

ÖVERSÄTTNING

KONSUMTIONSVARUGRUPPEN rf
ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET rf
TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

1 § Det gällande kollektivavtalet för textilservicebranschens arbetstagare upphör att gälla och förnyas med nedan avtalade ändringar. Den nya avtalsperioden börjar 17.2.2010 och upphör 31.1.2013.

2 § Löneförhöjningarna

2.1 År 2010

A. Allmän förhöjning

Lönerna höjs 1.5.2010, eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter, med en allmän förhöjning, vars storlek är nio (9) cent per timme eller 15 euro per månad, dock minst 0,9 procent.

B. Lönetabellerna

Lönerna enligt svårighetsklass i kollektivavtalets 14 § höjs från och med den i punkt 2.1 A nämnda tidpunkten så, att det lägsta lönebeloppet i lönetabellen (lk 1) höjs med nio (9) cent per timme eller 15 euro per månad och de övriga klasslönerna fastställs med bibehållande av tidigare proportioner.

Begynnelselönen samt alla normtimlöner för unga arbetstagare höjs med nio (9) cent per timme eller 15 euro per månad.

C. Tjänstetidstillägget, skiftilläggen samt kvälls- och nattskiftstilläggen träder i kraft 1.5.2010

2.2 År 2011

Parterna förhandlar före 30.11.2010 om de justeringar av löne- och övriga penningmässiga förmåner, som skall verkställas 1.2.2011 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Om parterna inte före 30.11.2010, eller före ett eventuellt annat datum som de kommit överens om, når överenskommelse om lönejusteringarna som skall verkställas 1.2.2011, kan vardera parten säga upp avtalet så, att det upphör att gälla 31.3.2011.

2.3 År 2012

Parterna förhandlar före 30.11.2011 om de justeringar av löne- och övriga penningmässiga förmåner, som skall verkställas 1.2.2012 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Om parterna inte före 30.11.2011, eller före ett eventuellt annat datum som de kommit överens om, når överenskommelse om lönejusteringarna som skall verkställas 1.2.2011, kan endera parten säga upp avtalet så, att det upphör att gälla 31.3.2012.

3 § Under avtalsperioden rättar sig ersättningarna och grunderna för resekostnader efter skattestyrelsens vid respektive tidpunkt gällande beslut.

4 § Kollektivavtalets textändringar, lönetabeller, tjänstetidstillägg, skifttillägg samt kvälls- och nattarbetstillägg, förtroendemannaersättningarna och ersättningarna för arbetarskyddsfullmäktig har beaktats i det nya kollektivavtalet.

5 § Avtalsparterna kom överens om att fortsätta iakttä systemet med s.k. fortlöpande förhandlande.

6 § **Utvecklingsarbetsgruppen**
Den mellan förbunden tillsatta arbetsgruppen för utveckling av kollektivavtalet fortsätter sitt arbete. Utöver sina tidigare uppgifter bör arbetsgruppen utreda frågan som gäller bedömning av den personliga kompetensen.

7 § **Produktivitetsarbetsgruppen**
Den mellan förbunden tillsatta produktivitetsarbetsgruppen fortsätter sin verksamhet med uppgift att utreda faktorer som har betydelse för branschens produktivitet och att arrangera gemensam utbildning t.ex. gällande lokala avtal och produktivitet samt regler och förordningar som har anknytning till arbetsgruppens uppgift.

8 § **Övergång till månadslön/timlön, beräkning av medeltimförtjänst samt fastställning av tidpunkten för när kvällsarbete anses börja**
Paragraf 14 i gällande kollektivavtal innehåller följande bestämmelser:

Övergång till månadslön

Då timlön omräknas till månadslön, höjs gällande timlön först med 4,3 procent, varpå det belopp som erhålls multipliceras med talet 169.

Övergång till timlön

Då månadslön omräknas till timlön divideras månadslönen med talet 169 varefter det sålunda erhållna talet sänks med 4,1 procent.

Arbetsgruppens uppgift är att så noggrant som möjligt beräkna det riktiga procenttalet för ovan nämnda förhöjningar med beaktande av söckenhelgernas genomsnittliga inverkan per år.

I gällande kollektivavtals 20 § punkt 2 har under rubriken "Arbetstagare på timlön" införts en bestämmelse om beräkningen av medeltimförtjänst.

Arbetsgruppen har till denna del i uppgift att granska regeln för beräkning av

medeltimförtjänsten så, att tillfälliga lönerater inte förvränger eller mångdubblar medeltimförtjänsten. I kollektivavtalsförhandlingarna behandlades särskilt ersättningen för storhögtidsdag samt ersättningen för storhögtidsafton.

Vidare kom parterna överens om att arbetsgruppen utreder hur den i kollektivavtalets 16 § punkt 2 avsedda kvällsarbetstidens början skall fastställas.

Arbetsgruppen skall ha sitt arbete slutfört för uppdragens del före 30.11.2010 varefter avtalade ändringar kan genomföras senast 1.2.2011 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

9 § Revision av branschens lönesystem

Parterna konstaterar att branschens lönesystem kommer att ses över under avtalsperioden. För detta ändamål tillsätts en arbetsgrupp om vars närmare uppdrag avtalas senare. Arbetsgruppens s.k. mellanrapport skall färdigställas före utgången av mars 2011 då man kontrollerar hur arbetet framskridit och uppgör en tidtabell för fortsättningen. I sin helhet skall arbetsgruppens arbete vara slutfört före utgången av mars 2012.

10 § Åtgärder för främjande av de anställdas välmåga

Parterna betonar vikten av den betydelse som samarbetet på arbetsplatsen har när det gäller att främja de anställdas livskvalitet och arbetskarriär, med vilka man vid sidan av övriga faktorer kan främja företagets produktivitet utveckling.

Parterna konstaterar att förebyggande och aktiva åtgärder på arbetsplatsen har en stor betydelse för de anställdas välmåga i arbetet och för minskad sjukfrånvaro. I all verksamhet som är inriktad på främjande av de anställdas välmåga och reducering av sjukfrånvaro bör man på ett ändamålsenligt sätt tillvarata företagshälsovårdens sakkunskap.

Avtalsparterna strävar att under avtalsperioden arrangera gemensamma seminarier där man tar upp frågor som gäller främjande av de anställdas välmåga och förebyggande av sjukfrånvaro. Under seminarierna behandlas bl.a.:

- nuvarande praxis som inom textilservicebranschen och övriga industribranscher tillämpas i främjandet av de anställdas välmåga och i reduceringen av sjukfrånvaro
- sakkunnigorganisationernas synpunkter på rådande praxis

11 § Laghänvisningar, förbundens namn mm.

Förbundens representanter kontrollerar att laghänvisningarna, förbundens namn samt övriga motsvarande detaljer uppdaterats innan kollektivavtalet går i tryck samt gör behövliga tekniska ändringar i respektive punkter i kollektivavtalet.

12 § Lön för sjuktid

Principerna som iakttas vid utbetalning av sjuklön vid återinsjukning i samma sjukdom finns i kollektivavtalets 27 §. Parterna är eniga om att man med gjorda tillägg inte ändrar på den praxis som tillämpats redan tidigare.

Helsingfors den 9 mars 2010

KONSUMTIONSVARUGRUPPEN rf

ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET rf

Satu Mehtälä

Markku Käppi

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS
FACKFÖRBUND rf

Timo Vallittu

AVTALAD ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målsättningen med den nya åtgärdsmodellen som utarbetats för arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter är att arbetstagare så fort som möjligt skall kunna sysselsättas.

Samarbete och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingar som gäller minst 10 arbetstagare presenterar arbetsgivaren en åtgärdsplan. Om innehållet i åtgärdsplanen förhandlas med personalens representanter. I planen redogörs för förhandlingarnas form och förfarande, den planerade tidtabellen samt principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökan, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas gällande normer om förfarings sättet vid reduceringen av Arbetskraft. Ifall samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare framläggs i samarbetsförhandlingarna principerna för de planerade åtgärderna under uppsägningstiden med avseende på arbetssökan, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om åtgärdsmodellens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av uppsägningens alternativ i samband med stora uppsägningar kan inledas inom ramen för samarbetsförbundet tidigast sju dagar efter det att grunderna och verkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförbundet gällande en planerad reduktion av Arbetskraft behandlas också eventuellt behövliga ändringar i personalplanen.

Efter det att samarbetsförhandlingar eller uppsägningsförfarandet i små företag inletts kartlägger arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten i samråd med de offentliga Arbetskraftstjänsterna utan dröjsmål de Arbetskraftstjänster som behövs. I samråd med Arbetskraftsmyndigheterna kommer man överens om de tillbudsstående tjänsternas kvalitet och den tidtabell som verkställandet av dem kräver samt samarbetet vid förverkligandet av dem. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplanen och dess förverkligande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till sysselsättningsprogrammet och till förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheterna om uppsägning som skett på ekonomiska och produktionsmässiga grunder ifall den uppsagda

har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten gäller också avslutande av sådant anställningsförhållande på viss tid som bestått av ett eller flera utan avbrott, eller med endast korta avbrott, ingångna visstidsarbetsavtal hos samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande till Arbetskraftsmyndigheterna ge uppgifter om dennes utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter det att uppsägning skett. Arbetsgivaren deltar skilt om så avtalas även i övrigt i uppläggningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Ifall inget annat avtalats om saken har arbetstagaren efter uppsägningen rätt till ledighet utan förtjänstförlust för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsprogrammet, till arbetssökan på eget eller på myndighets initiativ och till arbetsintervju, till omplaceringsträning, inläring i arbete eller praktik eller till Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt eget sysselsättningsprogram. Längden av ledigheten är beroende på arbetsförhållandets kontinuitet följande:

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

Därtill förutsätts att frånvaron inte åsamkar arbetsgivaren betydande olägenhet.

Arbetstagaren bör meddela om uttag av ledighet till arbetsgivaren omedelbart och på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

KOLLEKTIVAVTAL

mellan

**KONSUMTIONSVARUGRUPPEN rf
ALLMÄNNA INDUSTRIFÖRBUNDET rf**

och

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND rf

för

TEXTILSERVICEBRANSCHEN**I ALLMÄNT****1 § Avtalets tillämpningsområde**

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden som slutits mellan arbetstagarna och de till Konsumtionsvarugruppen rf:s medlemsförening Textilserviceförbundet rf och Allmänna Industriförbundet rf hörande medlemsföretagen inom textilservicebranschen.

2. Avtalsparterna är skyldiga att tillse att de till avtalet bundna arbetsgivarna och arbetstagarna så noggrant som möjligt iakttar bestämmelserna i detta avtal.

2 § Föreningsfrihet

1. Arbetsgivarna och arbetstagarna äger rätt att fritt besluta om sin anslutning till fackliga organisationer.

2. Ifall den organisation, till vilken arbetstagare hör, anser att det faktum att arbetstagaren tagit del i fackföreningsverksamhet direkt gett upphov till uppsägning av arbetstagaren, kan uppsägningen hänskjutas till av centralförbunden gemensamt tillsatt organ för undersökning.

3 § Iakttagande av de allmänna avtalen

Som del av detta kollektivavtal iakttas:

Det allmänna avtalet mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC 4.6.1997

Semesterlöneavtalet TT-FFC 21.3.2005

Uppsägningsskyddsavtalet TT-FFC 10.5.2001

Avtalet jämte arbetsreglemente som ingåtts mellan TT och FFC 19.3.1997 gällande Arbetarskyddscentralen

4 § Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande kraft

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

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att tillse, att de föreningar, arbetsgivare eller arbetare, som är medlemmar i dem och beröres av avtalet, inte tillgriper kampåtgärder och ej bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

5 § Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande

Arbetsgivarens direktionsrätt

1. Arbetsgivares rätt är att antaga och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen. Arbetare är skyldig att iakttaga av arbetsgivaren eller dennes representant utfärdade bestämmelser och direktiv, därest dessa ej strider mot gällande lag, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

Arbetstagaren utför det arbete arbetsledningen anvisat honom och arbetsgivaren äger rätt att vid förefallande behov flytta över arbetstagare till annat arbete.

Uppsägningstider

2. Ifall parterna inte i samband med uppsägning kommit överens om annan uppsägningstid rättar sig de uppsägningstider som arbetsgivaren och

arbetstagaren skall iaktta enligt uppsägningsskyddsavtalet (TT-FFC) av år 2001.

Återanställning

3. Ifall man inte med förtroendemannen kommit överens om annat bör arbetsgivaren erbjuda arbete åt sådan tidigare arbetstagare som han på grund av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, sagt upp och som fortsättningsvis söker arbete via Arbetskraftsbyrån ifall arbetsgivare inom nio (9) månader efter avslutat anställningsförhållande behöver arbetstagare till samma eller likartade uppgifter som den uppsagde skött.

Uppsägningsskyddsavtalet 2001 (TT-FFC)

4. Det som ovan i denna paragraf sagts om annat avtal som ingåtts om uppsägningstiden samt om återanställning av uppsagd arbetstagare, gäller trots att ändring inte i detta sammanhang gjorts i uppsägningsskyddsavtalet 2001 (TT-FFC). För övrigt iakttas centralförbundens avtal.

Interimistiskt arbetsbetyg

5. Under pågående anställningsförhållande skall arbetstagare vid behov erhålla ett interimistiskt arbetsbetyg. Av betyget bör framgå hur länge anställningsförhållandet varat, arbetsuppgiftens natur, samt ytterligare, ifall arbetstagaren därom anhåller, vitsord för hans arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Visstidsarbetsavtal

6. Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, arbetspraktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren har annan av företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras motiverad anledning att ingå avtal för viss tid. Har arbetsavtal för viss tid ingåtts i andra än ovan nämnda fall eller har sådana arbetsavtal utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tillsvidare.

Protokollsanteckning:

Förbunden anser det viktigt, att arbetsavtalets innehåll görs så klart, att det inte ger anledning till senare meningsskiljaktigheter. Förbunden rekommenderar, att arbetsavtal för nya arbetstagare görs i skriftlig form.

II	ARBETSTID
-----------	------------------

6 § Ordinarie arbetstid**Efterföljande av arbetstidslagen**

1. Med avseende på arbetstiden länder stadgandena i gällande lag till efterrättelse.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

Protokollsanteckning:

Specialbestämmelserna som gäller arbetstiderna och arbetstidsarrangemangen i olika arbetstidsformer finns intagna i paragraferna 7, 8 och 9 i detta avtal.

