i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats.

Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har upprättats i tre likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors 10 februari 2022

Yhteinen Toimialaliitto ry

Textilserviceförbundet rf

Industrifacket rf

BILAGA 1 AVTALAD ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målet med den nya handlingsplanen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så snabbt som möjligt på nytt sysselsätta arbetstagaren.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren presenterar en handlingsplan i början av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 arbetstagare och förhandlar om planens innehåll med personalrepresentanten. I planen redogörs för förhandlingsprocedurer och förhandlingsformer, planerad tidtabell samt planerade förfaringsprinciper i fråga om sökande av arbete, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden. I planen beaktar man också de befintliga normerna för hur man förfar när arbetskraften minskas. Om samarbetsförfarande berör färre än 10 arbetstagare presenterar man vid samarbetsförhandlingarna de planerade åtgärderna i fråga om sökande av arbete, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden.

Förhandlingarna om handlingsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i stora företag kan tas upp i samarbetsförhandlingarna tidigast sju dagar efter att grunderna för och inverkan av åtgärden har behandlats.

I samband med samarbetsförhandlingarna om den planerade minskningen behandlas också de ändringar som krävs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheterna kartlägger omedelbart tillsammans de olika offentliga Arbetskraftstjänster som kommer att behövas när samarbetsförändret inletts eller när uppsägningsförfarandet i små företag inletts. Man strävar efter att avtala med Arbetskraftsmyndigheterna om arten av de erbjudna tjänsterna, tidtabellen för deras verkställande samt samarbetet vid verkställandet. Personalens representanter deltar också i samarbetet.

Sysselsättningsprogrammet och dess verkställande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt studiestöd.

Arbetsgivaren ska meddela Arbetskraftsmyndigheterna om uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker om den uppsagda har en arbetshistoria på minst tre år. Informationskyldigheten gäller också avslutande av ett sådant anställningsförhållande på viss tid som bestått av ett eller flera utan avbrott, eller med endast korta avbrott, ingångna arbetsavtal på viss tid hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke meddela Arbetskraftsmyndigheterna om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter då uppsägning skett. Man kan separat avtala om att arbetsgivaren också annars deltar i uppgörandet av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggnngen av sysselsättningsprogrammet. Programmet kan vid behov senare kompletteras.

Om inte annat överenskommit om ärendet efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i utarbetande av sysselsättningsplan, arbetssökande och arbetsintervjuer på eget eller myndigheternas initiativ, omplaceringsträning, inläring och praktik i arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med hans eller hennes sysselsättningsplan. Ledighetens längd är beroende av anställningsförhållandets längd:

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

Förutsättning för ledigheten är också att den inte förorsakar arbetsgivaren betydande olägenheter. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran förete en tillförlitlig utredning av motivet till ledigheten.

BILAGA 2

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

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

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som ska behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

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

Medlemsorganisationerna kan gemensamt be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommit med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och vederbörande arbetsgivar- eller tjänstemannaförbund underrättas om möjligt minst fyra dagar innan. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den tilltänkta arbetskonflikten, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund.

Organisations- o.d. förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar

Till den del man inte har avtalat om något annat iakttas *lagen om samarbete i företag (334/2007)*, *lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (44/2006)* samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

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

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

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

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

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

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som gäller utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal. Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls ska inskrivas i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförande- och uppföljningsplanerna.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser angående förtroendemän

Val av förtroendemän

Med förtroendemän avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendemän och förtroendemän för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendemän, är han eller hon den huvudförtroendemän som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

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

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendemän på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar beredas möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetet. Om valtider och vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast

14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftning och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

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

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendemän överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

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

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

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

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Om man lokalt inte har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

Ombud

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

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

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

3.3

Meddelanden

En fackavdelning eller motsvarande enhet ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemen, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER ANGÅENDE FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, skyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

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

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

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

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och de sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

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

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

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

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

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

Lokaler

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras.

När arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild verksamhetslokal arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Förbunden konstaterar som gemensam tolkning att till sedvanliga kontorsredskap också hör adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-anslutning (e-post). I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tidsmängd som används. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. Han får inte heller förflyttas till ett arbete av mindre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

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

Individuellt skydd

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

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod inleds och upphör för den som inte har blivit vald i valet efter att valresultatet har fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroedeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört

Ersättningar

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

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

4.4

Ersättare

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

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

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

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten för då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller

hennes verksamhetsområde, om branschvis eller lokalt inte annat avtalas. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

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

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan motsvarande orsak är möjligt, kan meddelandet av uppgifterna under dessa förhållanden också ske i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96) så som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen får ovannämnda uppgifter konfidentiellt för att kunna utföra sitt uppdrag.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

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

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

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

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med minst 30 regelbundet anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 3 kap. 10 § i samarbetslagen inom företag till personalens representanter på begäran i skriftlig form.

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

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

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

Sekretessplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han eller hon precisera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

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

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälan till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättningar för resekostnader enligt respektive kollektivavtal. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som utanför arbetstiden används till utbildning eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön sänks inte för den tid som åtgår till kursen och till de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen anordnas gemensamt av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund, av centralförbundens eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt, eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. En medlem i arbetarskyddskommittén, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

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

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

7.3

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

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

Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

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

7.4

Ersättningar

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

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

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till gränsen på en månad avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

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

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

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

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

8.2

Underleverans

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

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

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlita av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

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

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på huvudförtroendemans begäran redogöra för frågorna kring dylika arbetstagares arbete.