Genomsnittlig veckoarbetstid

3. Den ordinarie veckoarbetstiden kan även arrangeras så, att den under en period av högst 26 veckor utjämnas till den för respektive arbetstidsform avtalade genomsnittliga veckoarbetstiden.

Arbetsskiftsförteckning

4. För varje arbetsplats bör uppgöras en arbetsskiftsförteckning, varav framgår tidpunkten för när arbetstagares ordinarie arbetstid börjar och slutar samt vilotiderna som avses i arbetstidslagens § 28. Arbetsskiftsförteckningen kan uppgöras på samma dokument och bör uppgöras för samma period som utjämnings-schemat för arbetstiden ifall det inte på grund av utjämnings-tidens längd eller arbetets oregelbundenhet är synnerligen svårt. Om uppgörande och ändring av arbetstidsutjämnings-schemat och arbets-skiftsförteckningen finns mer detaljerade bestämmelser i arbetstidslagens § 34 och § 35.

Tillfällig förlängning av dygnsarbetstiden

5. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom lokalt avtal i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning förlängas med högst 2 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är högst 50 timmar. Arbetstiden bör i förenämnda fall under en högst 52 veckor lång tidsperiod utjämnas till den arbetstid som för varje arbetstidsform avtalats.

Protokollsanteckning:

Tillfällig förlängning av arbetstiden per dygn kan tillämpas bl.a. då arbetstimmar för en överenskommen fridag flyttas till andra arbetsdagar.

Nattarbete

6. Nattarbete kan utföras i situationer som nämns i arbetstidslagen. Lokalt kan avtalas att nattarbete även i andra fall utförs med arbetstagarens medgivande i vart enskilt fall. Arbetstagare kan dock ge sitt medgivande för en bestämd tidsperiod per gång, ifall detta med tanke på arbetsarrangemangen och/eller processförloppet är behövt.

Periodarbete

7. Den ordinarie arbetstiden i periodarbete, som avses i arbetstidslagen fastställs enligt lagen.

Fridagar

8. Man bör eftersträva att arbetstagare utöver söndagen har en annan fridag under veckan. Ifall den andra fridagen förläggs till en fast veckodag, bör denna så vitt möjligt, vara lördag. Om den andra fridagen är rörlig veckodag, bör detta framgå av en på förhand uppgjord arbetsskiftförteckning.

Veckor med söckenhelg

9. För arbetstagare som arbetar i annat än kontinuerligt skiftarbete och ordinarie kvälls- eller nattarbete är påsklördag, midsommar- och julafton fridagar liksom också de lördagar under vecka då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen eller annandag jul infaller, om inte produktionstekniska skäl annat påkallar.

Åt ovan avsedda arbetstagare erläggs för arbete under påsklördag och midsommar- och julafton med 100 % förhöjd lön, och för arbete på lördagar under nämnda veckor med söckenhelg samma ersättning som för veckoövertidsarbete.

Arbetstidens början och slut

10. Arbetsgivaren fastställer inom lagens och detta kollektivavtals gränser den ordinarie arbetstidens början och slut samt nödiga raster under arbetet. Om praktiska skäl kräver tillfälliga ändringar, rådgöres därom på förhand med huvudförtroendemannen.

Ändringar i arbetsskiftförteckningen

11. Om bestående ändringar i arbetsskiftförteckningen bör förhandlas med huvudförtroendemannen och, om ändringen gäller enstaka arbetstagare, förhandlas med den berörda arbetstagaren. Om bestående ändringar i arbetsskiftförteckningen måste de arbetstagare som berörs därav informeras minst två veckor i förväg.

Om tillfälliga ändringar i arbetstiderna meddelas berörda arbetstagare såvitt möjligt 3 dagar innan ändringen genomförs.

Avlösning och växling av skift

12. I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och med högst 3 veckors intervaller växla. Arbetare kan dock, då härom överenskommes, kontinuerligt hållas i samma skift, dock icke i nattskift.

Början av arbetsvecka och arbetsdygn

13. Arbetsveckan begynner måndag kl. 00.00. Dygnet anses börja kl. 00.00, ifall inte överenskommelse träffats om att det begynner vid samma tidpunkt då arbetare normalt skall infinna sig i arbetet.

Inledande och avslutande arbete

14. Med inledande och avslutande arbete avses sådant arbete;
1) som är nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid, eller
2) som behövs i skiftarbete för utbyte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Genom arbetsavtal kan överenskommelse ingås om utförande av inlednings- och avslutningsarbete. Dyligt arbete får utföras högst fem timmar per vecka utöver det arbetstidslagen angivna maximiantalet övertidstimmar.

I arbetstidslagen finns ett stadgande om den ersättning som skall betalas för inlednings- och avslutningsarbeten. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i enlighet med arbetstidslagen komma överens om att ersättningen betalas som en separat ersättning per lönebetalningsperiod. Ersättningen bör till sin nivå motsvara övertidsersättningen.

Avvikelse 15. Ovannämnda bestämmelser om arbetstiden medger dock inom de i lagen tillåtna gränserna avvikelser från de ovan fastställda ordinarie arbetstiderna, såframt produktionstekniskt tvingande skäl föreligger. Sådana skäl bör anses vara utförandet av nödvändiga reparationer, force majeure, brist på råämnen och material, otillräcklig avsättning och andra därmed jämförbara orsaker.

Ersättning för veckovila

16. Se § 10 punkt 8; Avvikelse från fritiden per vecka.

7 § Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområde

1. Arbetstidsförkortningen gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dyliga arbetstidsformer är

normalt dagarbete, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete. Därtill förutsätts att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har en högst 30 vardagar lång semester och att hans årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Intjäningen av ledighet

2. För utförda ordinarie arbetsdagar ges ledighet enligt följande:

Minst	17 arbetsdagar	1 fridag
minst	35 arbetsdagar	2 fridagar
minst	53 arbetsdagar	3 fridagar
minst	71 arbetsdagar	4 fridagar
minst	88 arbetsdagar	5 fridagar
minst	105 arbetsdagar	6 fridagar
minst	121 arbetsdagar	7 fridagar
minst	138 arbetsdagar	8 fridagar
minst	155 arbetsdagar	9 fridagar
minst	172 arbetsdagar	10 fridagar
minst	189 arbetsdagar	11 fridagar
minst	205 arbetsdagar	12,5 fridagar

Som utförda ordinarie arbetsdagar betraktas också sådana dagar som sammanfaller med arbetstagarens sådana sjukdagar, som enligt arbetstidsschemat skulle ha varit hans arbetsdagar och för vilka arbetsgivaren erlägger lön för sjuktid eller förlossningsledighet samt den tid som åtgår till utbildning som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar till den del arbetsgivaren erlägger ersättning för förtjänstförlust. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till deltagande i kommunalfullmäktiges eller -styrelses samt av dessa tillsatta kommissioners eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i **TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s** förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, arbetarens 50- och 60-årsdagar, egen bröllopsdag, nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbådsdag, reservövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Protokollsanteckning:

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

Om den ledighet som ges innehålls i någon av ovannämnda dagar som kumulerar den ordinarie arbetstiden, anses fridagen förbrukad.

Från antalet till fridagar berättigande dagar avdras övriga än i punkt 1 nämnda, på avtal eller praxis baserade semesterarrangemang eller årligen reguljärt återkommande extra fridagar, som förkortar årsarbetstiden.

Arbetstidsförkortningen gäller dock inte sommarpraktikanter som anställts för viss tid för högst tre månader. Om ett visstidsarbetsavtal förlängs börjar intjänningen av arbetstids- förkortningsledighet från början av arbetsförhållandet.

Beviljande av ledighet

3. Den under kalenderåret intjänade fritiden bör beviljas arbetstagaren senast före utgången av april månad följande kalenderår, ifall inte lokalt om annat överenskommes mellan arbetsgivare och arbetstagare. Ledigheten ges vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Ifall ledigheten ges åt alla arbetstagare eller avdelningar samtidigt, iakttas den i kollektivavtalet avsedda tvåveckors anmälningstiden som tillämpas vid ändringar i arbetsskiftsförteckningen. Den ovannämnda anmälningstiden iakttas också när det gäller individuell ledighet, ifall inte om annat avtalas.

Med arbetstagaren kan också avtalas att ledighet inte uttas. I dylika fall betalas till arbetstagaren, förutom ersättning för ledigheten också enkel lön för utfört arbete.

Om sättet varpå ledigheten ges avtalas företagsvis. Ledighet ges i regel ett skift per gång.

Protokollsanteckning:

Den ledighet som arbetstidsförkortningen förutsätter kan, med hänsyn till driftstiderna, förverkligas i företagen bl.a. genom att ge en dag ledig, genom att ge två eller flera arbetsdagar lediga i följd, genom att ge söckenhelgveckornas mellandag eller mellandagar lediga, genom att bevilja ledigt för skötsel av personliga angelägenheter antingen i form av helt eller delvis fria dagar eller ge fridagarna så, att de anpassas efter produktionsläget t.ex. sommartid.

Den ledighet som beviljas för skötande av personliga angelägenheter är individuell. Övriga alternativ kan förverkligas antingen som individuella eller kollektiva.

Om arbetstagarens arbetsförhållande upphör innan den intjänade ledigheten hunnit hållas, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade tiden enligt medeltimförtjänst.

Om arbetstagaren vid arbetsförhållandets upphörande hållit ledighet mera än han införtjänat är arbetsgivaren berättigad att från slutlikviden innehålla motsvarande lönebelopp.

Förtjänstnivå

4. För månadsavlönade arbetstagares vidkommande kompenseras förtjänstförlusten genom att månadslönen bibehålls oförändrad.

Den förtjänstförlust som timavlönade arbetstagare åsamkas kompenseras så, att för förkortningsdagarna betalas ersättning enligt medeltimförtjänst.

Med arbetad tid jämställda dagar

5. Vid fastställande av semesterns längd betraktas som jämställda med arbetsdagar också de dagar, som arbetstagaren varit förhindrad att arbeta för att han hållit de fridagar som avses i denna paragraf.

Fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete

6. I fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete genomförs arbetstidsförkortningen genom att ge arbetstagare på timlön fridagar med lön. Den lön som erläggs för fridagar beräknas på basen av medeltimförtjänsten.

8 § Intermittent treskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är 8 timmar per dygn och i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på hur söckenhelgerna infaller kan den genomsnittliga arbetstiden växla från år till år.
2. För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till i punkt 1 nämnda genomsnitt. Utjämningsperioden är högst ett år, i huvudregel ett kalenderår.
3. Förkortningen av arbetstiden sker så, att man i arbetsutjämningschemat antecknar skiftledigheter dvs. utjämningsledigheter för utfört arbete sålunda att arbetstiden utjämnas under en period av högst ett år till i punkt 1 nämnda genomsnitt.

Protokollsanteckning:

Ifall man lokalt kommer överens om saken, kan skiftledigheterna eller en del av dem ges individuellt så att de inte på förhand upptecknas i arbetstidsutjämningschemat.

4. Skiftledighetsdagar intjänas vid intermittent treskiftsarbete för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

**Antalet ordinarie
arbetsskift**
minst 14 arbetsdagar
minst 27 "
minst 41 "

**Antalet
skiftledighetsdagar**
1 skiftledighetsdag
2 skiftledighetsdagar
3 "

minst 54 "	4 "
minst 68 "	5 "
minst 81 "	6 "
minst 95 "	7 "
minst 108 "	8 "
minst 122 "	9 "
minst 135 "	10 "
minst 149 "	11 "
minst 162 "	12 "
minst 176 "	13 "
minst 189 "	14 "
minst 202 "	15,5 "

Utöver ovannämnda skiftledigheter förkortas årsarbetstiden respektive år av söckenhelger som infaller mellan måndag och fredag.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt arbetsskiftsförteckningen bör arbetstagaren ges motsvarande ledig tid vid annan tidpunkt. Istället för söckenhelgersättning betalas till arbetstagare för ifrågavarande fridagar ersättning enligt medeltimförtjänst.

5. Såsom ordinarie arbetsskift utförda i treskiftsarbete anses även de arbetsskift som enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha infallit under den tid arbetstagaren varit sjukledig och vilka arbetsgivaren beaktar vid utbetalning av lön för sjuktid, samt även delvis av arbetsgivaren bekostad utbildningstid till den del arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst. Med ordinarie arbetsskift jämföras vidare tid som använts för kommunal- fullmäktiges och -styrelses samt av dessa tillsatta nämnders och övriga permanenta organs möten och sammanträden, arbetstagares egen 50- och 60-årsdag, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbåd, reservövningar, ävensom tid som använts för att vikariera huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig samt tid som åtgår till deltagande i **TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s** förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöten.

6. Vid slutlikvid samt vid tillfällen, då intermittent treskiftsarbete utförs endast en del av kalenderåret, ersätts ofullständiga skiftledighetsdagar i pengar. Som uträkningsregel tillämpas härvid, att för ett ordinarie arbetsskift intjänas 0,613 timmar skiftledighet.

7. Arbetstidsförkortningen sker utan att arbetstagares förtjänstnivå sjunker på följande sätt:

Timavlönade arbetstagare

För skiftledighetsdagar erläggs ersättning enligt medeltimförtjänst för 8 timmar.

Månadsavlönade arbetstagare

Till månadsavlönade arbetstagare erläggs ett särskilt tillägg som är 4,2 % av medeltimförtjänsten mot varje ordinarie arbetstimme.

Tillägget utbetalas förutom för under ordinarie arbetstid utförda arbetstimmar också för den tid som åtgår till rese- och utbildningstid som arbetsgivaren ersätter till den del de faller inom ordinarie arbetstid samt för tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller lön i enlighet med kollektivavtalet på grund av insjuknat barn.

Tillägget beaktas vid uträkningen av semesterlön men inte vid beräkningen av kollektivavtalsenliga medeltimförtjänster.

8. För arbete som överstiger ifrågavarande arbetsveckas arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen, erläggs ersättning såsom om veckoövertidsarbete avtalats.

9. Har arbetstagare arbetat under dag som i arbetsskiftsförteckningen antecknats såsom skiftledighet, framskjuts skiftledigheten till senare tidpunkt.

10. Skiftledighetsdagar åtgår och tilltar under den tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön.

11. Semester ges enligt semesterlagen och kollektivavtalet. Inga skiftledighetsdagar får placeras under semestern.

Vid fastställningen av semesterns längd betraktas skiftledighetsdagar som hållits enligt arbetsskiftsförteckningen, som likställda med arbetade dagar.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Beträffande arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas protokollen som därom uppgjorts mellan förbunden.

10 § Vilotider

Måltidsrast i dagarbete

1. I regelbundet ettskiftsarbete har arbetstagare en timmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig för att äta.

Undantag

2. Genom lokalt avtal kan även i dagarbete hållas en halvtimmes måltidsrast så att arbetstagaren därunder fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Måltidsrast i skiftarbete

3. I skiftarbete har arbetstagare inte måltidsrast, utan man bereder honom tillfälle att inta sin måltid under arbetet ungefär vid mitten av hans arbetsskift vid den med hänsyn till arbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten. Avvikelsen från skiftets mitt kan vara högst två timmar i båda riktningarna.

Arbetsdagens andra vilopaus

4. Om arbetstiden överskrider 10 timmar per dygn har arbetstagaren rätt att om han så önskar, hålla en halvtimmes vilopaus efter åtta arbetade timmar.

Intagning av förfriskningar

5. Arbetstagare har rätt att två gånger dagligen på arbetsplatsen inta kaffe eller förfriskningar så, att det så litet som möjligt stör produktionen.

Dygnsvila

6. Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar och i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar ifall det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om det för att arbetet skall kunna ordnas på ett ändamålsenligt sätt är nödvändigt kan arbetsgivaren och vederbörande förtroendeman eller annan i arbetstidslagen avsedd arbetstagarrepresentant med arbetstagarens samtycke komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan skall dock vara minst sju timmar.

Från det ovan sagda kan tillfällig avvikelse göras för högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i arbetstidslagen. Dygnsvilan bör dock vara minst fem timmar och arbetstagaren skall så snabbt som möjligt ges de i lagrummet avsedda vilotiderna som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

Ledighet per vecka

7. Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet som i mån av möjlighet skall placeras 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 skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

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

Ledighet per vecka behöver inte arrangeras ifall den ordinarie arbetstiden är högst tre timmar per dygn.

Avvikelse från ledighet per vecka

8. Om arbetstagare tillfälligt behövs i arbete för att det normala arbetet vid företaget skall kunna hållas igång eller om arbetets tekniska art inte medger att vissa arbetstagare helt befrias från arbetet, får undantag göras från det som stadgas i punkt 7 ovan.

Arbetstagaren skall ersättas för den tid som använts till ovan avsett arbete genom att förkorta hans ordinarie arbetstid med en lika lång tid som den i punkt 7 avsedda ledighet som han inte kunnat ta ut. Arbetstiden skall förkortas inom tre månader från det arbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Med arbetstagarens samtycke kan sådant arbete ersättas även genom att arbetstagaren utöver övertids- och söndagsersättningarna får en särskild penningersättning som bestäms enligt grunddelen av övertidsersättningen.

11 § Övertidsarbete

1. Arbete, som är nödvändigt för verksamheten och arbetets regelbundna fortgång vid industriinrättningen och som ej kan förläggas till ordinarie arbetstid, utföres såsom övertidsarbete med i lag stadgade begränsningar av arbetstiden.

Övertid per dygn

2. För övertidsarbete per dygn och periodarbete erläggs enligt lag förhöjd lön. För per dygn utfört övertidsarbete på lördagar och dagar före högtidsdag erläggs dock omedelbart med 100 % förhöjd lön.

Direkt efter ett ordinarie på natten gjort fullt arbetsskift betalas för ordinarie arbete eller övertidsarbete omedelbart med 100 % förhöjd lön.

Övertid per vecka

3. För övertidsarbete per vecka erläggs för de 8 första timmarna med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

Övertid i kontinuerligt skiftarbete

4. I kontinuerligt treskiftsarbete anses de timmar, som utförs under lediga skift och som under respektive kalendervecka överstiger det i arbetsskiftförteckningen för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, utgöra veckoövertid, ifall man icke överenskommit om att dessa timmar ersätts med motsvarande fritid.

Ersättning enligt regler angående övertid per vecka

5. Ifall arbetare på grund av semester, sjukdom, arbetstidsförkortningsdagar som avses i 7 § i kollektivavtalet, permittering på grund av ekonomiska eller produktiva skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning avsedd i avtalets om utbildningsverksamhet 2 eller 3 § eller reservövning inte har haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetsskiftsförteckning så många timmar att det skulle motsvara hans ordinarie veckoarbetstid och han arbetar på fridagen enligt arbetsskiftsförteckningen, erläggs för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Utbyte mot fritid

6. Lönen för mertids- eller övertidsarbete kan genom avtal helt eller delvis utbytas mot motsvarande ledig tid under arbetstagares ordinarie arbetstid. Längden av den fritid som motsvarar övertiden beräknas i tillämpliga delar enligt vad som ovan konstaterats om övertidsersättning.

Fritiden bör ges inom sex månader efter det att mertids- eller övertidsarbetet utfördes ifall man inte kommer överens om annat. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör sträva till överenskommelse om tidpunkten för fritiden. Ifall man inte kan komma överens om saken bestämmer arbetsgivaren tidpunkten ifall arbetstagaren inte kräver att få ut ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från det ovan konstaterade komma överens om att den fritid som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete fogas till den i semesterlagens § 4 a avsedda sparledigheten. Beträffande fritiden gäller i tillämpliga delar det som i semesterlagen stadgas om sparledighet.

Vilopaus 7. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertid får han hålla en 15 minuters vilopaus som inräknas i arbetstiden.

Divisor av månadslön

8. Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete erhålles timlönen för arbetare på månadslön genom att dividera månadslönen i dag- och tvåskiftsarbete och intermittent treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

12 § Utryckningsarbete

Förutsättningar

1. Förutsättningarna för utryckningsarbete är följande: arbetet utföres på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete, arbetaren måste komma i arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och arbetet utföres antingen under det dygn

kallelsen givits eller under det därpå följande dygnet mellan kl. 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

2. Utryckningspenningens storlek bestäms på grund av tidpunkten då kallelsen givits. Den är:

a) två timmars lön, om kallelsen ges på fredag, under arbetstid eller efter denna före kl. 21.00

b) tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och 07.00

3. För arbete, som på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete utförs mellan kl. 21.00 och 07.00, erlägges alltid med 100 % förhöjd lön.

4. Ersättningen för kortare än en timmes utryckningsarbete är en timmes lön.

13 § Beredskap

Beredskap i bostaden

1. Är arbetstagare enligt avtal, vari beredskapstidens längd bör bestämmas, skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han kan kallas till arbete, erlägges åt honom för en dylik beredskapstid halv lön enligt medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden.

Beredskap i fritt valbar form

2. När man särskilt kommer överens om att arbetstagaren på annat sätt bör vara anträffbar så att han vid behov kan kallas till arbete, bör samtidigt avtalas om den ersättning som han är berättigad till. Vid fastställandet av ersättningens storlek bör beaktas de begränsningar som beredskapen medför i arbetstagarens möjligheter att disponera över sin fritid. Beredskapens längd och upprepade beredskapspass får inte oskäligt minska arbetstagarens möjligheter att disponera över sin fritid.

3. På det arbete som arbetstagare utför efter kallelse till arbete enligt punkterna 1 och 2 ovan tillämpas inte de bestämmelser, som gäller utryckningsarbete.

III	ARBETSLÖNER
------------	--------------------

14 § A. Lön enligt arbete**Lön enligt svårighetsklass****1.5.2010**

Klasslönerna för fullt arbetsföra arbetare över 18 år är följande:

	cent/h	euro/mån
Begynnelselön	855	1445
18 år fyllda,		
svkl 1	880	1487
svkl 2	917	1550
svkl 3	952	1609
svkl 4	1000	1690
svkl 5	1063	1796
svkl 6	1123	1898

TEXTILSERVICEBRANSCHENS LÖNESYSTEM

Rättvisa och jämlikhet i lönesättningen betyder att arbetstagare för lika krävande arbetsuppgift och likvärdig arbetsprestation får lika stor lön.

Lönen består av två delar, **arbetsuppgiftens svårighetsgrad** (den arbetsbetingade lönedelen) och av **en personlig lönedel, dvs. av kompetens och arbetsprestation** (personlig lönedel).

OMFATTNING

Arbetsuppgiften består av ett ringa antal arbeten på samma nivå, dvs. arbetaren utför i regel ett - två arbeten

Arbetsuppgiften innehåller flera arbeten, minst 3

Arbetsuppgiften innehåller flera uppgifter, minst 3

KUNNANDE	OM1	OM2	OM3	
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
Arbetsuppgiften kräver omfattande kunskaper Arbetsuppgiften kräver omfattande kännedom om branschen eller förmåga att klara av problemsituationer i processen	KU3	19	22	25
Arbetsuppgiften kräver synnerligen omfattande kännedom om branschen och/eller utbildning	KU4	23	26	32

KUNSKAPERNA INHÄMTAS GENOM ERFARENHET OCH/ELLER UTBILDNING

MANUELLA FÄRDIGHETER

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

ANSVAR

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

VÄXELVERKAN

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

MILJÖFAKTORER**BELASTNING: psykisk; fysisk**

Här avses olägenheter som förekommer på arbetsplatsen eller det att arbetet kräver särskild försiktighet		Ingen belastning BE1	Belastning BE2
Olägenheter förekommer inte eller förekommer i ringa omfattning	MI 1	2	4
Miljöolägenheter som stör skötandet av arbetsuppgiften och som inte med skyddsutrustning helt kan avlägsnas	MI 2	4	8

DEN ARBETSBETINGADE LÖNEDELEN

Värdering av arbetsuppgiftens svårighetsgrad

Den arbetsbetingade lönedelen baserar sig på hur krävande respektive arbetsuppgift är. Definitionen baserar sig således inte på hur bra arbetstagaren klarar av sitt arbete.

På arbetsplatserna granskas arbetsuppgifternas svårighetsgrad utgående från deras etablerade innehåll. Uppgiftsbenämningen eller ett till innehållet föråldrat arbetsavtal ger inte en tillförlitlig bild av arbetsuppgiftens verkliga natur. Därför baserar sig värderingen på en beskrivning av arbetsuppgiftens aktuella innehåll.

Grunderna för värderingen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad

Värderingen av arbetsuppgiftens svårighetsgrad sker med tillhjälp av sju värderingsfaktorer som ingår i systemet:

Dessa värderingsfaktorer är:

Kunnande
Omfattning
Manuella färdigheter
Ansvar
Växelverkan
Arbetsmiljö
Belastning

Kunnande KU

Med kunnande mäts mängden av kunskaper och färdigheter.

Arbetsuppgiften är desto mer krävande
 Ju mer erfarenhet och utbildning utförandet av arbetsuppgiften kräver
 Ju mer summariska arbetsdirektiven är och
 Ju mer det förekommer situationer som kräver omdöme och tillämpning.

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

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

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

Vid bedömningen av de kunskaper, färdigheter och den erfarenhet som arbetsuppgiften kräver används fyra olika steg. Steget fastställs enligt det mest krävande arbetet/uppgiften.

Omfattning OM

Med faktorn omfattning mäts antalet arbeten, uppgifter och arbetshelheter.

Omfattningen är desto större

Ju mer arbete arbetsuppgiften innehåller

Ju mer arbetsuppgifterna avviker från varandra

Ju fler uppgifter man utför

Volymen av arbetsuppgiftens omfattning bedöms med tillhjälp av skalans horisontala kolumn.

Manuella färdigheter MA

Med faktorn manuella färdigheter mäts den manuella precision som ingår i arbetsuppgiften. Arbetsuppgiften är desto 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 desto större

Ju självständigare arbetet eller uppgiften är

Ju omsorgsfullare man bör vara med tanke på slutresultatet

Ju större uppgiftshelhet det är fråga om.

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 är rätt betydande 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 de olägenheter som förekommer på arbetsplatsen och/eller den speciella försiktighet som arbetet kräver.

Med miljöolägenheter avses faktorer som stör skötandet 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, lyftningar eller statiskt bärande, enformigt eller ensidigt arbete.

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

Arbetsuppgiftens svårighetsklasser och poäng

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

VÄRDERING AV PERSONLIG KOMPETENS/KUNNANDE

När den arbetsuppgiftsbetingade lönedelen fastställts avgörs vilka verkningar (på lönen) utförarens personliga kunnande/kompetens och arbetsprestation har.

Den personliga lönen andel är minst 2 % av textilskötarens uppgiftsbetingade lönedel.

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

Värderingsgruppen befattar sig inte med denna bedömning på något sätt, dess roll hänför sig enbart till värderingen av uppgiftens svårighetsgrad. Bedömningen av arbetsprestationen grundar sig på förmannens/förmännens objektiva värdering av hur vederbörande klarar av de krav som hans/hennes arbetsuppgift ställer.

Den personliga lönedelen fastställs så fort som möjligt dock senast fyra månader efter anställningsförhållandets början. Före fastställandet av den personliga lönedelen används som textilskötarens grundlön antingen begynnelselönen (ny arbetstagare) eller den uppgiftsbetingade lönedelen.

För fastställningen av den personliga lönedelen har textilservicebranschens arbetsmarknadsorganisationer tillsammans utarbetat bifogade exempelmatris. Företagen kan för fastställningen av denna lönedel använda också andra faktorer varom parterna på arbetsplatsen gemensamt kommit överens.

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 i betydanden mån de krav som arbetsuppgiften ställer
Arbetsresultat Kvantitet/kvalitet					
Flexibilitet					
Ekonomiskt resursutnyttjande Omsorgsfullhet					

Poäng sammanlagt _____

SPECIALKUNNANDE Grunder och belöning avtalas arbetsplatsvis	
--	--

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

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

Faktorerna som räknas vid värderingen av personligt kunnande kan vara exempelvis :

Arbetsresultatets kvantitet och kvalitet

Arbetsresultatet fastställs genom att jämföra textilskötarens arbetsresultat med det normala, för arbetsuppgiften fastställda arbetsresultatet.

Flexibilitet

Flexibiliteten illustrerar personens förmåga att möta nya situationer, förändringar och olikhet. Vederbörande är förhandlingsvillig, villig att lyssna och ställer lösning av problemen främst.

Omsorgsfullhet

Vid fastställningen av omsorgsfullheten beaktas hur väl arbetstagaren iakttar föreskrifter, håller ordning på sin arbetsplats och iakttar arbetstiderna så att avvikelser från dem inte görs utan godtagbar orsak.

På arbetsplatsen bör för varje textilskötare klargöras de principer, enligt vilka de personliga lönedelarna differentieras.

Den personliga kompetensen/kunnandet mäts genom olika faktorer på basis av hur väl arbetstagaren svarar mot de krav som uppgiften ställer, överträffar han/hon dem eller överträffar han/hon dem i betydande mån.

Kriterierna för **specialkunnande** och belöning avtalas arbetsplatsvis.