**KAPITEL 9
AVTALETS GILTIGHET**

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

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd. Om annat avtalas ska centralorganisationerna informeras härom.

Helsingfors onsdag 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL
CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS

CENTRALORGANISATION FFC

Tid 10.5.2001

Plats TT:s byrå, Södra kajen 10

Närvarande Johannes Koroma TT

Lasse Laatunen	TT
Seppo Riski	TT
Hannu Rautiainen	TT
Lauri Ihalainen	FFC
Kirsti Palanko-Laaka	FFC
Jorma Rusanen	FFC

- 1 Parterna kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.
- 2 De avtalade ändringarna (bilagan) i det allmänna avtalet från den 4 juni 1997 mellan TT och FFC godkändes. Parterna avtalade om att dessa ändringar träder i kraft den 1 juni 2001.
- 3 Parterna konstaterade att ändringarna i det allmänna avtalet gäller centralförbundens alla medlemsförbund som inte har anmält att de ska lämna centralförbunden senast den 28 maj 2001.
- 4 Det antecknades att ändringarna i det allmänna avtalet förhandlats fram av en arbetsgrupp i vars arbete deltagit Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC och Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT.

In fidem

Justerat

BILAGA 3

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDANVÄNDNING

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

Koefficient näringsgren fr.o.m. 1.4.1986	per Branscher	
0,305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0,291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadamkrossning
0,276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0,261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0,246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0,216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0,208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0,201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0,193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 1 nämnda) malmer
0,186	10	Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0,179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0,171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0,164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.dyl; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter
0,156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0,150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0,112	16	Kontors- och kansliarbeten

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

BILAGA 4**SEMESTERLÖNEAVTAL 2005**

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

1 §**Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretagen i Finlands Näringsliv rf. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Den ovan konstaterade begränsningen i tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden att för de avsedda avtalsbranschernas del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv att ansluta sig till detta avtal.

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

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att medeltimförtjänsten enligt punkt 1) multipliceras med den koefficient i nedanstående tabell som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

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

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

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

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsstämma eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommissions eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken en arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

4 §

Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC 10.9.1990 ingångna semesterlöneavtalet.

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

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de medlemsförbund i Finlands Näringsliv som avses i 1 § i avtalet och som inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter att de står utanför avtalet.

Helsingfors måndag 21 mars 2005

In fidem Mikko

Nyyssölä Jorma

Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

BILAGA 5**AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2001 (TT-FFC)****I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

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

1. sjömanslagen (423/78) och
2. lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning**Allmänt tillämpningsområde**

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

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

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

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom i arbetsavtalslagen.

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

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 §**Grunder för uppsägning**

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

Som sakliga och vägande grunder anses skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

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

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

3 §**Uppsägningstider**Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning:**Bestämmande av anställningsförhållandets längd**

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkandet av anställningstidens längd. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av bestämda tider i lagen om beräkning av laga tid (150/1930) iakttas när man beräknar sådana bestämda tider som etablerat anknyter till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av bestämda tider som ingår i avtalet om uppsägningskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §**Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid**

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

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

Tillämpningsanvisning:

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 §**Meddelande om uppsägning**

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

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts som brev eller via elektronisk post, ha blivit verkställd tidigast den första dagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 §**Meddelande om uppsägningsgrunden**

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

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

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 §**Verkställande av uppsägning**

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

9 §

Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning:

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

10 §

Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Behandling av ärendet i skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 §

Ersättningsbelopp

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

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

III PERMITTERING

14 § Permittering

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

Permitteringsvarselstid i oförutsebara och exceptionella permitteringssituationer

Om arbetsplatsen råkar ut för situationer som kan betraktas som ett oöverstigligt hinder samt oförutsebara och exceptionella situationer som orsakar ett omedelbart permitteringsbehov, är permitteringsvarselstiden fem (5) dagar, såvida annat inte avtalas lokalt. Som ett oöverstigligt hinder betraktas en oförutsebar situation som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom sina egna åtgärder.

Protokollsanteckning

En oförutsebar och exceptionell situation är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 § Förhandsmeddelande om permittering

Arbetsgivaren ska på basis av den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan informationen ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte ges om arbetsgivaren, på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse, kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 16 § 1–2 stycket.

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

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

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som avses ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

I de fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbete". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

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

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

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppstår nytt arbete under tiden för permitteringsanmälan kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya permitteringsanmälningar.

2. Senarelagd permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund endast flyttas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, och högst för den tid som det arbete varar som har uppkommit under permitteringsvarseltiden.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan inletts. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

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

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget, och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

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

Meddelande om att arbetet återupptas

Om permitteringen har skett tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren om att arbetet återupptas minst sju dagar på förhand, ifall annat inte har avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringen

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

Om en arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som maximal skälig boendeavgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

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

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

Tillämpningsanvisning:

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendemän underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 §

Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han inom 9 månader efter att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, ska han erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortfarande söker arbete genom Arbetskraftsbyrå arbete.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrå huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrå. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrå på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrå gör byrå på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 §

Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Försummelse av bestämmelserna tas i beaktande vid fastställandet av beloppet för ersättning vid uppsägning utan grund.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Ikraftträdande

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

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Textilserviceförbundet rf

Kumitehtaankatu 5 A 4, 04260 Kervo

www.tekstiilihuoltoliitto.fi

Yhteinen Toimialaliitto ry

Södra kajen 10, vän. 7, 00130 Helsingfors

www.ytl.fi

Industrifacket rf

Hagnäskajen 1, PB 107, 00531 Helsingfors

Telefon 020 774 001

www.teollisuusliitto.fi