Nya arbetstagare

Svårighetsgraden i ny arbetstagares arbetsuppgift värderas senast när anställningsförhållandet fortgått i fyra månader. Före svårighetsvärderingen betalas till ny arbetstagare kollektivavtalsenlig begynnelselön.

UNDERHÅLL OCH ÄNDRINGAR I ARBETSUPPGIFTERNA

När arbetstagares uppgifter eller uppgiftsinnehållet förändras bör man kontrollera huruvida ändringen inverkar på svårighetsklassificeringen (efter att arbetssätten eller arbetsförhållandena väsentligt ändrats). Kontrollen utförs på basis av en ny uppgiftsbeskrivning.

Ifall en arbetstagare flyttar över till en annan uppgift eller hans/hennes arbetsinnehåll förändras till den grad väsentligt att uppgiftens svårighetsklass ändras kan arbetstagarens personliga lönedel skäras. Den personliga lönedelen får dock inte vara mindre än 2 % av den uppgiftsbetingade lönedelen.

Svårighetsklassificeringen bör granskas med regelbundna intervaller, minst en gång om året.

Fastställningen av den personliga lönedelen görs i samband med granskningen av ovan nämnda uppgiftsbetingade lönedel.

De nya klassificeringarna träder i kraft från början av den lönebetalningsperiod som följer efter utförandet av svårighetsvärderingen.

Normtimlöner för unga arbetare

1. Då ung arbetare utför samma arbete som vuxen arbetare och han besitter den i arbetet förutsatta arbetsskickligheten och -erfarenheten samt kompetensen och hans arbete inte utöver övertidsstadgandena begränsas av andra lagstadganden, fastställs hans lön enligt lönegrunderna för ifrågavarande arbete.

1.5.2010 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	cent/t	euro/mån
15 år fyllda	777	1313
16 år fyllda	787	1330
17 år fyllda	795	1344

Protokollsanteckning:

Normtimlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst 2 månader.

Tjänstetidstillägg

1. Åt arbetstagare som oavbrutet tjänstgjort inom samma företag utbetalas, oberoende av avlöningsform, ett tjänstetidstillägg som en del av den individuella lönen enligt följande:

Tjänstetidstilläggen är 1.5.2010 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Tjänstetid	Tilläggets storlek	
5 - 9 år	13 cent/t	eller 21 euro/mån
10 - 14 år	18 cent/t	eller 29 euro/mån
15 - 19 år	25 cent/t	eller 42 euro/mån
20 - 24 år	34 cent/t	eller 57 euro/mån
över 25 år	42 cent/t	eller 71 euro/mån

2. Tjänstetidstillägg betalas från början av den lönebetalningsperiod som följer efter fyllda tjänsteår.

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

I det fall en arbetstagares arbetsförhållande "vilar" på grund av fullgörande av värnplikt, räknas tiden före värnpliktstiden med i tjänstgöringstiden. Själva tiden för fullgörandet av värnplikt beaktas dock inte.

Upphör ett arbetsförhållande avbryts kontinuiteten. Av denna orsak räknas vid ett eventuellt senare arbetsförhållande endast den tjänstgöringstid till godo, som fullgjorts efter det att arbetsförhållandet återupptagits.

Arbete som utförs på olika arbetsplatser inom samma företag på kontinuerlig basis, beaktas vid beräkning av tjänstgöringstid.

I övrigt följs vid beräkning av arbetsförhållandets kontinuitet semesterlagens tillämpningspraxis.

3. Om inom ett företag redan tidigare tillämpats avlönings- eller andra system, där tjänstgöringstiden beaktas såsom löne- eller ersättningsfaktor, får inte systemet inom sådant företag och det här avsedda systemet tillämpas samtidigt så att verkan blir kumulativ.

Övergång till månadslön

4. Då timlön omräknas till månadslön, höjs gällande timlön först med 4,3 %, varpå det belopp som erhålls multipliceras med talet 169.

Övergång till timlön

5. Då månadslön omräknas till timlön divideras månadslönen med talet 169 varefter det sålunda erhållna talet sänks med 4,1 %.

15 § Prestationslönearbete

Prissättningsgrund

1. Där arbetets beskaffenhet så tillåter och det tekniskt är möjligt, utföres arbetet som prestationslönearbete för höjande av produktion och förtjänst. Prissättningen av prestationslönearbete bör grunda sig på av arbetets svårighetsgrad betingade löner.

Prissättningsregel

2. Prissättningen i rakt ackord bör vara sådan, att arbetares ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön samt stiger vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt minst i samma proportion.

Del- eller blandackord

3. Del- eller blandackordsarbete, där en del av lönen erläggs 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. När prestationslönen stiger, bör den rörliga delen stiga i samma proportion.

Premielön

4. Premielönesystem kan användas i de arbeten, där arbetsresultatet (produktionsvolym, produktens kvalitet, materialets ekonomiska användning etc.) beror på t.ex. arbetares noggrannhet, arbetsskicklighet eller annan dylik faktor. Premielönearbetet bör prissättas på så sätt, att vid normal prestationsnivå förtjänsten överskjuter av arbetets svårighetsgrad betingad lön.

Protokollsanteckning:

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

Avtal om ackord

5. I ackordsarbete, för vilket fast ackordsprislista icke uppgjorts, överenskommer arbetsgivaren och den eller de arbetare, som ackordsarbetet erbjudes åt, såvitt möjligt redan innan arbetet vidtar, om ackordspris, varöver arbetaren bör erhålla intyg samt nödiga uppgifter om grunderna för ackordsprissättningen. Då ackorden ges ut, bör man sträva till att de indelas i ändamålsenliga och tillräckligt korta serier.

Ändringar i produktionsmetoderna

6. Då de faktorer som påverkar beräkningen av ackordsarbete förblir oförändrade, förblir enhetspriset detsamma. Om i arbets- och produktionsmetoderna, arrangerandet av arbete, arbetsverktyg eller råmaterialets kvalitet sker sådana ändringar som påverkar ackordspriset, skall ett nytt pris fastställas för arbetet.

Granskning av prissättningen

7. Om en arbetstagare motiverat anför att gällande pris är oriktigt, skall han anmäla härom till arbetsgivarens representant i och för kontroll av beräkningen, men arbetet görs dock till förenämnda pris. Utredningar för granskning av ackordspriset skall vidtas utan onödigt dröjsmål. Om granskningen ger anledning till ändringar, skall det justerade priset tillämpas från den dag då begäran om granskning framställdes.

Avslående av ackord

8. Vägrar arbetare mottaga honom erbjudet ackord, utföres arbetet mot tidlön, som är lika stor som hans personliga timlön.

Gruppackord

9. Vid gruppackord erhåller arbetaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin personliga timlön och det antal arbetstimmar, varmed han deltagit i gruppackordet, såvida ej vederbörande arbetare och arbetsgivaren sinsemellan annorlunda avtalat.

Avbrytande av ackord

10. Är arbetare på order av arbetsgivaren tvungen att avbryta ett av honom påbörjat, kontinuerligt avtalat ackordsarbete på grund av annat arbete än sådant reparations- och monteringsarbete, som är av nöden för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick, och kan det arbete, som vållat avbrott, icke ordnas såsom ackord, erlägges åt arbetaren för den tid avbrottet varar, dock för högst 6 arbetsdagar, enligt hans medeltimförtjänst beräknad lön. Fortgår tidlönsarbetet längre än 6 arbetsdagar, erläggs för detsamma därefter personlig timlön.

Protokollsanteckning:

Det ovannämnda avbrytandet av ackordsarbetet gäller inte fall, där ackordsarbetet upphör t.ex. på grund av sortens ombyte eller motsvarande orsak.

Arbetsstudier

11. På arbetsplatser där arbetsstudier används bör arbetarnas namngivna representanter erhålla nödig information och utbildning rörande undersökningsmetoderna samt i fråga om hur resultaten eventuellt kommer att användas vid lönesättningen.

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Skifttillägg

1. Skifttilläggen betalas i procent av textilservicebranschens tid-, ackords- och premielöner. Kvällsskifttillägget uppgår till 10,2 % och nattskifttillägget till 18,3 %. Förbunden avtalar om tilläggsbeloppen två gånger om året, dvs. före 30.6. och 31.12.

Under perioden 1.5.2010-31.12.2010 är kvällsskifttillägget 104 cent/t och nattskifttillägget 187 cent/t.

Kvälls- och nattskifttillägg

2. Infaller arbetstagares ordinarie arbetstid så, att arbetet utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att det är skift-, övertids-, nöd- eller

uttrykningsarbete, erläggs för arbetstimmar mellan dessa klockslag kvällsarbetsstillägg till samma belopp som kvällsskiftstillägget och för arbetstimmar mellan kl. 00.00 och 06.00 nattarbetsstillägg till samma belopp som nattskiftstillägget.

17 § Överflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Ifall på tidlön sysselsatt arbetare överflyttas i annat arbete, vilket är lägre avlönat än hans eget, erlägges åt honom härvid i 2 veckors tid den personliga timlön, som är avtalad för hans tidigare arbete, varefter hans lön bestämmes enligt det arbete som han utför.

Högre avlönat arbete

2. I sådana fall där arbetare, som överflyttas i annat, högre avlönat timarbete, genast såväl med avseende på arbetseffektiviteten som kvalitativt sett förmår utföra detta arbete på samma sätt som en, vilken regelbundet utför sagda arbete, erlägges åt honom omedelbart lön för det nya arbetet.

18 § Löneutbetalning

1. Lön utbetalas på avtalade löneutbetalningsdagar minst två gånger i månaden. Lokalt kan avtalas att lönerna betalas en gång i månaden. Infaller löneutbetalning på en söndag eller högtidsdag, erlägges lön föregående vardag.

2. För beräkning av lönen kan lönen för 6 arbetsdagar innehållas.

Då ett arbetsförhållande upphör på grund av uppsägning, skall de förfallna tillgodohavandena betalas senast den första arbetsdagen efter arbetsförhållandets slut. I fråga om hävning skall tillgodohavandena erläggas inom 3 arbetsdagar efter det arbetsförhållandet upphört, och vid upplösning av arbetsförhållande inom 3 arbetsdagar efter det att beslut fattats om upplösning av arbetsförhållande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de tillgodohavanden som vid anställningsförhållandets upphörande förfallit till betalning, betalas ut på företagets normala lönebetalningsdag.

3. Arbetstagaren skall i samband med löneutbetalningen erhålla en lönespecifikation.

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

19 § Delning av månadslön

Delning av månadslön

Är arbetstagaren inte berättigad att erhålla lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas den lön som skall utbetalas till honom för arbete utfört under ordinarie arbetstid enligt arbetstidsschemat så, att lönen för lönebetalningsperioden delas med det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i denna tidsperiod, och den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka han är berättigad att erhålla lön.

I antalet ordinarie arbetstimmar, som utgör divisor beträffande kontinuerligt treskiftsarbete, medräknas skiftledighet enligt arbetstidsschemat.

20 § Medeltimförtjänst

Beräkningsperiod

1. Då medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid beräknas, användes som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare på timlön

2. Arbetares medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så, att den förtjänst för arbetad tid han under beräkningsperioden erhållit 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 arbetare i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete avdras dock inte söndagsförhöjningar från förtjänsten.

Arbetstagare på månadslön

3. Vid beräkning av medeltimförtjänst för arbetstagare med månadslön erhålls en den fasta månadslönen motsvarande medeltimförtjänst genom att addera de för beräkningsperioden överenskomna, arbetstagaren tillkommande månadslönerna jämte tjänstetidstillägg, varefter det så erhållna lönebeloppet delas med det antal timmar, som erhålls genom att multiplicera antalet månader som ingår i beräkningsperioden med talet 169.

Ingår i arbetstagares lön föränderliga lönebeståndsdelar, t.ex. premieandelar eller timbaserade tillägg, beräknas den dessa motsvarande medeltimförtjänstdelen på sätt som definieras i punkt 2.

4. I det fall att medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid understiger den personliga timlönen användes denna lön som beräkningsfaktor.

Användningsperiod av medeltimförtjänst

5. De i punkt 1 avsedda medeltimförtjänsterna för de olika kvartalen används på följande sätt:

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

I denna punkt nämnda månadsperioder och kvartal räknas vidtagna och utgå med löneperioderna, så att då en löneperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användning av medeltimförtjänst

6. Medeltimförtjänsten används som grundlön för timavlönade arbetstagare vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna såsom vid beräkningen av t.ex. övertids- och söndagsförhöjningar. Vid beräkning av förenämnda förhöjningsdelar för arbetstagare på månadslön används den i kollektivavtalets 11 § 8 punkt avsedda divisorn av månadslönen.

Dessutom används medeltimförtjänsten i de fall då ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalet bör utgå för såväl timavlönade som månadsavlönade arbetare.

Protokollsanteckning:

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

IV	SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR
-----------	-------------------------------

21 § Helgdagsersättning**Helgdagsersättning**

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul erläggs under nedannämnda förutsättningar åt arbetstagare med timlön i helgdagsersättning en lön som motsvarar förtjänstbortfallet, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

Helgdagsersättning erläggs dock endast åt arbetstagare vars arbetsförhållande varat i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg och förutsatt att arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen arbetat under arbetsdagen närmast före söckenhelgen och arbetsdagen närmast efter söckenhelgen, eller under endera av dessa dagar om arbetstagaren den andra dagen varit frånvarande med arbetsgivarens tillstånd eller på grund av orsak som i kollektivavtalet godkänns som frånvaro för vilken lön utbetalas.

Ersättning för söckenhelg utbetalas dock då helgdag som infaller mellan måndag och fredag sammanfaller med tiden för arbetstagarens semester, sjukdom som varat högst 3 månader före söckenhelgen, permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

För söckenhelg som infaller samtidigt med ledig dag erläggs inte helgdagsersättning. I det fall att arbetstagaren arbetar under ifrågavarande dagar eller han erhåller ersättning på någon annan grund, erläggs inte helgdagsersättning.

Ifall arbetstagare inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, erläggs för självständighetsdagen helgdagsersättning enligt denna paragraf.

22 § Ersättning för storhögtidsdag

För alla anställda, som arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, första och andra påskdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen, självständighetsdagen samt första och andra juldagen, utgår lönen från kl. 06.00 under 24 timmar med 200 procents förhöjning, vari är inberäknad söndagsersättning.

För arbete som utförs dagen före nämnda dagar, erläggs åt skiftarbetare i kvälls- och nattskift samt åt arbetstagare med ordinarie kvälls- eller nattarbete, med 100 % förhöjd lön och åt skiftarbetare i morgonskift samt

arbetstagare i reguljärt dagarbete med 20 procent förhöjd lön vari inte i någondera ingår söndags- eller övertidsersättning.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete som utförs utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

Förplikt att resa

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor utförs på ändamålsenligt sätt så, att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Tidpunkten för början och slutet av resan

Resan anses börja då arbetare reser från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den slutar då arbetaren återvänder till arbetsplatsen. Kan arbetare inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han återvänder till bostaden.

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 arbetarens hemort.

Måste arbetare till följd av karaktären av företagets verksamhet arbeta på olika arbetsplatser bör arbetsgivaren i samband med anställningen informera arbetaren om vilken som är hans ordinarie arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. Vid en väsentlig ändring av förhållandena i detta avseende bör arbetsgivaren informera arbetaren på motsvarande sätt.

Kort arbetskommendering

Kort arbetskommendering innebär att resan omfattar övernattning och vistelsen på främmande ort beräknas vara högst 14 kalenderdygn.

Lång arbetskommendering

Lång arbetskommendering innebär att resan och vistelsen på främmande ort varar över 14 kalenderdygn.

Meddelande om arbetskommendering

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

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

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

Avvikelse från ovannämnda terminer kan emellertid göras beträffande sådana arbetare, vars arbetsavtal eller arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar, samt vid brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning:

Arbetskommendering är brådskande om det gäller nödarbete eller om resan föranleds av annan oväntad orsak, t.ex. en annan arbetares sjukdom, och produktionen av tekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

2 Resekostnadsersättningar

Åt arbetstagare betalas ersättning för resekostnaderna och den tid av arbetsdygnet som åtgått till resa samt för de extra kostnader som uppkommer på kommenderingsorten enligt följande:

- a) Resekostnader
Samtliga erforderliga resekostnader, förorsakade av resor till och från kommenderingsorten eller från en kommenderingsort till en annan ersättes av arbetsgivaren. Till dessa räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- eller andra resebiljetter i II klass, frakt för bagage samt, då resan sker på natten, priset på sovplats i motsvarande klass.

Användning av egen bil

Har överenskommelse gjorts före resan om att arbetare utnyttjar egen bil under researbete får han för detta samt för med arbetsgivaren överenskommen transport av personer eller varor ersättning enligt det belopp som årligen av skattestyrelsen fastställs som skattefritt.

- b) Ersättning för resetiden
Åt arbetstagare betalas ersättning för resetiden för högst 16 resetimmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras det antal arbetstimmar som arbetare under ifrågavarande arbetsdygn utfört under ordinarie arbetstid.

För det antal resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, betalas ersättning enligt medeltimförtjänst.

Sker resan på ledig dag betalas ersättning enligt medeltimförtjänst för högst 8 timmar av resetiden.

För övriga resetimmar, dock högst 8 timmar, är ersättningen 85 % av medeltimförtjänsten.

Protokollsanteckning:

Parterna har vid förhandlingarna varit ense om, att man efter resa bör undvika en situation där arbetares till ersättning berättigande resetimmar och arbetstimmar sammanlagt under ett arbetsdygn överskrider 12 timmar om detta inte är absolut nödvändigt på grund av arbetets brådskande karaktär.

Sovplats Har för arbetare reserverats sovplats betalas inte ovannämnda ersättning för tiden kl. 21.00-07.00.

c) Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje dygn, som arbetstagare varit på resa när platsen för arbetets utförande ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad enligt allmänt använd färdrutt, enligt följande:

- Helt dagtraktamente erläggs när arbetsresan räckt över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente erläggs när arbetsresan räckt över 6 timmar.
- För del av dygn som följer på resedygn och omfattar minst 2 timmar och högst 6 timmar betalas partiellt dagtraktamente.

Resedygnet är en högst 24 timmar lång tidsperiod, som börjar när arbetstagare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden och upphör när arbetstagaren återvänder från sin resa till arbetsplatsen eller bostaden.

Dagtraktamentets belopp är den summa som skattestyrelsen årligen bekräftar som skattefri.

Protokollsanteckning:

Resekostnaderna ersätts enligt skattestyrelsens vid tidpunkten gällande beslut.

Om arbetstagare under något av resedygnet erhåller fri kost eller kost som ingår i priset för resebiljett, avdras från dagtraktamentsbeloppet hälften. Med gratis kost avses beträffande heldagtraktamente två gratis måltider och beträffande deltraktamente en gratis måltid.

Tillämpningsdirektiv

Har fri kost eller bostad ordnats för arbetstagaren är det i sammanhanget ovidkommande om det är arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren som svarar för arrangemangen.

d) Måltidsersättning

När arbetet utförs på minst 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, erläggs åt honom

- ersättning för resekostnaderna 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.

Tillämpningsdirektiv:

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

Ifall inte annat överenskommit ersätts, i fall där arbetstagares i denna paragraf avsett arbete inklusive resetiden har räckt minst 12 timmar och han därför kan återvända hem först sent på kvällen, de kostnader som härvid uppstår, med en andra måltidsersättning. Till ifrågavarande timmar räknas med också de arbetstimmar som under samma dygn utfördes omedelbart innan resan vidtog.

Protokollsanteckning:

Stadgandena i detta stycke tillämpas inte när arbetare måste röra sig mellan arbetsplatser inom samma företag i de fall då arbetsplatserna ligger på samma ort eller annars är nära varandra och då möjligheterna till kost och bispisningsförhållandena 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 betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommendering enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning, dock högst till ett belopp av en och en halv gång i denna paragrafs c) -punkt avsett dagtraktamente.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan, betalas nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt. Nattresepenning betalas dock inte om arbetare omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

f) Anskaffande av bostad

Före avfärden till kommenderingsorten redogör arbetsgivaren för möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten eller i dess närhet eller reserverar där vid behov bostad åt arbetaren.

Bostadsstandard

Ordnar arbetsgivaren vid en fast arbetspunkt på kommenderingsorten bostad åt arbetare bör den inkvarteringsmateriel som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådan, att boendetrymmet per inkvarterad arbetare är minst 10 m³ och att högst två personer inkvarteras i samma rum. Dessutom bör i anslutning till inkvarteringsutrymmena reserveras, med tanke på förhållandena, tillräckliga social- och rekreationsutrymmen.

I bostadsvagn, som arbetsgivaren införskaffar för inkvartering bör finnas 7 m³ boendetrymme per inkvarterad arbetare.

g) Specialbestämmelser

Skötsel av privata angelägenheter

Vid lång arbetskommendering kommer arbetsgivare och arbetare sinsemellan överens om de grunder, enligt vilka arbetare i vart enskilt fall kan beviljas ledigt från arbetet för att sköta nödvändiga, personliga angelägenheter på hemorten, förutsatt att ledighet kan beviljas utan att det stör arbetets normala gång.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Är det på kommenderingsorten inte möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetare på den grund måste bo över 5 km från arbetsplatsen, så är han berättigad till ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestämmes i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för ifrågavarande sträcka. Är arbetare på grund av bristande allmänna kommunikationsförbindelser tvungen att använda egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Matersättning

Arbetare, som under arbete på kommenderingsorten erhåller kost och logi gratis, är för söndagar och helgdagar berättigad till penningersättning för kosten ifall han så önskar.

Sjukhusdagpenning

Ordinerade arbetare på kommenderingsorten sjukhusvård betalar arbetsgivaren istället för dagtraktamente en sjukhusdagpenning om 2,50 euro per dygn fram till dess arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid på grund av denna arbetsförmåga upphör. Arbetare har emellertid inte ovan nämnda rätt ifall han genom en av arbetsgivaren bekostad försäkring är berättigad till ersättning för de avgifter som uppbäres för vård dagar på sjukhus.

Olovlig frånvaro och dagtraktamente

I fall där arbetare utan godtagbar orsak stannar borta från arbetet på kommenderingsorten förfäres ifråga om dagtraktamentet på följande sätt:

1. Dagtraktamente för fridagar

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

2. Dagtraktamente för arbetsdag

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

Hemresor vid påsk, midsommar och jul

Har arbetare före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i sex veckor på kommenderingsorten är han berättigad att resa hem till dessa helgdagar om detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Härvid 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 första eller andra stycket i punkt c) och nattresepenning enligt förutsättningarna i punkt e).

Detsamma gäller också andra arbetare, som arbetsgivaren sänder hem vid ovan nämnda helgdagar.

Tillämpningsdirektiv:

För i denna avtalspunkt avsedda resor sträcker sig arbetsgivarens ersättningskyldighet ända till arbetarens hemadress.

Arbetstagaren bör på begäran ge arbetsgivaren utredning om var hans hem är beläget.

h) Begränsning

Utföres arbete på kommenderingsorten av ortsbo eller annan arbetare som blivit anställd på platsen är han inte berättigad till förmånerna i detta moment.

24 § Arbete utomlands

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

Protokollsanteckningar:

1. Parterna konstaterar att mellan förbunden utarbetats en rekommendation beträffande omständigheter varom man bör komma överens vid kommendering utomlands eller vilka annars i mån av behov bör klargöras.

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

2. Arbetstagare bör inte utan eget samtycke sändas på kommendering utomlands, om det inte är fråga om arbetstagare vars arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller till vars normala arbetsuppgifter detta tidigare har hört, eller om arbeidskommenderingen inte av produktionstekniska skäl är av brådskande natur.

3. Om det arbete som skall utföras utomlands så kräver på grund av längre varaktighet, större omfattning, större antal deltagande arbetstagare än vanligt, och av andra omständigheter, kan förbunden med avvikelse från bestämmelserna i denna paragraf separat avtala om arbetsvillkoren för ett dylikt projektbetonat arbete.

4. Dagtraktamente utgår enligt följande:

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

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

5. För en arbetsplats kan också fastställas ett resereglemente som föreskriver arbetsvillkor för arbete utomlands på sätt som avviker från detta kollektivavtal förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i ett lokalt uppgjort avtal i sin helhet konstaterats vara i nivå med de villkor som detta kollektivavtal om arbete utomlands förutsätter.

25 § Vård av och ersättning för arbetsredskap

1. Arbetsgivaren tillhöriga arbetsredskap och maskiner ävensom råvaror och material samt halv- och helfabrikat skall vårdas väl och i arbetet hanteras aktsamt och omsorgsfullt. Ifall arbetare uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet vållat skada eller tappat bort honom anförtrödda redskap, är han skyldig att ersätta skadan.
2. Såframt arbetare i timmermans- och snickaryrkena regelbundet kommer att begagna egna arbetsredskap, erlägges ersättning för dessa med tillämpning av medelvärdet för verktygsersättningen i brädfodrings- och ställningsarbeten enligt byggnadsbranschens kollektivavtal.
3. Ersättningarna betalas kvartalsvis, försåvitt arbetsredskapen vid den årliga granskningen befinns användbara. För andra arbetsredskap betalas ersättning enligt särskild prövning.
4. Skadas arbetsredskap och befinnes våda föreligga, som icke beror på försumlighet eller annat dylikt, ersättes sådan förlust enligt särskild värdering.
5. För arbetare tillhöriga arbetsredskap, som gemensamt brukas av flera arbetare, beräknas ersättning särskilt.

26 § Övriga ersättningar

Statliga val mm.

1. Arbetare, som är medlem av lagstadgad valnämnd eller -kommission för statliga val, erhåller av arbetsgivaren ersättning för den förlust av arbetsförtjänst som förorsakas av att valnämnd eller -kommission samlas under hans arbetstid.

Bemärkelsedagar

2. Arbetare har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid, i det fall att bemärkelsedagen enligt arbetsskiftsförteckningen infaller på hans arbetsdag.

Värnpliktsuppbåd

3. Arbetsgivare betalar åt arbetare, som deltar i värnpliktsuppbåd, ersättning för förlorad förtjänst.

Reservövningar

4. Arbetsgivaren erlägger lön för den tid arbetare befinner sig på reservövning så, att gift arbetare reservistlönen från staten medräknad

erhåller fulla löneförmåner och ogift arbetare 2/3 av dem. Bestämmelsen tillämpas även på de arbetare, vilka med stöd av befolkningskyddslagen utbildas för specialuppgifter i befolkningskyddet.

Begravnings- och bröllopsdag

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

V	SOCIALA BESTÄMMELSER
----------	-----------------------------

27 § Lön för sjuktid

Karensdag

1. Åt arbetare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall varit oförmögen till arbete, erlägger arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetarens arbetsdag om han varit i arbete, eller en i 7 § punkt 2 i kollektivavtalet avsedd arbetstidsförkortningsdag eller en i kollektivavtalets 8 § 3 punkt eller 9 § 7 punkt avsedd skiftledighetsdag. Sjuklön betalas för arbetsdagar samt förkortnings- och skiftledighetsdagar som avses ovan och som ingår i nedan angivna tidsperioder:

Kortare än en månads anställningsförhållande

Ifall arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet hunnit fortgå en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetstimmar enligt arbetsskiftschemat som faller inom en tidsperiod som börjar den dag då arbetsoförmågan började och nio därpå följande dagar. Beträffande lönen för karensdagen iakttas även i övrigt bestämmelserna i denna paragraf.

Protokollsanteckning:

Ifall den rätt till dagpenning som arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen har, börjar tidigare, förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön skall betalas.

Ersättningsperiod

Arbetsförhållande, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i	Tidsperiod
--	------------

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

Återinsjukning i samma sjukdom

Ifall arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar räknat från den tidpunkt då man senast betalat lön för sjuktid eller sjukdagpenning, fortgår utbetalningen av lön för sjuktid utan karensdag, ifall ersättningsperioden för denna sjukdoms del ännu inte gått ut. Utbetalning av lön för sjuktid fortgår utan karensdag tills sjukdomen eller ersättningsperioden för utbetalning av sjuklön upphör.

När det gäller att avgöra huruvida det är fråga om samma sjukdom eller någon annan, bör saken i oklara fall avgöras med iakttagande av sjukförsäkringslagens tolkningar.

Karensdagen bortfaller

Lön för sjuktid betalas också för karensdagen i sådana fall, där

- arbetstagarens arbetsförhållande före arbetsoförmågans början fortgått oavbrutet i minst ett (1) år eller
- arbetstagaren insjuknar på nytt i samma sjukdom såsom konstaterats ovan i denna paragraf, eller
- den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgått längre än sju dagar plus insjukningsdagen, eller
- när arbetsoförmågan beror på arbetsolycksfall.

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Ifall arbetares arbetsoförmåga börjar mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift, betalas åt honom lön till arbetsdagens eller skiftets slut.

Avslående av sjuklön

2. Lön för sjuktid erläggs dock icke, om arbetaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller förlossningsledighet avdras dagpenning eller moderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagare erhåller i stöd av lag eller avtal för samma arbetsoförmåga eller förlossning och för samma tidsperiod. Arbetsgivare är dock inte berättigad att

avdra ifrågavarande ersättning från lön för sjuktid eller förlossningsledighet till den del ersättningen utbetalas till arbetstagare på grundval av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring.

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

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår med ett mindre belopp än vad han enligt lagen hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller förlossningsledighet avdra det dagpenningsbelopp eller del därav, som på grund av försummelse från arbetstagarens sida blivit outbetalat.

4. Till arbetare, som är medlem av sjukkassa, som erhåller understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren pliktig betala den i stöd av 1 punkten utgående lönen för sjuktid på villkor att sjukkassan befrias från att till arbetaren erlagga sjukhjälp under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt 1 punkten erlagt lön för sjuktid. Såvida den av sjukdom eller olycksfall förorsakade oförmågan till arbete fortgår utöver den tid, för vilken arbetsgivaren på grund av 1 punkten är pliktig betala lön för sjuktid, svarar sjukkassan i enlighet med sina stadgar för erläggandet av fortsatt understöd.

5. Ifall på arbetsplatsen finnes kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullfölja sina i 1 punkten nämnda förpliktelser så, att kassan betalar även i 1 punkten avsedda löner för sjuktid och arbetsgivaren erlägger åt kassan ett understöd, som motsvarar de utlägg kassan har för dessa utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalade understöd.

Anmälningsplikt

6. Arbetaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han insjuknat.

Läkarintyg eller annan avtalad utredning bör tillställas arbetsgivaren utan dröjsmål.

Förfaringsdirektiv gällande utbetalningen av lön för sjuktid

Arbetsoförmåga konstateras med av arbetsgivaren godkänt intyg

- Arbetsoförmåga konstateras genom intyg av företagsläkare eller genom annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg, om inte detta direktiv ger anledning till annat.

- Läkarintyg som utskrivits retroaktivt godkänns ifall läkaren i intyget antecknat motiveringen till att intyget utskrivits i efterskott.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när lönegrunden och beloppet utretts på ett godtagbart sätt.
- Har arbetsgivaren inte godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att hänvisa arbetstagaren till av honom utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.
- Sjukintyg är ett godtagbart intyg om det uppfyller ovannämnda förutsättningar ifall inte arbetsgivaren på goda grunder kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter bör härvid i främsta rummet redas ut lokalt parterna emellan. Ifall detta inte lyckas, förs ärendet via den normala förhandlingsordningen som råder på arbetsmarknaden till de myndigheter och expertorgan som behandlar sjukintyg.

Det egna företagets hälsovårdstjänster bör anlitas i första hand

- Arbetstagare bör i främsta hand använda det egna företagets läkartjänster.
- Annan läkares än företagsläkares intyg över arbetsförmåga duger som grund för utbetalning av lön för sjuktid ifall arbetstagaren för arbetsgivaren framför motiverad orsak till varför annan läkare anlitas. Dylika orsaker kan vara till exempel att man utnyttjar systemet med egenläkare, att specialläkare behövs, långvarigt vårdförhållande, hälsovårdsstationens öppethållningstider eller lång väg till det egna företagets läkarmottagning.

Missbruk av löneförmåner som grund för avslutande av ett arbetsavtal

Om löneförmånerna som hänför sig till lön för sjuktid missbrukas utbetalas självfallet ingen lön för sjuktid. Därtill kan avsiktligt missbruk leda till avslutande av ett arbetsavtal på basis av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Till arbetsgivaren bör sjukmeddelande lämnas om möjligt innan arbetsskiftet börjar

- Arbetstagaren bör, redan innan arbetsskiftet börjar, till sin närmaste chef eller till annan person som arbetsgivaren namngivit, lämna meddelande om att han insjuknat när detta med tanke på omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren bör för arbetstagarna klarlägga hur de skall förfara i ovan avsedda situationer.

Ett i tid lämnat meddelande är viktigt eftersom man på arbetsplatsen redan vid arbetsskiftets början skall veta när någon är borta och hur den frånvarandes arbeten skall skötas ifrågavarande dag.

- När arbetstagare utan motiverad anledning försummar att omedelbart lämna meddelande till arbetsgivaren om att han insjuknat, vidtar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid först efter meddelandet.

Reducering av de problem som sjukfrånvaro skapar

- Förbunden vill fästa de lokala parternas uppmärksamhet vid betydelsen av verksamhet i syfte att förebygga sjukdomar och olycksfall. Det ligger i bägge parterers intresse att frånvarona reduceras till ett minimum.

- Förbunden följer med hur sjukfrånvarona utvecklas på sätt varom närmare överenskommit och utreder vid behov möjligheterna att lösa problemen som uppstår i produktionen till följd av frånvaro.

- Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans sträva att vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det är att rekommendera att nya arbetstagare ges information och vägledning i saken redan i samband med introduktionen.

28 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs i enlighet med lagen om arbetsavtal och sjukförsäkringslagen.

Lön för moderskapsledighet

2. Till arbetstagare vars arbetsförhållande fortgått minst 6 månader före förlossningen, erläggs lön för moderskapsledighet för i 27 § 1 mom. nämnda tidsperioder från den dag moderskapsledigheten enligt lagen om arbetsavtal börjar.

För tiden för moderskapsledighet betalas inte lön om arbetstagare direkt övergår till moderskapsledighet efter uttagen vårdledighet.

Lön för faderskapsledighet

Till arbetstagare betalas lön för de ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftssystemet som infaller på en sex (6) dagars faderskapsledighetsperiod varvid iakttas samma förutsättningar samt övriga förfaringsregler som enligt detta kollektivavtal gäller för utbetalning av moderskapsledighet.

Totalplan 3. Förbunden rekommenderar att en totalplan utarbetas om utnyttjandet av föräldraledighet och vårdledighet på en av centralförbunden gemensamt utarbetad blankett.

4. Arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller därmed jämställbart arbete.

29 § Vården av insjuknat barn

Då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas åt modern eller fadern enligt bestämmelsen i kollektivavtalet om lön för sjuktid för nödvändig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vården av barnet eller för att vårda barnet.

En förutsättning för att ersättning skall betalas är att bägge föräldrarna är förvärvsarbetande och att för frånvaron ges utredning i enlighet med bestämmelserna för lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets mor eller far, ifall någondera av dem, beroende på sjukdom, resa, arbete, studier eller deltagande i utbildning som kräver boende på annan ort eller beroende på något annat tillfälligt hinder, inte har möjlighet att delta i barnets vård och annan vård inte kan arrangeras i enlighet med detta moment. Vid tillämpningen av detta moment likställs studier med förvärvsarbete.

För samma insjukningsfall erläggs ersättning endast åt den ena föräldern.

Svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets beslut nr 130/85 avsedd svår sjukdom, har rätt att vara borta från sitt arbete för att delta i vården, rehabiliteringen eller instruktionen om vård av barnet efter att på förhand ha kommit överens med arbetsgivaren om sin frånvaro från arbetet.

Protokollsanteckningar:

1 Utredning över ett barns sjukdom

En förutsättning för att ersättning skall utbetalas är att samma slags utredning fordras över ett barns sjukdom och den frånvaro detta medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs av arbetstagaren själv. I allmänhet betyder detta att läkarintyg över barnets sjukdom bör införskaffas. Ifall man på arbetsplatsen emellertid godkänner även en utredning av annat slag då en arbetstagare insjuknar bör detta även räcka för utredning av frånvaro som inträffar på grund av att ett barn insjuknat. Likaledes tillämpas bestämmelserna i socialpaketet för 1978 års centrala uppgörelse om sjukintyg vid i främsta hand epidemier, då ett barn insjuknar.

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

Enligt avtalet är frånvaro tillåten för både modern och fadern. En förutsättning för frånvaro är att bägge föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand bör försöka ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt kan arbetstagaren själv bli hemma för att sköta barnet. Vid frånvaro krävs av arbetstagaren, som utredning över att frånvaron är nödvändig, endast uppgift på om daghemmet och de familjemedlemmar som bor i samma hushåll har möjlighet eller är lämpade att sköta barnet. Detta innebär att man inte behöver ge någon redogörelse åt arbetsgivaren över avsaknaden av grannar, kommunala hemvårdare m.fl. vårdare. Med familjemedlem avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och äldre syskon till barnet samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3 Då barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Ifall avtalets övriga förutsättningar föreligger bör åt arbetstagaren erläggas lön vid frånvaro enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön till slutet av arbetsskiftet den dag barnet insjuknar. Den dag som följer på dagen för insjuknandet är i allmänhet sjukledighetens följande dag, på vilken bl.a. tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om karenstid.

4 Upprepning av samma sjukdom

Ifall barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom de i kollektivavtalet stipulerade eller av branschens praxis utformade 30 dagarna utbetalas kollektivavtalets lön för sjuktid även för barnets vård utan karens, såsom skulle ske vid arbetstagares egen sjukdom.

Om två eller flera barn insjuknar efter varandra inom 30 dagar i samma familj anses inte detta vara i avtalet avsedd upprepning av samma sjukdom. Inte heller utgör arbetstagares och barns på varandra följande sjukdomar gemensamt i kollektivavtalet avsedd upprepning av sjukdom.

5 Frånvarons längd

Med den i avtalet nämnda nödvändiga, korta och tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd måste alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till fyra dagars maximifrånvaro med lön. Om frånvaron är längre än avtalet avser erläggs inte ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt även om barnets sjukdom räcker längre än den tid för vilken ersättning erläggs.

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

I förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar i semesterlagens 3 § ingår inte frånvarodagar på grund av att ett barn insjuknar.

AFC och FFC har emellertid kommit överens om att frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknat inte minskar på införtjänad semester. Enligt detta jämföras de ifrågavarande frånvarodagarna med de i lagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

7 Ensamförsörjare

Som i avtalet avsedd ensamförsörjare anses också sådan person som utan speciellt hemskillnads- eller skilsmässobeslut för gott flyttat åtskils från sin make/maka samt person, vars make är förhindrad att ta del i barnets skötsel på grund av att han avtjänar sin värnplikt eller deltar i reservövning.

8 Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är i tjänst i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, reserveras för den förälder som är hemma möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn, som plötsligt insjuknat, tills den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden för en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresa fram och tillbaka.

30 § Läkareundersökningar

Lagstadgade läkareundersökningar

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som går förlorad till följd av i lagstadgade eller av arbetsgivaren förordnade hälsoundersökningar som hänför sig till arbetet samt till dem anslutna resor.

Övriga läkareundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänstförlusten i följande fall:

När det är fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning eller i övriga sjukdoms- och olycksfall där mottagningstid för läkareundersökning inte inom rimlig tid kan fås inom utom arbetstid.

Med övriga läkareundersökningar likställs laboratorie- och röntgenundersökningar som av läkare förordnats i samband med läkareundersökning. Med dem likställs också läkareundersökningar som görs för fastställande av vård för tidigare konstaterad kronisk sjukdom samt läkarkontroller och undersökningar som hänför sig till graviditet. Likaså

likställs med dem vårdåtgärder som är nödvändiga vid cancersjukdom eller plötslig tandsjukdom.

Arbetstagaren skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart när detta är möjligt. Arbetstagaren skall förete en utredning över läkarundersökningen, över vänte- och resetiderna samt i föregående stycke avsedda och med dem likställda fall också över att han inte kunnat få mottagningstid utom arbetstid.

Ifall arbetstagaren får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Ovan avsedda förtjänstförlust fastställs enligt kollektivavtalets bestämmelser om beräkning av lön för sjuktid. Beträffande ersättningarna för resor i anslutning till lagstadgade läkarundersökningar betalas de i enlighet med kollektivavtalets principer om reseersättning.

31 §

Arbetarskydd

1. Det mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation den 4 juni 1997 slutna allmänna avtalet, det mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation slutna avtalet om arbetarskyddscentralen jämte bilagor samt avtalet om utvecklande av arbetsplatshälsovården, iakttas som del av detta kollektivavtal.
2. Härjämte iakttar arbetsgivaren vid arbetarskyddet samt förebyggandet av olycksfall och yrkessjukdomar bestämmelserna i lagen samt av yrkesinspektionen utfärdade direktiv.
3. Då kemikalier tas i bruk i arbetet är arbetsgivaren skyldig att ta reda på i vilken mån de är hälsovådliga och vidta skyddsåtgärder samt se till att arbetstagarna informeras om hur kemikalierna tryggt kan användas. Arbetsgivaren skall särskilt ge den undervisning och handledning som skyddsinformationsbladen och påskriften på emballagen förutsätter för en säker användning och hantering av kemikalier.
4. I den i arbetarskyddslagen avsedda undervisningen och handledningen upptas i tillräcklig omfattning sådana miljöskyddsfrågor som hänför sig till företaget och arbetsuppgifterna.
5. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatser där lagstiftningen inte kräver tillsättande av arbetarskyddskommission och där man inte lokalt kommit överens om annan form av arbetarskyddssamarbete, med minst sex månaders intervaller på arbetsgivarens kallelse håller samarbetsmöten om arbetarskyddsfrågor.

Vid dessa samarbetsmöten om arbetarskyddsfrågor behandlas arbetsplatsens miljöfrågor, granskas arbetsförhållandena och den verksamhet som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga samt uppställs mål för utvecklingen.

Vid samarbetsmötena representeras arbetstagarna av arbetarskyddsfullmäktig. Har arbetarskyddsfullmäktig inte valts för arbetsplatsen representeras arbetstagarna av huvudförtroendemannen eller annan av dem utsedd person.

Skyddskläder eller skyddsutrustning

6. Utöver det som i arbetarskyddslagen stadgas om personlig skyddsutrustning rekommenderar förbunden dessutom att arbetsgivaren till arbetstagarnas förfogande gratis ställer arbetskläder och arbetsskor som är lämpliga för arbetets natur och arbetsförhållandena. Arbetsgivaren svarar också för nödvändigt byte, service och rengöring av dem.

32 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivare förverkligar på sin bekostnad en grupplivförsäkring angående alla arbetare. Vid förverkligandet iaktas AFC:s och FFC:s instruktioner.

33 § Semester

Semesterns längd

1. Arbetstagare får semester enligt semesterlagen. Arbetstagare har rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat i minst 1 år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Därtill tillämpas det av centralförbunden 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet.

Protokollsanteckning:

Då systemet med 4-skift används i kontinuerligt 3-skiftsarbete kan årssemester ges utanför arbetsskiftsförteckningen. Vid tillämpning av andra system, innehålls semestern i arbetsskiftsförteckningens friperiod, om inte annat lokalt överenskommes.

2. Om det i arbetares semester, som infaller under semesterperioden mellan 2.5.-30.9. förutom söndagar förekommer andra dagar som lagenligt inte godkänns som semesterdagar blir den i kollektivavtalets 8 § 2 punkt avsedda arbetstiden motsvarigt kortare.

3. Ifall arbetena avbryts för semestertiden, erläggs inte lön för avbrottstiden åt de arbetare, som inte är berättigade till semester. Ej heller

erhåller de till semester berättigade lön för längre tid än den semestertid, som enligt lag tillkommer dem.

4. Ifall arbetena avbryts för semestertiden och någon arbetare, som icke är berättigad till semester eller till så lång semester avbrottet förutsätter, önskar utföra arbete under denna tid, strävar man så vitt möjligt bereda honom tillfälle härtill.

Semesterpremie

5. Åt arbetstagare som påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern, erlägges i semesterpremie 50 % av arbetstagarens semesterlön enligt detta kollektivavtal.

6. Hälften av semesterpremien betalas i förväg i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av förutsättningarna för erhållande av semesterpremie.

7. Semesterpremie erläggs också ifall arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller vid dess utgång under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens tillstånd eller på dag som i semesterlagen likställs med arbetad dag.

8. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet likställs med situationer, då arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är, att arbetstagaren återvänder till sitt arbete efter vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i lagen om arbetsavtal eller däri senare av motiverat skäl företagen ändring.

9. Semesterpremie erläggs också åt arbetstagare som avgår med ålderdoms- eller invaliditetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt åt arbetstagare som efter avtjänad värnplikt återvänder till sitt arbete på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

10. Om arbetsgivaren av orsak som inte beror på arbetstagaren har uppsagt arbetstagarens arbetsavtal att upphöra under semesterperioden eller under pågående semester så att arbetstagaren på grund av att arbetsförhållandet upphört är förhindrad att återvända till arbetet, förlorar arbetstagaren inte av denna orsak sin rätt till semesterpremie.

Semesterpremien betalas i dylika fall från semesterersättningen för föregående semesterkvalifikationsår, men inte från semesterersättningen för det sista semesterkvalifikationsåret som är ofullbordat.

11. Semesterpremien utbetalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag han återvänt till arbetet utbetalas. Om semestern är uppdelad, erläggs vid slutet av varje delsemesterperiod en motsvarande del av semesterpremien.

Den semesterpremie som hänför sig till semester som intjänats för utgången semesterkvalifikationsår kan med lokalt avtal betalas antingen i en eller flera rater dock så att den i sin helhet är betald senast före utgången av kalenderåret i fråga.

34 § Matsalar och klädskap

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet bör finnas ändamålsenliga matsalar samt klädskap, som kan låsas. Arbetsgivaren drar försorg om, att matsalarna och klädskäpen hålles rena och varma. För varje arbetsplats reserveras likaså erforderliga tvättställ.
2. Friskt vatten tillhandahålles arbetarna.

VI FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

35 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktiga

Huvudförtroendemannens befrielse från arbete samt de månatliga ersättningarna

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen regelbunden befrielse från arbete såsom avses i det mellan TT och FFC slutna allmänna avtalet och betalas till honom månatlig ersättning enligt följande:

Månatliga ersättningar

Till huvudförtroendemen utbetalda månatliga ersättningar höjs med fem (5) procent med avrundning till närmaste fulla euro.

Antalet arbetare	Ersättning i euro
under 20	65 €
21 - 50	65 €
51 - 100	90 €
101 - 200	115 €

Arbetarskyddsfullmäktigs månatliga ersättning är 65,00 euro.

Befrielse från arbete

Antalet arbetare	Fritid per vecka, timmar
under 20	enligt överenskommelse
21 - 50	4 timmar
51 - 100	8 timmar
101 - 200	16 timmar

Vid fastställandet av den fritid som skall beviljas huvudförtroendeman beaktas antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före valet av huvudförtroendeman samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. På detta sätt fastställd befrielse tillämpas tills nästa kontroll av antalet anställda företas.

Uppsägning av huvudförtroendemannasuppleant

Ifall arbetsgivaren säger upp huvudförtroendemannasuppleants arbetsavtal eller permitterar honom när han inte fungerar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, ifall arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden berott av annan orsak. Ovan sagda tillämpas inte i det fall att den till huvudförtroendemannasuppleant valda arbetstagaren redan omfattas av ett effektiverat uppsägningsskydd genom sin ställning som arbetsavdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

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

36 § Fackavdelningens möten

Registrerad underförening i **TEAM Industribranschernas fackförbund**, till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag på arbetsplatsen eller motsvarande sammanslutning har, under följande förutsättningar, möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens utgång samt vid särskild överenskommelse även under tid som infaller under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som angår arbetsförhållandena:

- Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före mötet.
- Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

- c) Den organisation, som reserverat mötesutrymmen och arrangörerna ansvarar för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokaliteterna. De av organisationen utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.
- d) Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund, som utgör part i kollektivavtal, för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.

37 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetaren givit sin fullmakt härtill, per lönebetalningsperiod av arbetarens lön medlemsavgifterna till **TEAM Industribranschernas fackförbund** och överför dem på det bankkonto, som **TEAM Industribranschernas fackförbund** härtill anvisat. Innehållning sker på sätt, varom särskilt överenskommit mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation

38 § Anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från **TEAM Industribranschernas fackförbund** och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet endast anbringas på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren. Meddelandena får ej stå i strid med detta kollektivavtal, ej heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller dennes representant.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

39 § Personliga angelägenheter i samband med arbetsförhållande

Varje arbetare bör i angelägenhet, som berör honom personligen vända sig till sin förman eller arbetsledare, försåvitt ärendet ej hänför sig till tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

40 § Biläggandet av meningsskiljaktigheter

Förhandlingsplikt

1. Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare meningsskiljaktigheter beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal, skall på arbetsplatsen biläggning av tvisten eftersträvas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetarna. Förhandlingarna bör påbörjas så snart som möjligt och senast inom två veckor efter förhandlingsförslaget. Vid förhandlingarna bör undvikas onödigt dröjsmål.

2. Blir den i punkt 1 nämnda saken inte bilagd på arbetsplatsen, kan den hemställas till förbundens avgörande. Ifall den andra lokala parten önskar hänskjuta frågan till förbunden för avgörande, bör man avfatta en promemoria, som båda parterna undertecknar och i vilken skiljaktigheten samt båda parternas ställning med detaljerade motiveringar har redogjorts. Båda lokala parterna bör erhålla ett exemplar av promemorian.

3. Meningsskiljaktighet, som inte kunnat biläggas vid förhandlingar mellan förbunden, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling.

VIII	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER
-------------	-------------------------------

41 § **Utbildning**

För utbildningsverksamhetens del iakttas bestämmelserna i centralförbundens allmänna avtal av 4.6.1997.

42 § **Rationalisering**

1. Centralförbundens allmänna avtal iakttas som del av detta kollektivavtal.

2. Med avseende på arbets- och tidsstudier iakttas de grunder om vilka man i det allmänna avtalet mellan centralförbunden kommit överens.

43 § **Företagets interna informationsverksamhet**

För företagets interna informationsverksamhets vidkommande iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan centralförbunden.

44 § **Anlitande av utomstående arbetskraft**

1. Företaget bör begränsa sin användning av lånad eller kommenderad arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetare. Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där lånemän som hyrts från företag som anskaffar annan arbetskraft, en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetare och under samma arbetsledning. Det allmänna avtalet mellan centralförbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.

2. Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

45 § Ordningsregler

1. Arbetsgivaren är berättigad att arrangera kontroll av arbetstiden och produktionen genom att ta i bruk för passagekontroll lämpliga eller andra kontrollapparater. Arrangemanget bör vara sådant att det icke förorsakar arbetaren onödig tidsförlust.

2. När arbetare lämnar arbetsplatsen och motiverad anledning föreligger kan han/hon underkastas granskning. Vid granskningen kan intrång göras på arbetstagarens integritet endast i den omfattning som förverkligandet av syftet kräver.

3. Arbetsledningen och arbetstagarna bör uppträda sakligt och respektfullt mot varandra.

4. För upprätthållandet av ordningen på arbetsplatsen bör av arbetsledningen utfärdade bestämmelser och direktiv iakttagas. På arbetsplatsen bör man uppträda nykter och förtärande av rusdrycker är där strängt förbjudet.

46 § Lokala avtal

I enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning kan i frågor som särskilt omnämns i kollektivavtalet antingen mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och förtroendemannan lokalt ingås avtal som avviker från kollektivavtalets bestämmelser.

När det gäller en fråga som berör hela företaget, en arbetsavdelning eller större arbetsgrupp skall avtalet ingås med förtroendemannen.

Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid ifall man inte beträffande uppsägningstiden kommit överens om annat.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren och alla de arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera avtalsparten så önskar. När ett avtal uppgjorts skriftligt utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter det att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Ifall man vid företaget vill använda möjligheten att ingå lokalt avtal på ett sätt som är mera omfattande än vad kollektivavtalet avser – med beaktande av vissa arbetsrättsliga normers tvingande natur – bör dylika avtal tillhandhållas avtalsparterna för granskning.

47 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal träder i kraft 17.2.2010 och utlöper 31.1.2013 varefter det fortsätter att gälla ett år i sänder om det icke skriftligen av någondera parten uppsagts senast två månader innan tiden för dess utgång.

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

KONSUMTIONSVARUGRUPPEN rf

Satu Mehtälä

ALLMÄNNA
INDUSTRIFÖRBUNDET rf

Markku Käppi

TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS
FACKFÖRBUND

Timo Vallittu

ALLMÄNT AVTAL TT-FFC

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC syftar båda till att själva, inom sina medlemsförbund och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

Avtalsparternas syfte är att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja samarbetsverksamhetens olika former samt att för sin del övervaka efterlevnaden av avtalen.

Grundläggande rättigheter

Den till medborgarnas grundrättigheter hörande organiseringsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som företräder dem i ärenden som behandlas vid företaget. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta och övriga avtal. Enskild arbetstagares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma om arbetsledningen.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När TT eller FFC gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål. Organisationerna bistår i tillkomsten av de branschvisa kollektivavtalen i den ordning som deras stadgar föreskriver.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be TT eller FFC om utlåtande beträffande tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrogna med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar representerar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejck inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund såvitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelsepunkt och omfattning anges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund.

Organisations- och dylika ändringar

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

Laghänvisningar

Till den del som i detta avtal inte annat överenskommits, tillämpas lagen om samarbete vid företagen (725/78) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetstagarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringarna i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för 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.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I den projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsobjekt skall företaget och arbetstagarna vara opartiskt representerade. Arbetstagarna väljer sina representanter i första hand bland de arbetstagare som arbetar i den enhet som valts till utvecklingsobjekt.

Ifall inte annat avtalas bör en i enlighet med samarbetslagen avsedd delegation grundas vid företaget, eller i en del av den, i sådana fall där antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupper så önskar.

För förverkligandet av ett utvecklingsprojekt kan lokalt avtalas om grundande av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsarbetet. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, hälsovårdslagen (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning varom lokalt avtalas.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna intimt kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställningen av personal, främjandet av jämlikheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan sker i samarbete med linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan, med vilka man upprätthåller de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, innehålls i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i arbetsplatshälsovårdens verksamhetsplan. Med avtal kan ovan nämnda principer innehållas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligande- och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTERNA OCH SAMARBETSORGANISATIONERNA

3.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, ifall inte avtalstexten ger anledning till annat, av fackavdelning vald huvudförtroendeman och arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendeman. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i fackförbund som är part i ett kollektivavtal.

Förtroendemannen bör vara anställd på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall man för arbetsplatsen valt endast en förtroendeman är han i detta avtal avsedd huvudförtroendeman. Lokalt kan avtalas att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver val av huvudförtroendeman avtalas på fackavdelningens initiativ lokalt om till vilken avdelning, eller enhet som motsvarar avdelning, man väljer förtroendeman. Härvid bör uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar en med förhandlingsordningen förenlig behandling av ärendena. Vid bedömningen bör hänsyn också tas till antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa avdelningens arbetstagare. Lokalt kan avtalas om att ovan nämnda förtroendeman sköter (arbetar)skyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelning har rätt att förrätta förtroendemannaval på arbetsplatsen. Om valet sker på arbetsplatsen bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av arbetslagstiftning och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor som ansluter sig till företagets utveckling. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör

förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

Enskild arbetstagare bör i ärende som hänför sig till hans eget arbetsförhållande vända sig till sin förman för utredning av saken. Har arbetstagaren inte fått ovan nämnda ärende klarlagt direkt med förmannen, kan han hemställa ärendet till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte på detta sätt blir klarlagt kan ovan nämnda förtroendeman föra ärendet vidare till huvudförtroendemannen.

Till kollektivavtalet bundna förbund har rätt att på lokala parters gemensamma begäran skicka sin representant till en lokal förhandling som gäller meningsskiljaktighet.

Ifall meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemans arbetsförhållande bör lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå omedelbart inledas och föras efter det att grunden för avslutandet bestridits.

3.2

Bestämmelserna om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och en suppleant för denne fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Skyddsombud

Lokalt avtal ingås om valet av skyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde med iakttagande av samma valprinciper som avtalats i punkt 3.1, tredje stycket om val av förtroendeman. Därtill bör man ta hänsyn till arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet väljs av arbetsplatsens arbetstagare bland sig.

Arbetarskyddskommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt avtalas om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens natur, omfattning och antalet arbetstagare och uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Arbetarskyddsbestämmelserna enligt detta avtal tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. Istället för det som bestäms i ovanstående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemans ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. I de fall då arbetarskyddsfullmäktiges suppleant vikarierar arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela härom till arbetsgivaren. Arbetsgivaren meddelar förtroendepersonerna, vilka som från företagets sida deltar i förhandlingar med dem.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSERNA OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning av förtjänstförlust

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Till annan förtroendeman än huvudförtroendeman, skyddsombud samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse bör bland annat fästas uppmärksamhet vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannans och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Ifall man inte kommit överens om annat beträffande arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter, som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen från arbete är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

Ersättning av förtjänstförlust

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

Den medeltimförtjänst som skall användas vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust avtalas branschvis ifall man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av förtjänstförlust på annat sätt.

4.2 Ställning

Arbetsförhållande

I sitt arbetsförhållande till arbetsgivaren står förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud och övriga personalföreträdare i samma ställning oberoende av om han sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren arrangerar för huvudförtroendeman och

arbetarskyddsfullmäktig ett ändamålsenligt utrymme, där det för skötandet av förtroendeuppdraget förutsatta materialet kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är berättigade att för skötande av sina uppgifter vid behov använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av förtroendeuppdraget. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av det får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Ifall till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvarar handhavandet av förtroendeuppdraget bör han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utom hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen eventuellt förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

Överlåtelse av rörelse

Oberoende av en rörelses överlåtelse fortgår huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning oförändrad ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den bibehåller sin självständighet. Ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet är huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig berättigade till det efterskydd varom avtalats i punkt 4.3 i detta avtal, vilket räknas från den tidpunkt då verksamhetsperioden på grund av överlåtelsen upphör.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska orsaker som uppsägningsgrund

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt nedläggs. Ifall man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan från denna regel dock avvikelser göras.

Individuellt skydd

Annan förtroendeman än huvudförtroendeman kan i enlighet med arbetsavtalslagens 7:10 §, moment 2 sägas upp eller permitteras endast när arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som skulle motsvara hans yrkesskicklighet eller annars lämpligt för honom eller när han inte kan utbildas till annat arbete på det sätt som avses i arbetsavtalslagens 7:4 §.

Förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7:10 §, moment 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

Förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upplöst i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8:1-3 §. Hävning av arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller i väsentlig grad samt trots varning försummat sin arbetskyldighet.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd bör tillämpas också på person som av fackavdelningsmöte uppställts till förtroendemannakandidat och om vars kandidatur arbetsgivaren erhållit skriftligt meddelande samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidat om vars uppställande skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet konstateras.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetstagare som

fungerat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att förtroendeuppdraget upphört.

Ersättningar

Om förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävs i strid mot bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlægga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12:2 §, moment 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigs del minst fyra månaders lön och högst den ersättning som definieras enligt 12:2 §, moment 1.

Ersättningen som utbetalas för en enligt detta avtal ogrundad permittering, fastställs enligt arbetsavtalslagens 12:1, § 1.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som suppleanter.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall man inte branschvis eller lokalt kommer överens om annat är huvudförtroendemannen berättigad att för handhavandet av sitt uppdrag erhålla uppgifter som motsvarar TT:s kvartalsstatistik om de till hans verksamhetsområde hörande arbetstagarnas förtjänstnivå och -struktur omedelbart efter det att TT:s lönestatistik färdigställts förutsatt att det om de löneuppgifter som insamlas från företagen finns ifrågavarande statistikgruppering av uppgifterna inom respektive bransch. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Huvudförtroendeman är därtill berättigad att skriftligen erhålla namnuppgifter och uppgift om lönegrupp eller motsvarande för de inom hans verksamhetsområde arbetande arbetstagarerna samt över tidpunkten för arbetsförhållandets inledande, ifall man inte branschvis eller lokalt

kommer överens om annat. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljö tillägg som hänför sig till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att erhålla uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen.

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om den utomstående arbetskraft som skall delta i produktions- och underhållsarbetet. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Bokföring över arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96) på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktig.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendeman får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötande av sina uppgifter.

Författningssamlingar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagets skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller personalens företrädare presentera:

En på företagets bokslut grundad redogörelse för företagets ekonomiska situation efter det att bokslutet fastställts.

Minst två gånger under räkenskapsåret en enhetlig redogörelse för företagets ekonomiska situation med uppgifter om framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av beräknade förändringar i personalens antal, art och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I de företag där personalen regelbundet uppgår till minst 30 personer, ges företagets i samarbetslagens 11 § 2 moment avsedda bokslutsuppgifter på begäran skriftligt till personalens representant.

I samband med presentationen av bokslutsuppgifterna, utredningarna om företagets ekonomiska situation och personalplanen är det ändamålsenligt att även informera personalen eller dess företrädare om resultatet, produktionen och framtidsutsikterna för olika verksamhetsenheter med hjälp av förklarande indikatorer.

De allmänna principer eller direktiv som tillämpas i företaget vid handläggningen av personalfrågor samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

Parterna rekommenderar att man i samband med de uppgifter om företagets ekonomi som avses ovan också i mån av möjlighet redogör för branschens allmänna konjunktur- och ekonomiska utsikter.

Tystnadsplikt

Då företagets arbetstagare eller företrädare för personalen enligt detta avtal har fått information om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter bara behandlas bland de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av frågan, ifall annat inte avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigad att få informationen. Då arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikt skall han precisera vilka uppgifter som berörs av tystnadsplikten och hur länge den varar. Innan arbetsgivaren anmäler att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet förklaras grunderna för sekretessen för vederbörande arbetstagare eller personalföreträdare.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

Registrerad underförening i förbund som är part i det på arbetsplatsen tillämpade kollektivavtalet och underförenings avdelning på arbetsplatsen, arbetarlag eller annan i samarbetslagen avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller arbetsplatsens arbetsrelationer på sätt varom överenskommit mellan centralorganisationerna eller branschvis eller med iakttagande av vedertaget bruk på arbetsplatsen.

I föregående stycke nämnd personalsammanslutning har rätt att utom arbetstid, antingen före dess början, under måltidsrasten eller efter arbetstidens slut, utdela till sina medlemmar möteskallelser, skriftliga meddelanden om anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet, i matsal, omklädningsrum eller på annan med arbetsgivaren överenskommen motsvarande plats utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssal eller dylik. I meddelandet bör anges vem som utfärdat det.

Om en för personalen avsedd informationstidning utkommer på arbetsplatsen har ovan i denna punkt avsedd personalsammanslutning rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser och andra meddelanden eller publicera dem på en av arbetsgivaren anvisad anslagstavla. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan svarar för innehållet och skötseln av anslagstavlan.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1

Yrkesmässig utbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimförtjänst, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för sådant undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställts i ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

7.2

Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till medlem i samarbetsorgan och i avtalen avsedd arbetstagarrepresentant som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts 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 på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbud på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Den mellan parterna tillsatta utbildningsarbetsgruppen följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms noteras också arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt söka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande skulle föreligga.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

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

7.4

Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller dess medlemsorganisations kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till huvudförtroendeman, förtroendeman, förtroendemannasuppleant, arbetarskyddsfullmäktig jämte fullmäktigs suppleant, medlem i arbetarskyddskommission samt till skyddsombud utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst under sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemän för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas likaså ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Därtill betalas till kursarrangören för en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning som erläggs till i föregående stycke avsedda arbetstagare för varje sådan kursdag, för vilken ersättning erläggs för förtjänstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala endast en gång till samma person för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet, medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker vid företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagares handels-, anskaffnings-, entreprenads-, uthyrnings-, uppdrags-, arbets- osv. avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas den verksamhet som grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftshyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av

företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

Ovan i föregående stycke nämnda situationer kallas i det följande för underleverans och ovan i andra stycket nämnda situationer för anlitande av hyrd arbetskraft.

I de avtal som gäller underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft upptas ett villkor, där underleverantör eller företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iakttäta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch ävensom arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft med anledning av underleverans undantagsvis måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och ifall detta inte är möjligt uppmana underleverantören att, om denna behöver arbetskraft, ta de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet i arbete med oförändrade löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen bör begränsa sin användning av hyrd arbetskraft endast till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådskande, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller av andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där lånemän vid företag som anskaffat annan arbetskraft en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och är i kraft tillsvidare med sex månaders uppsägningstid.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT
FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Tid	10.5.2001	
Plats	TT:s kontor, Södra kajen 10	
Närvarande	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatumen	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 deltagare undertecknar detsamma.

2

Godkändes och undertecknades avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC och konstaterades att avtalet träder i kraft 1.6.2001.

Konstaterades, att det nu undertecknade uppsägningsskyddsavtalet upphäver det mellan AFC och FFC den 14.6.1991 undertecknade allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering jämte tillämpningsdirektiv ävensom de i avtalet och tillämpningsdirektiven senare gjorda ändringarna.

3

Konstaterades, att avtalet är bindande för alla de till centralförbunden hörande medlemsförbund, vilka inte senast 28.5.2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4

Antecknades, att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp i vars arbete deltagit Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem

Justerat

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Schema: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten för näringsgrenen= tid i timmar/4 veckor

Koefficient
för näringsgrenen
fr.o.m
1.4.1986

Näringsgren

0.305	1.	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2.	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3.	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4.	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); metallframställning; slakterier
0.246	5.	Metallvarutillverkning; byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6.	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas- och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; anläggningsverksamhet
0.208	7.	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler icke av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8.	Tillverkning av plastvaror; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och utrotningsmedel; tillverkning av slangar och däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9.	Tillverkning av porslinsprodukter 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 andra (än i punkt 1 nämnda) mineraliska produkter

- | | | |
|-------|-----|--|
| 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 textilvaror; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten |
| 0.164 | 13. | Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater samt övriga telekommunikationsprodukter |
| 0.156 | 14. | Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av trikåprodukter; textilsömning; 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

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Centralorganisationerna har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § moment ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i semesterlagens § 11 moment avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretag som hör till Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. 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.

Ovan avsedda gränsdragning av tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden för där avsedda avtalsområdets del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf 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 inträdandet.

2 § Semesterlön och semesterersättning

1. Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänst, 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. Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen.

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0

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

Ifall antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som erhålls då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som jämställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige- eller -kommissions eller dessa organ motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han 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 till Finlands Näringsliv rf hörande medlemsförbund som avses i § 1 samt FFC:s medlemsförbund, vilka inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem:

Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL 2001 (TT-FFC)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

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

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av arbetsavtalslagens 8:1 § och 8:3 § .
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av arbetsavtalslagens 1:3.2 §.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av arbetsavtalslagens 1:4.4 §
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av arbetsavtalslagens 7:3-4 §
5. Fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7-8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Tvister som gäller ovannämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

På basis av detta avtal kan man utreda huruvida en uppsägning, som förrättats med hänvisning till arbetsavtalslagens 7:3-4 §, de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 8:1.1 §.

Vid hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i arbetsavtalslagens 9:1-2 § och 9:4-5 §.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även då arbetstagare sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 §

Grunderna för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan i arbetsavtalslagens 7:1-2 § avsedda sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7:1-2 § där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning betraktas sådana på arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot de regler som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Med ovan uppräknade exempel på sådana fall där upphävning av anställningsförhållandet enligt avtalet kan betraktas som tillåtet har man strävat att precisera innebörden i begreppet "saklig och vägande grund".

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

Innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtal har beskrivits mer detaljerat i regeringspropositionens (RP 157/2000) motiveringar.

3 §**Uppsägningstider**

De uppsägningstider som arbetsgivaren bör iaktta är följande:

<i>Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott</i>	<i>Uppsägningstid</i>
1. högst 1 år	14 dagar
2. över 1 år, men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år, men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år, men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som arbetstagaren bör iaktta är följande:

<i>Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott</i>	<i>Uppsägningstid</i>
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsdirektiv**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-, föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. 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. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tidsfrister som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

Om arbetsgivare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsvarseltid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2 Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år, och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7., är även i detta fall 30.9. anställningsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en frist vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat anställningsförhållandets slutdag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk orsak och produktionsorsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlägga full lön åt arbetstagaren för tid som motsvarar uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

Om underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot ovannämnda 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 skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

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 per post eller i elektronisk form, ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV 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

Uppsägning skall verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsdirektiv

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. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet upphört.

11 §

Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i den ordning som avses i 11 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot de i § 2 i detta avtal fastställda uppsägningsgrunderna, är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 §

Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Från ersättningen skall avdras den andel av den till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetspenningen, som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för det skadestånd som avses i arbetsavtalslagens 12:2 §.

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren erhållit i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek

är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommit, göras avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av arbetare skall en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfaringssättet vid permitteringens verkställande i de fall då det är fråga om i arbetsavtalslagens 5:2.2 § avsedd tidsbunden permittering.

Om permittering skett tills vidare, bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, ifall man inte kommit överens om annat.

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringens längd.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsepunkten och permitteringens längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16 §

Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 14, moment 1 - 2 avsedda tidsfrist.

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelse och längd eller dess beräknade längd.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringsorsak, begynnelsedatum samt dess längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1-2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren av annan orsak än på grund av permitteringen inte har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön på grund av frånvaro eller när arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 i arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § 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 på grund av "annan frånvaro icke har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldradighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren lämna permitteringsmeddelande.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permittering ske antingen på tills vidare basis eller för en viss bestämd tid under vilken anställningsförhållandet i övrigt består.

När permittering skett på tills vidare basis har ingen maximitid fastställs för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägningstid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitteringsupphörande är i arbetstagarens kännedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsupphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör att gälla medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig permitteringsvarseltid. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om man inte kommit överens om annat.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, betalas ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära löneutbetalningsdag som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1 Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsvarseltid får nytt arbete, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar. I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2 Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarseltid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som det arbete som yppade sig under permitteringsvarseltiden räcker.

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 kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringens begynnelsepunkt med 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3 Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. 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. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal 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 stadgandena 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 permitteringsvarseltid 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 återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

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

Om arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande 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 stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av

lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

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, krigsinvalidier och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs sist upp samt att man utöver denna regel även fäster 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.

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i det allmänna avtal som 1997 ingicks mellan TT och FFC inte hävts. Således är bestämmelserna i nämnda avtal samt i arbetsavtalslagens 7:9 § som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelserna i 17 § i detta avtal.

18 §

Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendemannan underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare, skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19 §

Återanställning

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 9 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den

ort där arbetet erbjuds. Efter det att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande, som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av Arbetsavtalslagens 5:7 §, 3 mom. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetshänvisning.

20 § Sanktionssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt Kollektivavtalslagens 7 § dömas att betala plikt till den del som det är fråga om brott mot de facto samma, fastän på Kollektivavtalet baserade skyldigheter, för vilket avtalsenlig ersättning redan fastställts.

Underlåtelse att iaktta förfaringsbestämmelserna ger inte anledning till de i Kollektivavtalslagen avsedda pliktpåföljderna. Underlåtelse av iakttagande av bestämmelserna tas i beaktande vid bestämmandet av storleken av den ersättningssumma som utdöms för ogrundad uppsägning av Arbetsavtal.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

22 § Bestämmelse om ikraftträdande

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

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC