

KOLLEKTIVAVTAL

8.11.2017-31.10.2020

mellan

TEKNOLOGIINDUSTRIN

och

INDUSTRIFACKET

ISBN 978-958-238-203-0
Grano Oy

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTALETS UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 8.11.2017

Plats Teknologiindustrin rf

Närvarande	Teknologiindustrin rf	Industrifacket rf
	Jorma Turunen	Riku Aalto
	Eeva-Liisa Inkeroinen	Turja Lehtonen
	Pekka Kärkkäinen	Jyrki Levonen
	Manu Laapas	Aimo Lahtinen
	Pekka Lukkari	Reija Mettovaara
	Petteri Rautaporras	Jarkko Jokinen
		Mari Tuomaala
		Antero Palomäki
		Jyrki Virtanen
		Kauno Koskela
		Arto Helenius
		Juha Pesola
		Jouni Miettinen

1

Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att mellan förbunden i dag har undertecknats ett kollektivavtal i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 30.10.2017. Samtidigt konstaterades att det kollektivavtalet som undertecknats 15.6.2016 upphörde att gälla 31.10.2017. Det nu undertecknade kollektivavtalet träder i kraft 8.11.2017.

2

Justering av löner

Löner

A. Justering av löner

Tidpunkt för lönejusteringarna, deras storlek samt hur de verkställs

År 2017

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stöda uppmuntrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönedifferenziering samt utveckling av produktiviteten på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingå med huvudförtroendemannen senast 15.12.2017, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 1,1 procent senast 1.1.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom används som regleringsmarginal från början av den lönebetalningsperiod vars begynnelse dag är 1.1.2018 eller närmast därefter för justering av arbetstagarnas löner en pott fö-

retagsvis eller arbetsplatsvis som är 0,5 procent. Arbetsgivaren fördelar av potten personliga förhöjningar för varje arbetstaga enligt de anvisningar som förbunden har gett. Förtroendemannen ska tillställas en redogörelse för hur potten ska fördelas innan den tas i bruk. Om potten inte delas ut på arbetsplatsen på det ovan nämnda sättet eller om inte annat mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalas om hur potten ska användas, delas den ut som en generell höjning.

Den företagsvisa eller arbetsplatsvisa potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar bör arbetstagarnas yrkeskunnighet och arbetsprestation vara riktgivande.

År 2018

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stöda uppmuntrande lönesättning, en rättvis lönestruktur och lönedifferenziering samt utveckling av produktiviteten på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 14.12.2018, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse

Ifall en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän lönehöjning på 0,9 procent senast 1.1.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom används som regleringsmarginal från början av den lönebetalningsperiod vars begynnelse­dag är 1.1.2019 eller närmast därefter för justering av arbetstagarnas löner en pott företagsvis eller arbetsplatsvis som är 0,7 procent. Arbetsgivaren fördelar av potten personliga förhöjningar för varje arbetstagare enligt de anvisningar som förbunden har gett. Förtroendemannen ska tillställas en redogörelse för hur potten ska fördelas innan den tas i bruk. Om potten inte delas ut på arbetsplatsen på det ovan nämnda sättet eller om inte annat mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalas om hur potten ska användas, delas den ut som en generell höjning.

Den företagsvisa eller arbetsplatsvisa potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktiv­hetsutveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar bör arbetstagarnas yrkeskunnighet och arbetsprestation vara rikt­givande.

År 2019

Lönejusteringar 1.1.2020

Om lönejusteringarna 1.1.2020 förhandlas under april–maj våren 2019 på det sätt som avtalats i kapitel 7.

B. Tidlöner

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

C. Prestationslöner

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

D. Höjning av lönegrunderna

De arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet tas i bruk arbetsplatsspecifikt från den tidpunkt då löneförhöjningarna genomförs. Dessa förhöjningar medför inte löneförhöjningar utöver den allmänna förhöjningen i tidlöne- och prestationslönearbete, ifall arbetslönerna förhöjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

E. Personlig lönedel

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

F. Förhöjning av genomsnittlig timförtjänst

Den genomsnittliga timförtjänsten som används när löneförhöjningen genomförs höjs lika mycket som löneförhöjningen.

3

Lönebelopp, särskilda tillägg samt huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens månadssättningar före höjning

De nya arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet, timlönerna till studerande och arbetare under 18 år, de särskilda tilläggen samt huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens månadssättningar träder i kraft först efter den i kollektivavtalet separerat avtalade tidpunkten. Fram tills dess iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet som upphörde 31.10.2017.

4

Överlevnadsklausul

Ekonomiska och andra svårigheter samt konstaterande av dessa, information till förbunden och plan

Ett avtal om anpassning av arbetsvillkoren ska anknyta till en allvarlig ekonomisk kris eller en akut produktionskris som drabbat arbetsgivaren och som konstaterats gemensamt under samarbetsförhandlingar på arbetsplatsen eller i något annat sammanhang, och konsekvenserna av dessa – till exempel en nedskärning av personalen – kan förebyggas eller begränsas genom åtgärden.

I syfte att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetstillfällena kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt komma överens om en anpassning av arbetsvillkoren gällande löneförmåner eller andra ekonomiska förmåner, också avvikande från minimivillkoren i kollektivavtalet, på det sätt som avtalas nedan. Med andra ekonomiska förmåner avses tillägg för lördags- och söndagsarbete, skiftarbetstillägg och särskilda tillägg samt möjligheten att byta semesterpremien mot ledighet. Avtalet ska gälla företaget eller en del av detta.

Arbetstagarens lön ska dock uppgå till minst samma belopp som hans eller hennes grundlön. Lönegarantin gäller dock inte i situationer då man kommer överens om att utbetalningen av lön till fullt belopp skjuts upp till en senare tidpunkt. Utbetalningstidpunkten för lönen eller någon annan kontant rat och överföringen av penningbeloppet ska ske inom ramen för löneskyddsbestämmelserna.

Denna anteckning begränsar inte avtalsparternas ömsesidiga avtalsfrihet eller arbetsgivarens ensidiga rätt att anpassa arbetsvillkoren i enlighet med lagen och rättspraxisen.

Innan förhandlingar inleds på arbetsplatsen ska kollektivavtalsparterna informeras om dessa.

Vid förhandlingarna har parterna rätt att anlita förbundens sakkunniga då det gäller att konstatera arbetsgivarens ekonomiska svårigheter eller produktionskriser. Huvudförtroendemannen och de sakkunniga som eventuellt anlitas ska iaktta sekretess då det gäller uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska ställning som erhållits i samband med förhandlingarna i den utsträckning arbetsgivaren meddelat att uppgifterna är konfidentiella.

Vid förhandlingar om ett avtal gällande en anpassning av arbetsvillkoren på arbetsplatsen ska arbetsgivaren öppet ge huvudförtroendemannen en redogörelse om företagets ekonomiska situation och utsikterna för hur denna kan utvecklas.

När förhandlingarna börjar ska arbetsgivaren dessutom lägga fram en plan som innehåller en övergripande redogörelse om genomförda och planerade åtgärder för att sanera företagets finanser och trygga verksamhetsförutsättningarna. Det eftersträfvade målet uppnås bäst om det konsekvent beaktas i hela arbetsgivarens verksamhet. Vid de lokala förhandlingarna inkluderas i planen även information om parternas gemensamma mål och ställningstaganden samt arbetsgivarens möjligheter att återföra inbesparade lönekostnader när krisen upphör.

Nödvändigheten och rimligheten av försämringarna i arbetsvillkoren som är föremål för avtalet

Konsekvenserna av anpassningar som stabiliserar arbetsgivarens finanser eller produktionskris för arbetsvillkoren gällande löneförmåner och andra ekonomiska förmåner ska bedömas som nödvändiga med hänsyn till målen för avtalet. Lönesänkningen och inskränkningen av andra arbetsvillkor som gäller ekonomiska förmåner ska dessutom stå i proportion till fördelarna som kan uppnås genom dessa. Parterna ska regelbundet utvärdera hur inbesparingen av arbetskraftskostnader påverkar arbetsgivarens ekonomiska situation.

Åtgärdernas tillfälliga karaktär

Ett lokalt avtal ingås skriftligen för den tid man bedömer att arbetsgivaren behöver för att stabilisera den ekonomiska situationen, dock högst för ett år i taget. Ett tidsbegränsat avtal kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på 2 månader, om det inte längre finns några skäligen grunder för att fortsätta avtalet.

5

Undertecknande av tillägsprotokollet till kollektivavtalet

Det konstateras att förbunden i dag har undertecknat ett protokoll över tillämpningen av vissa lönebestämmelser och -principer på arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin. Protokollet ska tillämpas som en del av kollektivavtalet mellan förbunden.

6

Arbetsgrupper

Förbunden tillsätter följande arbetsgrupper:

- uppföljning av förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet
- arbetstidsfrågor
- utveckling av lönebestämmelserna
- arbetsgruppen för utbildning
- arbetsplatsspecifika experiment
- arbetstagare på service- och trafikstationer
- samarbete och lokala avtal
- utomstående arbetskraft och utstationerade arbetstagare
- projekten Arbetscykeln bär och Arbetshälsan och produktivitet
- produktivitetsprogrammet.

7

Justering av protokoll

Det avtalades att protokollet justeras av Eeva-Liisa Inkeroinen, Riku Aalto och Turja Lehtonen.

In fidem: *Pekka Kärkkäinen*

Justerat: *Eeva-Liisa Inkeroinen*

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TEKNOLOGIINDUSTRIEN RF
INDUSTRIFACKET RF

TEKNOLOGIINDUSTRIENS KOLLEKTIVAVTAL

I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med nedannämnda undantag på anställningsförhållanden mellan Teknologiindustriens medlemsföretag och samtliga vid dem anställda arbetare.

Teknologiföretag kan bedriva bland annat metallförädling, tillverkande verksamhet eller verksamheten kan ha samband med dessa eller huvudsakligen utgöra sådan serviceverksamhet som omfattar reparation, underhåll och montering av maskiner, utrustning, anordningar, system eller motsvarande. Kollektivavtalet tillämpas inte på grundval av arbetstagarens yrke, utan det omfattar bland annat arbete inom den mekaniska och elbranschen.

Är arbetsgivare, som förutom teknologiindustri bedriver jämväl annan industri, medlem i Teknologiindustri endast i fråga om sådana verksamhetsenheter eller avdelningar, där teknologiindustri bedrivs, äger detta avtal tillämpning endast på anställningsförhållanden med arbetare anställda vid dylik verksamhetsenhet eller avdelning.

Avtalsparterna förbinder sig till att inga parallellavtal ingås inom detta kollektivavtals tillämpningsområde.

Detta avtal tillämpas dock inte:

- på anställningsförhållandena inom de medlemsföretag, som tillhör byggnadspå- och industriisoleringsbranschen inom Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto - MTHL:n Työnantajat r.y. benämnda medlemsförening i Teknologi-industrin och inte heller
- inom tillämpningsområdet för det kollektivavtal förbunden emellan som gäller malmgruvor.

2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH ÅTLYDNADSPLIKT

Detta kollektivavtal binder de förbund som undertecknat detsamma och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetare, som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.

De vid avtalet bundna är skyldiga att efterleva detta avtal och tillse att dem underlydande organisationer och till dem hörande arbetsgivare och arbetare icke bryter mot avtalets bestämmelser.

3 FREDSPLIKT

Förbunden och dem underlydande organisationer är skyldiga att tillse, att medlemmar av deras underorganisationer, arbetsgivare eller arbetare vilka är bundna till avtalet, inte inleder arbetsstridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

3.1 Konflikter som äventyrar arbetsfreden och åtgärder för att göra slut på dem

Förbunden strävar dessutom efter att tillsammans med lokala parter enligt följande förfaranden antingen förhindra att arbetsfreden bryts på arbetsplatserna eller återställa arbetsfreden.

3.1.1 Initiativ för att inleda förbundens åtgärder

Meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen som eventuellt leder eller lett till att arbetsfreden äventyras inleder ett förfarande mellan förbunden antingen

- på initiativ av någotdera av förbunden,
- på initiativ av huvudförtroendemannen som på arbetsplatsen representerar yrkesavdelningen, om huvudförtroendemannen bedömer att han eller hon och yrkesavdelningen inte förmår hindra stridsåtgärder eller om yrkesavdelningen själv ämnar vidta sådana åtgärder eller
- på initiativ av arbetsgivaren, om denne anser att de lokala åtgärderna för att trygga arbetsfreden inte är tillräckliga.

Initiativ av en lokal part ska på arbetsplatsen delges den andra parten. Utöver detta ska initiativet även delges Teknologiindustrin rf och Industriförbundet rf.

3.1.2 Åtgärder för att förhindra att arbetsfreden bryts

A. Omedelbara åtgärder

Förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska så snabbt situationen kräver, senast 3 vardagar efter att initiativet gjorts, från fall till fall genom lämpliga gemensamma åtgärder utreda

- vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller och
- vilka är de övriga orsakerna som hotar att bryta arbetsfreden.

Syftet med lägesbedömningen är att skingra eventuella missförstånd om den andra partens motiv och mål samt felaktiga tolkningar och tillämpningar av arbetsvillkoren. Samtidigt förutser man hur eventuella stridsåtgärder påverkar arbetsgivaren och arbetsgemenskapen samt aktörer utanför arbetsplatsen.

Förbunden ger även en preliminär bedömning av huruvida en hotande stridsåtgärd strider mot kollektivavtalet, och delger de lokala parterna sin ståndpunkt.

B. Lösande av meningsskiljaktigheter

De lokala parterna kan tillsammans be förbunden om ett förslag till förlikning eller om ett bindande avgörande i en tvistefråga som äventyrar arbetsfreden – mer information i punkt 45.3.

C. Handlingsplan för att förbättra förhandlingssystemets funktionalitet

Med medverkan av förbunden upprättas vid behov en lokal handlingsplan för att förhindra tvister och konfliktsituationer som äventyrar arbetsfreden samt för att förbättra det lokala förhandlingssystemets funktionalitet.

D. Arbetsgivarens och huvudförtroendemannens skyldighet att medverka

Förbundens representanter har i syfte att förhindra att arbetsfreden bryts rätt att höra de lokala parterna på bästa lämpliga sätt.

3.1.3 Åtgärder för att göra slut på stridsåtgärder

Förbunden kan från fall till fall besluta om att för att begränsa eller göra slut på stridsåtgärder som redan börjat vidta brådskande åtgärder tillsammans med arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Förbundens representanter har i syfte att återställa arbetsfreden rätt att höra de lokala parterna på bästa lämpliga sätt.

Efter att arbetsfreden återställts kan i tillämpliga delar tillämpas förfarandet enligt underpunkt 3.1.2.

3.1.4 Beloppet på plikten som utdöms för brott mot fredsplikten i vissa fall och avhållande från att väcka talan i arbetsdomstolen

För vidtagande av förbjudna stridsåtgärder och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt kollektivavtalslagen utdömas en plikt.

Enligt förbunden bör man beakta som omständigheter som påverkar, med antingen en höjande eller sänkande verkan, pliktens belopp brott mot följande förfaringsregler som avtalats i denna punkt:

- vägran att samarbeta med förbunden
- underlåtelse att följa ett bindande avgörande
- brott mot en upprättad handlingsplan.

Teknologiförbundet rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan i arbetsdomstolen om hot om stridsåtgärder, om förbunden i ett förfarande som avses i underpunkt 3.1.2 fastställer att arbetsgivaren har genom en kollektivavtalsförsummelse gett orsak att hota med arbetskonflikt eller ett förfarande enligt underpunkt 3.1.2 är oavslutat..

4 FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKT

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejk inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till arbetsgivar- eller arbetstagarförbund om möjligt minst fyra dagar innan arbetsstriden inleds. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelse tidpunkt och omfattning anges.

5 GRUNDRÄTTIGHETER

Föreningsfriheten som hör till arbetsgivarnas och arbetstagarnas grundrättigheter är okränkbar. Arbetarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet.

6 ARBETSLEDNINGSRÄTT

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

7 AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal är i kraft Detta avtal gäller fr.o.m. 8.11.2017 t.o.m. 31.10.2020 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.

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

Parterna granskar i april-maj våren 2019 den allmänna ekonomiska situationen, utvecklingen av sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa inom teknologiindustrin och i Finland. På basis av bedömningen förhandlar parterna före 31.5.2019 om strukturen och omfattningen av lönejusteringar som genomförs från början av den lönebetalningsperiod vars begynnelse dag är 1.1.2020 eller närmast därefter.

Ifall man inte under maj 2019 kommer överens om strukturen och omfattningen av lönejusteringarna som ska genomföras senast 1.1.2020, kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så att det löper ut 31.10.2019. Meddelandet om uppsägningen ska skriftligen sändas till avtalsparterna före 31.5.2019 samt till riksförlikningsmannen för kännedom.

II LÖN

Kontrollera de gällande lönetabellerna på förbundens webbplatser www.teknologiateollisuus.fi och www.teollisuusliitto.fi. För tidpunkter och bestämmelser om löneförhöjningar se Underteckningsprotokollet. **I anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som 31.10.2017 omfattats av kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin, tillämpas utöver lönebestämmelserna nedan även bestämmelserna i det separata tilläggsprotokollet till kollektivavtalet.**

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

- principen om arbetets svårighetsgrad; ett arbete med högre svårighetsgrad ger högre lön än ett mindre krävande arbete och
- principen om kompetens; högre kompetens ger större lön än lägre kompetens.

Då principen om lika lön tillämpas består arbetstagarens grundlön (gl) av två delar, där den arbetsbetingade lönedelen (abl) bestäms utgående från arbetsuppgiftens svårighetsgrad och den personliga lönedelen (pl) utgående från arbetstagarens kompetens.

8 ARBETETS SVÅRIGHETSGRAD OCH ARBETSBETINGAD LÖNEDEL

8.1 Arbetets svårighetsgrad

Syftet med bestämningen av arbetets svårighetsgrad är att klarlägga den inbördes svårighetsgraden hos arbetet och arbetsuppgifterna som utförs på arbetsplatsen. Den fastslagna svårighetsgraden skall motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. Då arbetet och arbetsförhållandena förändras, fastställs arbetets svårighetsgrad på nytt.

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

8.1.1 Bestämningsmetoder för arbetets svårighetsgrad

På arbetsplatsen används endast en bestämningsmetod. Bestämningsmetoderna för arbetets svårighetsgrad är:

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

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

8.1.2 Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)

I arbetsgrupperingen enligt svårighetsgrad bestäms arbetets svårighetsgrad på basis av följande faktorer:

Den tid som krävs för inläring av arbetet

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

Det ansvar arbetet förutsätter

Med det ansvar arbetet förutsätter avses det ansvar som arbetaren har på grund av arbetets självständighet, trygghet, produkt eller utförande och arbetsredskap.

Arbetsförhållanden

Med arbetsförhållanden avses i arbetet förekommande negativa faktorer, som förorsakas av belastning; arbetets tyngd, enformighet, bundenhet i arbetet samt av förhållandena: t.ex. buller, temperatur, smutsighet och luftföroreningar.

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

Arbetsvärderingsarbetsgrupp

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

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

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna **fr.o.m. 1.1.2018** följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	892	1555	C
2	937	1633	C
3	983	1714	C
4	1033	1800	B
5	1084	1890	B
6	1138	1985	B

7	1195	2084	A
8	1255	2188	A
9	1318	2297	A

Vid användning av nio svårighetsgrupper är de arbetsbetingade lönerna fr.o.m. 1.1.2019 följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	900	1569	C
2	945	1647	C
3	992	1730	C
4	1042	1816	B
5	1094	1907	B
6	1149	2002	B
7	1206	2103	A
8	1266	2208	A
9	1330	2318	A

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

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

8.1.3 Grovindelnings (GI)

Om användningen av grovindelnings avtalas lokalt.

Svårighetsgrupper

Arbetena värderas enligt svårighetsgrad på basis av följande definitioner:

- I Arbeten som förutsätter relativt kort praktisk erfarenhet och normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.
- II Arbeten som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar för arbetets fortskridande, samt arbeten som utförs under svåra förhållanden och som kräver relativt kort erfarenhet.
- III Arbeten som förutsätter mångsidig och god yrkeskunnighet och stort ansvar för arbetets fortskridande. Arbeten som kräver god yrkeskunnighet och tämligen stort ansvar och som utförs under relativt svåra arbetsförhållanden. Till denna grupp hör även arbeten som utförs under svåra förhållanden och som förutsätter normal yrkeskunnighet och ett tämligen stort ansvar.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande från **fr.o.m. 1.1.2018**

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	892	1555	C
II	1033	1800	B
III	1195	2084	A

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande **fr.o.m. 1.1.2019** :

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	900	1569	C
II	1042	1816	B
III	1206	2103	A

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Arbetsbetingad lön som avtalas lokalt

Lokalt kan man avtala om högre arbetsbetingade löner, dock så att den arbetsbetingade lönen i svårighetsgrupp I är lägre än den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp II enligt kollektivavtalet, och den arbetsbetingade lönen för svårighetsgrupp III är högst lika stor som lönen i svårighetsgrupp 9 enligt AGS.

8.1.4 Annat, lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighetsgrad

Svårighetsgrupper

Arbetena på arbetsplatsen indelas enligt det sätt som arbetets svårighetsgrad lokalt fastställs på i svårighetsgrupper som till antalet är minst fem.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande **fr.o.m. 1.1.2018**

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	892	1555
övre gräns	1318	2297

De arbetsbetingade lönerna i de olika svårighetsgrupperna är följande **fr.o.m. 1.1.2019**:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
undre gräns	900	1569
övre gräns	1330	2318

De arbetsbetingade lönerna tas i bruk på de enskilda arbetsplatserna från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

8.2 Arbetsbetingad lönedel

Arbetarens arbetsbetingade lönedel och lönegrupp fastställs på basis av de arbeten han regelbundet utför.

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

9 KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL

9.1 Kompetens

Den personliga lönedelen fastställs på basis av kompetensfaktorer som är betydelsefulla för arbetet.

Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet (arbetsskicklighet), mångsidigt kunnande, arbetsresultat och omsorgsfullhet. Minst två av dessa faktorer väljs ut till det lokala bedömningssystem som arbetsgivaren utarbetar.

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

9.2 Personlig lönedel

9.2.1 Fastställande av arbetstagarens personliga lönedel

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

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

9.2.2 Den personliga lönedelens storlek

Den personliga lönedelen utgör minst 5 procent och högst 26 procent av arbetstagarens arbetsbetingade lönedel. Vid fastställande av de personliga lönedelarna bör nivågruppvis hela tillämpningsområdet användas.

Medeltalet av de personliga lönedelar som procentuellt fastställts för arbetstagarna på en arbetsplats är nivågruppvis mellan 12 och 18 procent. Medeltalet konstateras i samband med fastställandet av alla arbetstagares personliga lönedelar.

9.2.3 Nivågrupper

På arbetsplatser med minst 50 arbetare används lönegrupperna som nivågrupper. Lönegrupper med färre än 20 arbetare sammanslås med den lönegrupp som befinner sig näst intill, till en gemensam nivågrupp.

På arbetsplatser med färre än 50 arbetare hör alla arbetare till samma nivågrupp.

10 ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETSHANDIKAPPADE

10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter

Lön till arbetstagare under 18 år differentieras enligt födelseåret. Till en arbetare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.1.2018 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	771	1343
Nivå 2	809	1410
Nivå 3	850	1481
Nivå 4	892	1555

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.1.2019 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	777	1355
Nivå 2	816	1423
Nivå 3	857	1494
Nivå 4	900	1569

Tim- och månadslönerna tas arbetsplatsspecifikt i bruk från och med den tidpunkt då lönerna höjs.

Till studerande betalas på basis av kunnsande, erfarenhet och kompetens minst tim- eller månadslön enligt nivå 2. Med studerande avses enligt lagen om yrkesutbildning läroavtalselever och i arbetsförhållande varande studerande i yrkesläroanstalter i branschen.

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana praktikanter i anställningsförhållande som saknar den erfarenhet som förutsätts för arbetet i fråga. Tidlönen till 18 år fyllda praktikanter skall dock vara minst den lönen i den lägsta svårighetsgruppen.

För arbete med prestationslön tillämpas de gällande enhetspriserna, såvida inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas.

Till en arbetstagare som är anställd när ett läroavtal ingås, betalas i lön för studerande dennes grundlön, om man inte lokalt avtalar om en högre lön.

10.2 Arbetshandikappade

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana arbetstagare, vilkas arbetsförmåga i de aktuella arbetsuppgifterna på grund av sjukdom eller annan orsak är varaktigt nedsatt.

11 ARBETSTAGARENS LÖN

11.1 Arbetstagarens grundlön

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

11.2 Löneformer som bör användas

De löneformer som bör användas är:

- 1 De av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformerna:

1.1 Tidlön

1.2 Prestationslön

- Premielön
 - a) fast del 85 %
rörlig del 15 %
 - b) fast del 70 %
rörlig del 30 %
 - c) den fasta delen större än **30 %**
- Blandackord
 - a) fast del 75 %
rörlig del 25 %
 - b) fast del 50 %
 - c) rörlig del högst 50 %**
- Rakt ackord

- 2 **Lokalt avtalade** och registrerade löneformer

- 3 Arbetsbetingad löneform som avtalats mellan arbetsgivaren och vederbörande (en eller flera) arbetare. Denna löneform bör delges förtroendemannen.

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

Den fasta delen av premielön och blandackord kan vara antingen arbetsbetingad eller både arbetsbetingad och personlig. Den fasta delens kompetensdel indelas i nivågrupper på basis av faktorer som är viktiga för att produktionen ska löpa smidigt.

11.2.1 Tidlön

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

Tidlönen består av grundlönen och en eventuell tidlönedel. Tidlönedelen ska stöda de principer som används vid bestämningen av grundlönen. Delen kan differentieras t.ex. enligt principerna för den personliga lönedelen.

Om arbetarens grundlön ändras, sänks inte den åt honom fastställda tidlönen utan i lagen om arbetsavtal avsedda särskilt saklig och vägande skäl, [om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas](#).

11.2.2 Prestationslön

Som grund för prissättningen av prestationsavlönat arbete används arbetsbetingad lön och prestationsnorm för det arbete som ska utföras.

Prissättningsregel och lönegaranti

Vid premiearbeten ska den prissättningslön som motsvarar ett normalt premiearbete vara 15 procent högre än den arbetsbetingade lönen.

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

För prestationslönearbete betalas åt arbetare minst grundlön.

Uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

Arbetstagaren har innan prestationsarbetet inleds och avtal om enhetspriset träffas rätt att få information om arbetets lönegrunder och lönebildningen.

Av den skriftliga arbetsorder som ges arbetaren eller arbetsgruppen skall framgå såväl prestationsarbetets omfång som enhetspriset.

Avtal om enhetspris

Arbetsgivaren och den arbetare eller de arbetare som erbjuds prestationsavlönat arbete avtalar om enhetspriset för det prestationsavlönade arbetet innan det inleds.

Om man inte kommer överens om enhetspriset för det arbete som skall utföras, tillämpas kollektivavtalsenlig prissättning.

Enhetsprisets varaktighet

Enhetspriset förblir oförändrat så länge de faktorer som påverkar prissättningen ej förändras. Enhetspriset och det arbetsvärde som eventuellt utgör grunden för enhetspriset ska motsvara de verkliga förhållandena och metoderna på arbetsplatsen.

Avbrott av prestationsavlönat arbetet

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

Om arbetaren på arbetsgivarens order blir tvungen att avbryta sitt redan påbörjade och avtalade raka ackord på grund av annat arbete utan förhandsanmälan och det arbete som orsakat avbrottet inte kan utföras med prestationsavlön, betalas till arbetaren för detta arbete lön enligt hans medeltimlön, dock högst för sex arbetsdagar.

11.3 Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna

På arbetsplatser där man tillämpar såväl tid- som prestationslön, kan löneutvecklingen för tidsavlönade och prestationsavlönade arbetare konstateras årligen i samtal med förtroendemannen. Ifall man upptäcker betydande skillnader i löneutvecklingen, utreder man orsakerna till skillnaderna och gör eventuella justeringar.

12 ARBETSSTUDIER

Avsikten med arbetsstudierna och utvecklingen av metoderna är att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft och anställningsförhållandenas kontinuitet. I samband med utvecklingsverksamheten bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande arbetsinnehåll.

Arbetstagarna och deras representanter ska kunna delta i utvecklingen och verkställandet av förändringar i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

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

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

Meddelande om arbetsmätningen och avsikten med den ges åt vederbörande arbetare, innan studien inleds.

Har oenighet uppstått angående det på basis av arbetsstudierna fastställda enhetspriset och en kontrollstudie av ifrågavarande arbete därför utförs, bör förtroendemannen, om han så önskar, erhålla information om hur studien utförts och om resultaten.

13 RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONS LÖNER

13.1 Upprättande och ibrukttagande av resultatpremier

Arbetsgivaren kan komplettera tid- och prestationslönerna med en resultatpremie, som i allmänhet baserar sig på verksamhetens målsättningar, såsom förbättring av produktiviteten och uppnående av utvecklingsmål. Avtal om ibrukttagande ingås lokalt och det registreras.

Innan systemet med resultatpremier tas i bruk bör arbetsgivaren ge arbetarna en redogörelse för dess innehåll, syfte och målsättningar samt om utbetalningsgrunderna.

13.2 Behandling av resultatpremie i löneadministrationen

Till arbetaren utbetalat resultatpremietillägg beaktas vid beräkning av semesterlön och semesterersättning, ifall de inte redan ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

Kollektivavtalets löneförhöjningsbestämmelser tillämpas inte på resultatpremietilläggen.

14 SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER

14.1 Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena

Arbetsförhållandena beaktas vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad.

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

Tillägget uppgår till högst **59** cent/timme **fr.o.m. 1.1.2018**.

Tillägget betalas för de timmar, då tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena föreligger.

14.2 Exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden

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

Tillägget uppgår till minst **44** cent/timme **fr.o.m. 1.1.2018**.

Tillägget betalas för de timmar under vilka exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden föreligger.

14.3 Skifttillägg

I ordinarie skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett skifttillägg **fr.o.m. 1.1.2018**:

kvällsskift (t.ex. kl. 14 - 22) **119** cent/timme

nattskift (t.ex. kl. 22 - 06) **219** cent/timme

Bestämmelserna om tillägget för skiftarbete anses även uppfylla ifall tillägget per dygn för de olika skiftena också på annat sätt fördelad sammanlagt motsvarar ovan angivna belopp.

Till arbetare i kontinuerligt treskiftarbete samt i fortlöpande två- eller ettskiftarbete utbetalas för varje under lördagsarbetsdygn arbetad timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat lördagstillägg, vars storlek är **219** cent/timme **fr.o.m. 1.1.2018**.

14.4 Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete betalas

- för arbete som utförs kl. 18 - 23 ersättning motsvarande tillägget för kvällsskift
- för arbete som utförs kl. 23 - 06 ersättning motsvarande tillägget för nattskift

14.5 Tjänsteårstillägg

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

På lokal nivå kan man komma överens om en annan tidpunkt för betalningen av tjänsteårstillägget. Avtalet ska gälla alla arbetstagarer som är berättigade till tjänsteårstillägg.

14.5.1 Konstaterande av grunderna

Huruvida arbetstagarerna omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne konstateras den 30 november årligen. De härvid konstaterade grunderna för utbetalning av tillägget tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningstidens längd och kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

14.5.2 Tjänsteårstilläggets storlek

Tillägget bestäms enligt följande:

Anställningstiden	Formel för beräkning av tillägget
10 men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTL$
15 men inte 20 år	$4 \times Sm \times MTL$
20 men inte 25 år	$6 \times Sm \times MTL$
25 år eller längre	$8 \times Sm \times MTL$

Sm är antalet semestergrundande månader under föregående semesterkvalifikationsår

MTL är för en arbetstagare med timlön den medeltimlön under tredje kvartalet som avses i punkt 15.2 i kollektivavtalet.

Den timlön som behövs för betalningen till en arbetstagare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

Storleken av en deltidsarbetande arbetares tjänsteårstillägg beräknas så, ett det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget multipliceras med kvoten av veckans ordinarie timantal och talet 40.

Om arbetare övergått från heltidsarbete till deltidsarbete eller från deltidsarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11.) då grunderna för tjänsteårstillägget senast konstaterats, jämkas det enligt ovanstående formel uträknade tjänsteårstillägget så, att det anses fördelat på tolv delar och för de fulla månader under vilka arbetaren under den ifrågavarande perioden varit deltidsanställd, multipliceras härmed motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av deltidsarbetsveckans ordinarie veckotimmars antal och talet 40.

14.5.3 Utbyte av tjänsteårstillägg mot ledighet

Arbetsgivaren och en arbetstagare som har fyllt 58 år kan årligen komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren intjänat eller en del av det kan bytas ut mot motsvarande ledig tid. Ledigheten kan hållas efter den tidpunkt då tjänsteårstillägget har justerats. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten eller det förfaringssätt som iakttas när ledigheten hålls. Avtalas ska ingås skriftligt. Huvudförtroendemannen ges en utredning om tillvägagångssätten vid utbyte.

För timavlönad arbetstagaren betalas under ledigheten en ersättning som motsvarar medeltimlönen.

14.5.4 Anställningen upphör

Om till tillägg berättigad arbetares anställning upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, erläggs åt arbetaren i samband med slutlikviden för varje semestergrundande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång erlades åt honom som tjänsteårstillägg.

14.6 Yrkesexamenspremier

Till en arbetstagare, som med godkänt vitsord avlägger en gemensamt överenskommen yrkes- eller specialyrkesexamen inom metallbranschen, utbetalas i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter det examen avlagts en yrkesexamenspremie, vars storlek är:

- yrkesexamen 200 euro
- specialyrkesexamen 300 euro.

15 MEDELTIMLÖN FÖR EN ARBETSTAGARE MED TIMLÖN

15.1 Användning och beräkning av medeltimlönen

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

Arbetstagarens medeltimlön beräknas så, att den lön arbetstagaren fått för arbetad tid under varje kvartal inklusive tid- och prestationslöner jämte andra eventuella tillägg, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Av tilläggen för arbetad tid beaktas inte

- övertidstillägg
- söndagstillägg
- arbetstidsutjämningsstillägg
- lördagstillägg
- resultatpremietillägg.

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

Om arbetstagaren under kvartalet har varit i arbete mindre än 160 timmar beräknas inte någon medeltimlön för kvartalet.

Den totala förtjänsten för långvarigt prestationslönearbete som utförts under skilda kvartal, kan vid beräkning av medeltimlönen fördelas på ifrågavarande kvartal i förhållande till antalet utförda arbetstimmar under respektive kvartal, såvida antalet arbetstimmar som använts i prestationslönearbete härvid är känt.

15.2 Tidpunkter då medeltimlönen används

Medeltimlönerna som beräknats för de olika kvartalen enligt punkterna ovan används på följande sätt:

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

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

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

15.3 Ny arbetstagare och andra specialsituationer

Till en nyanställd arbetstagare betalas en lön eller ersättning enligt punkt 15.1 i avtalet under högst fyra månader enligt arbetstagarens personliga tidlön.

I det fall att medeltimlönen understiger grundlönen utbetalas dock lönen eller ersättningen enligt grundlönen.

Till en arbetstagare, vars medeltimlön på grund av t.ex. sjukdom eller värnplikt inte räknats ut enligt punkt 15.1, betalas på motsvarande sätt lön eller ersättning enligt den senast uträknade medeltimlönen eller enligt den personliga tidlönen, om den är högre.

16 LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN

Med lönebestämningsperiod avses den tidsenhet, som utgör grund för lönens fastställande. Grundbestämningsperioden är en timme. Om ibruktagande av annan bestämningsperiod avtalas [lo-kalt](#), detta dokumenteras skriftligt.

Då bestämningsperiodens längd ändras, bibehålls strukturen i arbetarens grundlön. En ändring av periodlängden får inte inverka negativt på arbetstagarens normala löneinkomster.

Före ändring av bestämningsperiod bör arbetsgivaren åt arbetarna ge en utredning som gäller ändringens syfte, innehåll och praktiska genomförande.

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

17 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN

17.1 Ersättning av inkomstbortfall

Den förlust av förtjänst för ordinarie arbetstid som enligt kollektivavtalet ska ersättas betalas som månadslön uträknad enligt den individuella tidlönen.

17.2 Månadslönedivisor för vissa ersättningar

Den timlön som behövs vid betalning av följande ersättningar uträknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169:

- ersättning för veckoledighet
- utryckningspenning

- ersättning för den tid som åtgår till resa utom ordinarie arbetstid
- yrkesutbildning
- ersättning för beredskapstid
- ersättning för uppbådsdagen.

17.3 Lön för deltid

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

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

17.4 Deltidsarbete

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

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

18 LÖNEBETALNING

Om lönebestämningsperioden är kortare än en vecka, bör lönen betalas minst två gånger i månaden, om inte [lokalt avtalas](#) att lönen eller del av den skall betalas en gång i månaden. Om lönen bestäms per vecka eller enligt en längre period, bör lönen betalas minst en gång i månaden.

III ARBETSTID OCH SEMESTER

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

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

Semesterbestämmelserna gäller semesterlön och semesterpremie.

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

19 ORDINARIE ARBETSTID

19.1 Den ordinarie arbetstidens längd

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

19.1.1 Genomsnittlig veckoarbetstid i dag- och tvåskiftsarbete

Då man arbetar normalt heltidsarbete, dvs. 40-timmars arbetsvecka, ska arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete jämnas ut så att den i medeltal under kalenderåret är högst

år 2018 i medeltal 36,2 timmar per vecka

år 2019 i medeltal 36,2 timmar per vecka

år 2020 i medeltal 36,5 timmar per vecka.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden har uppnått så att arbets-
tidsförkortningarna i enlighet med avtalen mellan AFC och FFC
28.3.1984 och 15.3.1986, har omvandlats till genomsnittlig vecko-
arbetstid för hela kalenderåret. Också söckenhelgerna samt mid-
sommars- och julaftonen utjämnar veckoarbetstiden. Den genom-
snittliga veckoarbetstiden kan för en arbetstagare variera mellan
kalenderåren beroende på om arbetstagaren eventuellt i enlighet
med punkt 19.2 har flyttat fram utjämningsledighet till följande
år **eller om annat avtalats lokalt om utjämningsledighetens längd
på det sätt som avses i punkt 19.7.**

Bestämmelserna i punkt 19.2 tillämpas då arbetstiden jämnas ut
till genomsnittlig arbetstid.

19.1.2 Genomsnittlig veckoarbetstid i treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är

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

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

Söckenhelger är arbetsdagar eller lediga dagar på det sätt som
framgår av arbetstidsschemat. Söckenhelgernas samt midsom-
mars- och julaftonens utjämnande effekt på arbetstiden har beak-
tats vid beräkningen av de ovan nämnda genomsnittliga vecko-

arbetstiderna. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skiften så, att arbetet avbryts i allmänhet till veckoskiftet. På grund av företagets produktionsbehov varierar arbetstiden under söckenhelgveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar i dygnet under sju dagar i veckan.

Bestämmelser som gäller kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas också i underjordiskt gruvarbete.

19.2 Arbetstidens utjämning i dag- och tvåskiftsarbete

A. Verkställande av den genomsnittliga veckoarbetstiden

Den genomsnittliga veckoarbetstiden verkställs så att man ger 12,5 dagar utjämningsledighet per kalenderår. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Om man inte [annat lokalt avtalas](#), genomförs arbetstidsutjämningen så att ledighet hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Arbetstidsutjämningen kan genom lokalt avtal genomföras också så att den ordinarie dygnsarbetstiden förkortas eller genom att olika alternativ för arbetstidens utjämning kombineras.

B. Givande av utjämningsledighet

Tidpunkten för utjämningsledigheten

- framgår av det på förhand fastställda arbetstidsschemat,
- meddelas senast en vecka på förhand eller
- avtalas lokalt.

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

Om av arbetstidsschemat inte annat följer, anses att en arbetstagarare som är borta från arbetet, har fått ledighet, även om han eller hon inte har fått särskilt meddelande därom, när hela företaget, den arbetsavdelning eller den arbetsgrupp, till vilken arbetaren hör, hållit i detta avtal avsedd ledighet.

C. Flyttning av utjämningsledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att ledigheten skjuts fram så att den ges senast för utgången av följande år. Huvudförtroendemannen ska få en utredning över hur framskjutningen av utjämningsledigheterna ordnas i praktiken.

En sådan utjämningsledighet kan skjutas fram, för vilken utjämningsstillägg inte har betalats. För en framskjuten utjämningsledighet betalas utjämningsstillägg i samband med att ledigheten tas ut. Man kan avtala annorlunda [mellan arbetsgivaren och arbetstagaren](#) om den mängd utjämningsledighet som framskjuts och tidpunkten för betalningen av utjämningsstillägget

D. Utjämningsledighet och permittering

Vid undersysselsättningssituationer utnyttjas i första hand utjämningsledighet och vid behov tillgrips först därefter permittering.

19.3 Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning av dessa

Inkomstbortfall till följd av arbetstidsutjämningen till genomsnittlig veckoarbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbets-tidsform intjänar ett tillägg i cent, som i dag- och tvåskiftsarbete är 6,3 procent, i intermittent treskiftsarbete 11 procent och i kon-tinuerligt treskiftsarbete 14,3 procent av arbetstagarens kvartals-vis beräknade medeltimlön.

Tillägget betalas också

- för sådan rese- och utbildningstid på ordinarie arbetstid som ersätts av arbetsgivaren
- för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid
- för den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid på grund av vård av sjukt barn
- för den del av en förtroendemans eller arbetarskyddsfull-mäktigs ordinarie arbetstid som åtgår till att sköta med ar-betsgivaren överenskomna uppgifter.

De intjänade tilläggen betalas i dag- och tvåskiftsarbete per lö-neperiod, om inte [annat avtalas lokalt](#). I treskiftsarbete avtalas tidpunkten för betalning av de intjänade tilläggen lokalt.

Arbetstiden för arbetare med månadslön utjämnas utan sänkning av månadslönen.

19.4 Arbetstidsschema

Av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat bör framgå för-läggningen av den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden samt den högst ett år långa perioden, inom vilken arbetstiden utjämnas till sin ordinarie längd.

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

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

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

Söckenhelgsveckorna och fridagar

Under en vecka med en extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på en dag före en sådan helg samt på lördag 8 timmar, med undantag av påskafton samt midsommar- och julafton, som är fridagar, om inte produktionstekniska skäl annat påkallar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdagen, 1 maj och självständighetsdagen infaller samt lördagen efter jul och påsk är fridag i sådana arbeten där arbetstiden också i övrigt följer systemet med lördag som fast fridag.

19.4.1 Ändring av arbetstidsschema och meddelande om förändring

Om grunderna för, verkningarna av och alternativen för ändring av ikraftvarande arbetstidsschema förhandlas på arbetsplatsen i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

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

Ändringen är till sin karaktär tillfällig, om det är meningen att man övergår till det arbetstidsschema som är i bruk efter att behovet av förändringen har upphört.

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

19.5 Ändringar av arbetstidsformen

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

19.6 Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden

Ifall man inte lokalt kommit överens om hur arbetstiden organiseras enligt punkt 19.7, bör arbetstiden organiseras enligt följande:

1. Arbetsdygn

Arbetsdygnet börjar i dagarbete kl. 7.00. Arbetsveckan inleds på måndag. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn, som tillämpas vid beräkning av ersättning för veckovila, bestäms enligt arbetsdygnet.

2. Förläggning av daglig arbetstid

Arbetstiden i dagarbete inleds kl. 7.00, ifall arbetsgivaren inte i de fall då motiverade produktionstekniska skäl så kräver, har fastställt en annan arbetstid.

3. Daglig vilopaus

I dagarbete hålls en timmes vilopaus, under vilken arbetaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

I tvåskiftarbete är vilopausen en halvtimme.

I treskiftarbete bereds tillfälle att inta måltider under arbetet på en för detta ändamål avsedd plats.

Arbetaren kan på arbetsplatsen under sådan tid som med tanke på arbetets utförande är lämpligast, inta kaffe eller läsk.

4. Avlösning och ändring av skift

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren arbetar kontinuerligt även i samma skift.

5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid

Vid organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig arbetstid iaktas en utjämningsperiod av högst ett år, som i treskiftarbete i regel är ett kalenderår.

6. Nattarbete

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

19.7 Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal, förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

Det rekommenderas att arbetsgivaren och huvudförtroendemanen minst årligen granskar huruvida

- de befintliga arbetstidsarrangemangen fungerar med tanke på ordnandet av produktionen och serviceverksamheten

samt arbetstagarnas arbetstidsbehov på ett ändamålsenligt sätt

och

- finns det på arbetsplatsen behov och möjligheter att under kalenderåret förlänga eller förkorta ordinarie arbetstiden.

Lokalt kan man avtala om enligt de uppställda målen:

1. den maximala längden för dygns- och veckoarbetstiden
2. en utjämningsperiod som är längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank
3. tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. daglig vilopaus
5. ändring av arbetstidsschema
6. utförande av nattarbete avvikande från 26 § i arbetstidslagen.

Avtal om förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

A. Initiativ och avtalets grunder

Initiativet att avtala om förlängning eller förkortning av ordinarie arbetstid kan tas av antingen arbetsgivaren eller huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna, eller en enskild arbetstagare i fråga om tjänsteårstillägg.

Grunder för sådant avtal kan vara bland annat:

- behov av extra arbetskraft och möjlighet att styra arbete till företagets egna yrkesarbetare
- otillräcklig sysselsättning
- arbetstagarens eget önskemål.

B. Förlängning av arbetstid

För lokal förlängning av arbetstiden kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala (ramavtal) om att arbetstagaren kan under sitt anställningsförhållande avtala annat med arbetsgivarens representant om längden av arbetstidsutjämningsledigheten för högst 48 timmar/6 dagar.

I ramavtalet är det bra att nämna saker som fastställs i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, till exempel:

- hur lång arbetstidsutjämningsledighet man avtalar om
- tillvägagångssätt vid ändringssituationer
- avtalad arbetstidsutjämningsledighet som på förhand införts i arbetstidsschemat
- när avtalet ingår och när det träder i kraft.

Avtal ska göras skriftligen och de kan gälla ett kalenderår åt gången. Huvudförtroendemannen ges en utredning om avtalsförfarande.

Ifall annat enligt denna avtalspunkt avtalas om längden eller beviljandet av en månadsavlönad arbetstages arbetstidsutjämningsledighet, betalas denne en separat fast månadsersättning för alla kalendermånader. Ersättningen beaktas inte vid beräkning av andra lönerater.

Storleken av den separata fasta månadsersättningen beräknas enligt följande formel:

$$\text{månadslön} * 0,051 * \text{längd på den avtalade arbetstidsutjämnings} \\ \text{ledighet som avtalats som arbetstid} \\ 100 \text{ timmar (12,5 dagar)}$$

C. Förkortning av arbetstid

För att lokalt förkorta arbetstiden kan

- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala (ramavtal) om att arbetstagaren kan under sitt anställningsförhållande avtala med arbetsgivarens representant om att byta ut semesterpremien eller en del av den mot motsvarande avlönad ledighet. Avtal ska ingås skriftligt.
- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala om att tjänsteårstillägg som arbetstagaren förtjänar eller en del av det byts ut mot motsvarande ledighet närmare bestämmelser om det i underpunkt 14.5.3 i kollektivavtalet.

19.8 Arbetstidsbank

19.8.1 Begrepp och syfte

Med arbetstidsbank avses ett på företags- eller arbetsplatsnivå ibruktaget system för sammanjämkning av arbete och fritid varvid man avtalar om sparande eller utlåning av olika delfaktorer samt om sammanslagning av dem på lång sikt.

Tids- och andra begränsningar gällande givande av delar man avtalat om som delfaktorer i arbetstidsbanken åsidosätts med arbetstidsbanksavtal, om [inte annat lokalt avtalas](#).

Avsikten med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta arbetarnas individuella arbetstidsbehov.

19.8.2 Ibruktagande av arbetstidsbanken

Om ibruktagandet av arbetstidsbankssystemet och detaljerna avtalas [lokalt](#) skriftligt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. I avtalet om ibruktagandet av arbetstidsbanken ska man komma överens om åtminstone:

1. vilka avtalet gäller
2. av vilka delfaktorer arbetstidsbanken består
3. maximiantalet för den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden
4. gränserna för sparande och utlåning av arbetstidssaldo, inom vilka den ordinarie arbetstiden kan variera inom en längre tidsperiod
5. lönegrunden, enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
6. längden av perioden för utjämning av arbetstiden
7. hur arbetsoförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken.

I avtalet ska man också anteckna principerna om ordnandet av den ordinarie dygns- och/eller veckoarbetstiden samt sättet för hur man meddelar och förfar i anslutning till ordnandet av arbetstiden.

Arbetsgivaren och arbetaren avtalar om tidpunkten för givandet av ledighet som varar en dag eller längre tid.

19.8.3 Användning av arbetstidsbanken

Man kan fritt avtala om gränserna för sparande och användning av tid i arbetstidsbanken. Då man avtalar om utjämningsperioder som är längre än ett år ska den genomsnittliga ordinarie arbetstiden dock högst vara i enlighet med arbetstidslagen.

19.8.4 Anställningen upphör

Saldot i arbetstidbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Ifall det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör betalas de i samband med slutlikviden på sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar avdras från slutlikviden.

Ifall arbetarens arbetsavtal har sagts upp på grund av arbetsgivaren och arbetaren har befriats från skyldigheten att arbeta under hela sin uppsägningstid, avdras inte den skuld som finns i arbetstidsbanken från hans slutlikvid **och saldon som sparats i arbetstidsbanken betalas i pengar..**

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om man inte **lokalt avtalar annat**. Utjämningen av arbetstidssaldona sker inom ramen för uppsägningstiden. Ifall tid- och pengssaldona inte har utjämnats under uppsägningstiden förfar man vid betalning och återbetalning av dem på samma sätt som då anställningen upphör, om inte **annat avtalas lokalt**.

20 ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETSTID OCH SÖNDAGSARBETE

20.1 Dygnsövertidsarbete

Definition

Enligt arbetstidslagen avses med dygnsövertidsarbete det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 8 timmar, eller en lokalt överenskommen längre ordinarie arbetstid per dygn än denna.

Ifall arbetstiden har organiserats så, att den i medeltal är 40 timmar i veckan, är dygnsövertiden det arbete som överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Ersättning

För dygnsövertid betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 procent och för de därpå följande timmarna 100 procent av medeltimlönen.

För dygnsövertid som utförs på söckenlördag samt helgaftnar betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för samtliga timmar är 100 % av medeltimlönen.

Den timlön som behövs för uträkningen av övertidstillägget för arbetare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.2 Veckoövertidsarbete

Definition

Enligt arbetstidslagen avses med veckoövertidsarbete arbete som överskrider den kollektivavtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden, dvs. 40 timmar.

Ifall arbetstiden har organiserats så, att den i medeltal är 40 timmar i veckan, är veckoövertiden det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det i arbetstidschemat för ifrågavarande arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Då man räknar ut veckoövertidsarbetet beaktas inte under samma vecka utfört dygnsövertidsarbete.

Ersättning

För veckoövertidsarbete betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de första 8 timmarna är 50 procent och för de därpå följande timmarna är 100 procent av medeltimlönen.

När övertidstillägg har betalats för 8 timmar, betalas för de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan ett övertidstillägg som är 100 % av medeltimlönen oberoende av om det är fråga om dygns- eller veckoövertidsarbete.

Den timlön som behövs för uträkningen av övertidstillägget för arbetare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.3 Maximal mängd övertid

Övertidsarbete utförs med i lag stadgade begränsningar.

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

20.4 Mertidsarbete

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

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

Arbete som utförs som mertidsarbete, som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för en heltidsarbetande arbetstagare i arbetstidschemat fastställda arbetstiden per dygn då den underskrider 8 timmar under dygnet i fråga, ersätts som för dygnsövertidsarbete.

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

Arbete som utförs som mertidsarbete

- a) som på grund av utjämning av arbetstiden överskrider den för en heltidsarbetande arbetstagare i arbetstidschemat fastställda arbetstiden per vecka då den underskrider 40 timmar under veckan i fråga eller

- b) som under söckenhelgsveckorna överskrider arbetstiden per respektive vecka enligt arbetstidsschemat, ersätts som för veckoövertidsarbete.

20.5 Ersättning för arbete som utförs på fridag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs på fridagar ersätts på det sätt som man avtalat om för veckoövertidsarbete när arbetstagaren på grund av följande godkända skäl inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna utföra så många arbetstimmar att det skulle motsvara den ordinarie veckoarbetstiden och arbetstagaren arbetar på i arbetstidsschemat antecknade fridagar.

Som godkända skäl räknas:

- arbetstagarens semester,
- arbetsoförmåga på grund av sjukdom,
- frånvaro med lön på grund av barns insjuknande så som avses i punkt 31.1 i kollektivavtalet,
- permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl (gäller inte förkortad arbetsvecka),
- yrkesutbildning eller gemensam utbildning eller av utbildningsarbetsgruppen godkänd fackföreningsutbildning i enlighet med punkt 47.1 - 47.3 i kollektivavtalet,
- arbetsresa på uppdrag av arbetsgivaren eller
- repetitionsövning.

20.6 Lokalt avtalat övertidstillägg (endast ett övertidsarbetsbegrepp)

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

- a) I övertidstillägg betalas 55 % för alla timmar som berättigar till övertidstillägg.
- b) I övertidstillägg betalas för de första till övertidstillägg berättigande timmarna 50 % och för de därpå följande timmarna 100 % tillägg.
- c) I övertidstillägg betalas för de första femtio till övertidstillägg berättigande timmarna 35 %, för de därpå följande hundra timmarna 65 % och för därpå följande timmar 100 %.
- d) Man avtalar lokalt om övertidstilläggets storlek och om en eventuell på timmar baserad differentiering med anpassning av ovan nämnda exempel.

Avtal om övertidstillägg

När man utarbetar ett lokalt avtal utreder man för en tillräckligt lång tidsperiod nivån på det nuvarande systemet för övertidstillägg och lösningens målsättningar på arbetsplatsen vilka kan hänföra sig bl.a. till främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, kostnadshantering och en förenkling av principerna för ersättning av övertidsarbete.

Om storleken av övertidstillägget grundar sig på ett system med flera nivåer kan uppföljningsperioden för timgränserna vara högst ett år.

Ett lokalt avtal gäller både kollektivavtalsenligt övertidsarbete och övertidsarbete enligt arbetstidslagen.

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

Lokala avtal - upprättande, giltighet och uppsägning

Ett lokalt avtal ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen och kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid.

Uppsägningen av ett avtal som gäller tillsvidare skall ske skriftligt. Uppsägningstiden är tre månader om inte [annat avtalat](#). Om man för ersättningen av utförda arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg använder ett system som är uppdelat i olika nivåer, upphör avtalet dock tidigast då den uppföljningsperiod löper ut som närmast följer efter det att uppsägningstiden löpt ut om man [inte annat avtalas](#).

Det genomsnittliga övertidstillägget på arbetsplatsen

Ifall man inte avtalar annat om ersättning av övertidsarbete, utgör tillägget 55 procent, om den genomsnittliga procenten för övertidstillägget på arbetsplatsen inte är högre uträknat för en tillräckligt lång tidsperiod.

Förbundens andra anvisningar

Material som stöder lokala avtal finns på förbundens hemsidor, se www.teknologiateollisuus.fi och www.sahkoliitto.fi.

20.7 Skifttillägg för övertidsarbete

Till skiftarbetare betalas för övertidsarbete ett skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket han utför övertidsarbetet. För övertidsarbete utbetalas skifttillägget enkelt utan övertidsförhöjning.

Bestämmelsen tillämpas, ifall skiftarbetare som dygnsövertidsarbete eller veckoövertidsarbete utför arbete, som i övrigt enligt arbetstidsschemat är organiserat som ordinarie skiftarbete.

20.8 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag betalas, förutom tid- eller prestationslön och eventuella övertidstillägg, för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg motsvarande 100 procent av medeltimlönen.

När det gäller intermittenta arbetstidsformer som omvandlas till söckenhelger kan huvudförtroendemannen i fråga om en kyrklig högtid (nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdag, juldagen, annandag jul) som infaller på en tisdag, onsdag eller torsdag skriftligen avtala om utbetalning av en förhöjning för söndagsarbete eller om dess storlek. Detta gör det möjligt att på ett kostnadseffektivt sätt regelbundet överföra arbetstid till en ledig dag enligt arbetstidsschemat.

Den timlön som behövs för uträkningen av söndagstillägget för en arbetstagarare med månadslön beräknas så, att den månadslön som är den individuella tidlönen divideras med talet 169.

20.9 Arbete på påskafton, midsommarafton och julafton

För arbete utfört på påskafton, midsommarafton och julafton betalas ett tillägg som uppgår till 100 procent av medeltimlönen. Detta moment gäller inte kontinuerligt ett- eller tvåskiftsarbete liksom inte heller oavbrutet treskiftsarbete.

Om för arbetet redan betalas 100 procent veckoövertidsersättning, betalas det ovan nämnda tillägget dock inte.

Under ovan nämnda dagar kan arbete utföras under de förutsättningar som avses i 33 §, 1 momentet i arbetstidslagen.

20.10 Avvikelse från fritid per vecka samt ersättning

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

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

Veckovila anses inte förverkligad under tid som arbetaren är borta på grund av egen sjukdom eller på grund av vård av sjukt barn.

20.10.1 Beräkningsgrund för ersättning för veckovila

Vid uträkning av ersättning för veckovila beaktas de arbetstimmar arbetstagaren har utfört under det arbetsdygn eller de arbetsdygn, då veckovila senast borde ha getts. Avvikande från bestämmelsen ovan beaktas i kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete de arbetstimmar under vilka arbetstagaren har arbetat under veckans enligt arbetstidsschemat sista lediga dag.

20.10.2 Beviljande av ersättande ledighet

Förkortning av den ordinarie arbetstiden som ersättning för förlorad veckovila ska genomföras senast inom tre månader efter att arbetet utförts, om [inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstägaren avtalas](#).

20.10.3 Penningersättning

Förlorad veckovila kan också ersättas genom att till arbetstägaren utöver tid- eller prestationslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som uppgår till 100 procent av medeltimlönen.

20.11 Utryckningsarbete

20.11.1 Kallelse till utryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden

Om en arbetstägare efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats kallas till plötsligt påkommande arbete utöver sin ordinarie arbetstid, betalas till arbetstägaren arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning ifall arbetet är övertidsarbete.

Dessutom betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

- a) en ersättning motsvarande två timmars medeltimförtjänst då kallelse till plötsligt påkommande arbete getts efter ordinarie arbetstid eller på en fridag, dock före klockan 21.00.
- b) en ersättning motsvarande tre timmars medeltimförtjänst, då kallelse getts mellan klockan 21.00 och 06.00. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas i de fall som här avses omedelbart en övertidsersättning på 100 procent.

20.11.2 Meddelande under ordinarie arbetstid

Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han under samma arbetsdygn efter det han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör inställa sig till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas en i underpunkt 20.11.1 a) angiven extra ersättning, motsvarande två timmars medeltimlön.

20.12 Beredskap

Med beredskap avses att arbetstagaren enligt avtal är skyldig att utanför arbetstiden befinna sig i beredskap att på kallelse rycka ut för att utföra arbetsuppgifter. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. Arbetsuppgifterna kan utföras på arbetsplatsen, på kommenderingsplatsen eller via distansförbindelser. Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden.

Arbetsgivaren är skyldig att till arbetaren betala ersättning för de begränsningar som beredskapen medför för arbetares användning av fritiden.

Den ersättning som betalas för beredskapstiden är:

- a) 50 % av medeltimlönen, ifall arbetstagaren är skyldig att omedelbart inleda arbetet, dock senast 1,5 timmar från det att kallelsen gavs
- b) 35 % av medeltimlönen, ifall arbetstagaren är skyldig att börja arbeta senast 3 timmar från det att kallelsen gavs
- c) 20 % av medeltimlönen, ifall tidsfristen är mer än 3 timmar.

Arbetaren och arbetsgivaren kan också avtala annorlunda om ersättningen för beredskapen.

Bestämmelserna om uttryckningsarbete tillämpas inte när arbetstagaren kallas till arbete.

21 SEMESTER

21.1 Givande av semester och semesternas längd

Arbetare får semester enligt semesterlagen.

21.1.1 Tid likställd med arbetstid

I 2 kap. 7 § i semesterlagen regleras den frånvarotid som anses likställd med arbetstid när längden på semestern fastställs. Därtill räknas som dagar likställda med arbetade dagar den tid då arbetstagaren getts befrielse från arbete för att delta i Metallarbetarförbundets förbunds kongress, förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken en arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, 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.

Också arbetstidsutjämningsdagar, ledighet uttagen ur arbetstidsbanken **tjänsteårstilläggsledighet och semesterpremieledighet** är dagar likställda med arbetade dagar.

21.1.2 Organisering av semester i treskiftsarbete

Vid användningen av femskiftssystem i kontinuerligt treskiftsarbete ges arbetstagaren, ifall inte produktionstekniska orsaker motiverar annat eller därom lokalt **annat avtalas**, en 24 dagar lång enhetlig ledig tid under perioden 20.5.-20.9 för semester.

Oanvända semesterdagar av semesterdelen som omfattar 24 dagar under ovan nämnda kalenderperiod ges i regel i en följd under det kalenderår då semesterkvalifikationsåret slutar.

I treskiftsarbete ges den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår då semesterkvalifikationsåret slutar eller under därpå följande år före utgången av april.

21.2 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med timlön (gäller personer som lyder under 14 dagars regeln om intjänande)

Beräkningsgrunden för arbetstagarens semesterlön och semesterersättning är medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret, vilken fås så, att till arbetstagaren betald eller till betalning förfallen lön för arbetad tid under semesterkvalifikationsåret, med undantag av förhöjning, som utöver lönens grunddel betalas för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.

I den lönesumma som utgör beräkningsgrund för medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret ingår:

inkomst för utförd arbetstid i arbete med tid-, ackords- samt blandackords- och prestationslön.

- skiftarbetstillägg
- tillägg för kvälls- och nattarbete
- tillägg för utjämning av arbetstid för utförd arbetstid
- tillägg för söndagsarbete
- ersättning för ledighet per vecka
- olika miljötillägg samt
- resultatpremietillägg, om semesterlön och semesterersättning inte ingår i beräkningsgrunden för resultatpremietillägget.

A. Koefficienter

Arbetsdagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att medeltimlönerna under semesterkvalifikationsåret multipliceras med en koefficient enligt antalet semesterdagar. Koefficienterna är följande:

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

28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 7,2 för varje semesterdag.

B. Deltidsarbete

Om den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen genom att multiplicera medeltimlönen med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

21.3 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagarare med månadslön

En arbetstagarare med månadslön får sin lön eller eventuella semesterersättning för den intjänade semestertiden i enlighet med semesterlagen.

Åt arbetare som regelmässigt utför skiftarbete betalas skifttilläggen för semestertiden i enlighet med arbetstidsschemat enligt rådande praxis på arbetsplatsen. Tilläggen betalas antingen innan semestern inleds eller på reguljära lönebetalningsdagar.

21.4 Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds. För en semesterperiod om högst sex dagar får semesterlönen till en arbetstagarare med timlön betalas på den ordinarie avlöningsdagen.

Lokalt kan man avtala om att semesterlönen betalas på de ordinarie avlöningsdagarna under semestern. Det lokala avtalet ska

gälla alla arbetstagare. Semesterlönen skall i så fall dock vara i sin helhet erlagd senast vid den lönebetalning, då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

21.5 Semesterpremie

Till en arbetstagare med timlön betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpremie.

Den semesterpremie som ska betalas till en arbetstagare med månadslön erhålls så, att summan av den månadslön som utgör personlig tidlön och semestertidens skifttillägg divideras med talet 50 och resultatet multipliceras med antalet semesterdagar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen avtala om att byta ut semesterpremien eller en del av den mot motsvarande avlönad ledighet, om arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingått ett skriftligt lokalt (ram)avtal om denna möjlighet.

I ramavtalet är det bra att nämna saker som fastställs i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, till exempel:

- tidpunkten för utbetalning av lön för en ledighet som tas ut som semesterpremieledighet
- effekten av arbetsoförmåga på användningen av semesterpremieledighet
- eventuell ändring av den avtalade tidpunkten för semesterpremieledigheten.

21.5.1 Betalning av semesterpremie i samband med semesterlön

Semesterpremien betalas enligt följande, om man inte lokalt avtalar skriftligen om [en annan tidpunkt för betalningen](#):

Hälften av semesterpremien erläggs innan semestern inleds. Hälften erläggs i samband med den lönebetalning, vid vilken arbetare erhåller lön för den första arbetsdagen efter semestern, eller skulle ha erhållit ifall han inte varit förhindrad att komma på arbete.

För att arbetaren skall erhålla den andra delen av semesterpremien, bör hans anställning dock vara i kraft ännu under semesterns sista dag. Ifall arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetarens anställning under dennes semester av annan än på arbetaren beroende orsak, betalas åt arbetaren även semesterpremiens andra del.

Om man lokalt har [avtalat annat](#) om tidpunkten för betalning av semesterpremien ska semesterpremien också i dessa fall betalas i sin helhet senast före början av nästa semesterkvalifikationsår. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare.

Ifall arbetarens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremien betalas den vid anställningens upphörande, ifall arbetaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till premien.

21.5.2 Betalning av semesterpremie i samband med semesterersättning

Semesterpremien betalas också i samband med en eventuell semesterersättning om anställningen upphör under semesterperioden av annan än på arbetaren beroende orsak. Semesterpremie betalas då för semesterersättningen för det föregående, avslutade semesterkvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande ett avbrutet semesterkvalifikationsår.

Att ett tidsbundet arbetsavtal upphör anses inte vara en omständighet som beror på arbetstagaren.

21.5.3 Pensionering

Semesterpremie betalas till en arbetstagare som avgår med ålders- eller sjuk- eller invalidpension på den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till. Åt arbetare som avgår med pension, betalas semesterpremie även för semesterersättning för det eventuellt avbrutna semesterkvalifikationsåret.

21.5.4 Militär- eller civiltjänstgöring

Åt arbetare som inleder sin beväringstjänstgöring betalas semesterpremie för den semesterlön och semesterersättning, till vilken han är berättigad vid inträdet i militärtjänsten. Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt på civiltjänstepliktig.

IV ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR

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

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

22 ARBETE UTANFÖR DEN ORDINARIE ARBETSPLATSEN

22.1 Definition av ordinarie arbetsplats

Med ordinarie arbetsplats avses den plats, där arbetaren huvudsakligen arbetar.

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

22.2 Skyldighet att resa och meddelande om arbetskommendering

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.

Meddelande om arbetskommendering ges åt arbetaren senast på den tredje dagen före resan. Man kan dock avvika från denna anmälningstid om det gäller en brådskande arbetskommendering. Motsvarande avvikelse är möjlig också när arbetstagarens arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar.

22.3 Arbetsresans och resedygnets början och slut

Arbetsresan och resedygnet, som utgörs av en högst 24 timmar lång tidsperiod, börjar då arbetaren beger sig på resa till kommanderingsplatsen från sin arbetsplats eller sin bostad samt upphör, när han återkommer till sin arbetsplats. Kan arbetaren inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan och resedygnet vara avslutade då han återvänder till bostaden.

Till restiden hör också sådan nödvändig väntetid som förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller, då man byter från ett trafikmedel till ett annat,

Arbetsgivaren bör med beaktande av den tid som sammanlagt använts för resa och arbete se till att arbetaren får tillräcklig vila per arbetsskift.

22.4 Ersättning för kostnader som förorsakas av arbetskommendering

22.4.1 Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter erforderliga resekostnader, som förorsakas av resor till och från kommanderingsplatsen eller till en annan kommanderingsplats, när arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetarens ordinarie arbetsplats och bostad. Till nödvändiga resekostnader räknas priset på biljetter (om resan sker på natten, sovplatsbiljetter) i andra klass samt kostnader för bagage.

A. Användning av egen bil på arbetsresor

Arbetsgivaren och arbetaren kan före resan avtala om att arbetaren använder sin egen bil och om den ersättning som betalas. Tilläggsersättning betalas för med arbetsgivaren avtalad transport av andra personer eller varor. Ersättningarnas storlek är det belopp som av skattestyrelsen årligen fastställs såsom skattefritt.

B. Resor under arbetsdagen

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

22.4.2 Dagtraktamente

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

- Partiellt dagtraktamente betalas, då arbetsresan varat över 6 timmar.
- Heldagstraktamente betalas, då arbetsresan varat över 10 timmar.

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

Dagtraktamentet är till sin storlek det skattefria belopp som skattestyrelsen årligen fastställer.

Om arbetaren under något resedygn får gratis kost eller om kosten ingår i resebiljettens pris, avdras hälften från dagtraktamentet. Med gratis kost avses i fråga om heldagstraktamente två måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en gratis måltid.

22.4.3 Ersättning för resetiden under arbetsresorna

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

Ersättning för resetiden betalas åt arbetaren för högst 16 resetimmar per arbetsdygn både under en dag som enligt arbetstidschemat är arbetsdag och under en ledig dag. Från detta timavtal avdras det antal arbetstimmar, som arbetare under ifrågavarande arbetsdygn utfört under ordinarie arbetstid.

Som ersättning för resetiden betalas till en arbetstagare med timlön en ersättning som motsvarar den personliga tidlönen. För det antal resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, betalas ersättning enligt medeltimlön.

Om det för arbetstagaren har reserverats sov- eller hyttplats betalas inte ersättning för resetiden för tiden mellan kl. 21.00 - 07.00.

22.4.4 Ersättning för måltid

Som ersättning för måltid betalas till arbetstagaren $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet under följande förutsättningar:

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

Måltidsersättning betalas inte, då arbetare arbetar på samma företags olika arbetsplatser och måltidsmöjligheterna och -förhållandena motsvarar den ordinarie arbetsplatsens.

Om arbetstagarens arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han därför inte kan återvända hem förrän sent på kvällen ersätts de uppkomna kostnaderna med en andra kostpenning. I de ovannämnda timmarna inbegrips även arbetstimmar som fullgjorts under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

22.4.5 Övernattningskostnader

A. Inkvarteringskostnader

Ifall för arbetaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Inkvarteringskostnadernas högsta belopp per resedygn är när avtalet ingås följande:

- a) i städerna Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 148 euro,
- b) i övriga kommuner 105 euro.

B. Nattresepenning

Nattresepenning, vars storlek är det belopp som skattestyrelsen fastställt såsom skattefritt, betalas för sådant till dagtraktamente berättigat resedygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan.

22.5 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.

I bostaden bör finnas normal inredning, linnekläder samt med tanke på förhållandena tillräckliga social- och rekreationsutrymmen.

Ordnar arbetsgivaren vid en fast arbetsplats på kommenderingsorten bostad åt arbetaren bör det inkvarteringsmaterial som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådant, att boendetrymmet per inkvarterad arbetare är minst 10 m² och att med beaktande av förhållandena på kommenderingsplatsen inkvarteras högst en person per rum.

Om arbetarens arbetskommendering på samma arbetsställe varar högst en vecka, kan två personer inkvarteras i samma rum, som då ska vara minst 13 m².

I denna avtalspunkt avses med bostadsutrymme sovplatsen i inkvarteringen, och den omfattar inte de övriga utrymmenas kvadratmetrar i lägenheten.

Om arbetskommenderingen avbryts av att arbetaren reser hem till veckosluten, men han arbetar på samma plats också efter avbrottet, ska arbetsgivaren ordna inkvarteringen för arbetaren enligt huvudregeln.

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

22.6 Specialbestämmelser

22.6.1 Reseersättningar och ersättning för resetid på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten inte är möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren på grund av det måste bo över fem kilometer från arbetsplatsen, är han berättigad till ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för sträckan i fråga. Är arbetare på grund av bristande allmänna kommunikationsförbindelser tvungen att anlita egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Ifall arbetsplatsen på kommenderingsorten med allmänna vägar mätt ligger på över 40 kilometers avstånd från den tillfälliga bostad arbetstagaren använder betalas för denna resa ersättning för resetid enligt vad man ovan avtalat om i underpunkt 22.4.3.

22.6.2 Frånvaro på kommenderingsplatsen utan godtagbar orsak

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

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

22.6.3 Hemresor i samband med helgdagar

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

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

22.6.4 Hemresa i anslutning till arbetsoförmåga

Om arbetsgivaren på grund av sjukdom eller olycksfall skickar hem arbetstagaren från kommenderingsorten, betalar arbetsgivaren kostnaderna för hemresan enligt bestämmelserna i detta kapitel. Ersättning för resetid betalas för den tid av hemresan för vilken man inte betalar lön för sjuktid.

22.7 Arbete utomlands

En arbetstagare bör inte utan eget godkännande sändas på kommandering utomlands. Något särskilt godkännande behövs inte om det är fråga om en brådskaande arbetskommendering, om arbetstagarens arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller om utlandskommenderingar hör till arbetstagarens normala arbetsuppgifter.

För researbete utomlands ska man skriftligt avtala om lönevillkor, betalningssätt och andra ekonomiska förmåner i anslutning till anställningsförhållandet innan resan börjar. För avtalsärenden, se förbundens guide "Työehtdot ulkomaantyössä" (Arbetsvillkor i arbete utomlands).

Dagtraktamentet i varje enskilt land är det skattefria belopp för dagtraktamente som årligen fastställs av skattestyrelsen.

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

22.8 Undantagsstadganden

När det gäller ersättning av kostnaderna för researbete i s.k. gränsarbete och arbetsplatser som ligger i Sverige i fråga om ett företag som ansluter sig som medlem till något svenskt arbetsgivarförbund eller ingår ett separat kollektivavtal med ett svenskt fackförbund, iakttas de bestämmelser som gällde i kollektivavtalet för teknologiindustrin 2011-2013. De här bestämmelserna finns på förbundens webbplatser.

22.9 Lokalt avtal

Genom lokala avtal kan man avvika från bestämmelserna angående ersättning för kostnader som arbetskommenderingen förorsakar och som avses i punkterna 22.4 - 22.8. Ifall researbete utförs allmänt på arbetsplatsen, uppgörs ett sådant lokalt avtal skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

23 SÖCKENHELGSERSÄTTNING OCH ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER

23.1 Helgdagar som ersätts

Till en arbetstagare med timlön betalas som helgdagsersättning 8 timmars lön enligt medeltimlönen för

- långfredagen
- annandag påsk
- Kristi himmelsfärdsdag
- samt för följande dagar om de inte infaller på en lördag eller söndag:
- nyårsdagen
- trettondagen
- första maj
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

Söckenhelgstersättningen för arbetare som utför deltidsarbete uträknas så, att ovannämnda söckenhelgstersättning multipliceras med kvoten av ifrågavarande ordinarie veckotimmars antal och talet 40.

23.2 Förutsättningarna för betalning av söckenhelgstersättning

Söckenhelgstersättning betalas till en arbetstagare vars anställning oavbrutet har fortgått minst 1 månad före ifrågavarande söckenhelg. Därtill förutsätts att arbetstagaren utfört arbete antingen under den arbetsdag som enligt arbetstidsschemat är närmast före eller närmast efter helgdagen. Om bestämmelsen

om förutsättningen att arbetstiden följs enligt arbetstidsschemat skulle medföra förlust av helgdagsersättning för flera på varandra följande söckenhelgdagar, ska förlusten av ersättning dock gälla endast en av dessa söckenhelgdagar.

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

Söckenhelg ersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller

- under semester,
- under tiden för tjänsteårstilläggsledigheten
- under tiden för semesterpremieledigheten
- under en period då arbetstagaren får lön för sjukledighet eller moderskapsledighet,
- under frånvaro med lön förorsakad av insjuknat barn (punkt 31.3),
- under de 15 första kalenderdagarna av en permittering som verkställs av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker,
- under lagstadgad faderskapsledighet.

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

23.3 Övriga ersättningar och förmåner

23.3.1 Arbetstagarens rätt till ledighet

Arbetare har rätt att få ledigt från arbetet:

- den dag han vigs till äktenskap,
- på sin 50- och 60-årsdag,
- på en anhörigs jordfästningsdag.

I första hand används arbetstidens utjämningsledighet till givandet av ledighet.

23.3.2 Uppbåd och repetitionsövning

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

Ifall arbetare under uppbådsdagen också är i arbete får han dessutom lön för den tid han är i arbete.

För arbetare som deltar i separat läkarundersökning som ansluter sig till uppbåd erläggs ersättning för förlorad arbetsförtjänst för den tid som enligt godtagbar redogörelse åtgått till undersökningen och som han är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren betalar lön för tiden för reservövningen så, att arbetaren får fulla löneförmåner då reservistlönen från staten medräknas. Arbetsgivaren får dra av reservistlönen för arbetsdagar som antecknats i arbetstidsschemat.

Bestämmelsen tillämpas också på de arbetstagare som med stöd av civiltjänstgöringslagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar eller som med stöd av räddningslagen utbildas för specialuppgifter inom befolkningsskyddet.

Grunden för ersättningen är medeltimlönen.

23.3.3 Möten i Industrifackets administrativa organ

En arbetstagare som har valts in i Metallarbetarförbundets styrelse, förbundsfullmäktige eller till förbundskongressen, har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ.

Arbetaren ska meddela om behovet av befrielse så snabbt som möjligt och förete en saklig utredning om den tid som behövs för deltagande i mötet.

23.3.4 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar och bekostar en grupplivförsäkring för arbetarna såsom mellan centralorganisationerna överenskommits.

V SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD

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

Bestämmelserna om arbetarskydd föreskriver hur arbetarskyddssamarbetet ska ordnas på arbetsplatsen.

24 ALLMÄNNA ARBETARSKYDDSBESTÄMMELSER

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

Arbetaren bör efterfölja de bestämmelser och direktiv som arbetsgivaren ger i enlighet med sina befogenheter. Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om säkerhetsbrister som observerats. Arbetstagaren ska med de medel och möjligheter som finns till hans förfogande rätta till felet eller bristen, om detta är möjligt utan att äventyra hans egen och andras trygghet och hälsa.

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

25 PERSONSKYDDSANORDNINGAR OCH SKYDDSKLÄDSEL

Ifall det på basis av sakkunnigutlåtanden, arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsstatistik eller motsvarande gemensamt kan konstateras att användning av särskilda personskyddsanordningar i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena, införskaffar arbetsgivaren till arbetsplatsen dylik skyddsanordning för arbetarens bruk även om detta inte är nödvändigt enligt 15 eller 20 § i lagen om skydd i arbete. Arbetstagaren ansvarar för skötseln av de personskyddsanordningar och den övriga utrustning som tilldelas honom.

Förfarandet är det samma, ifall arbetaren kan effektivt skyddas mot men som förorsakas av fuktighet, väta, drag, hetta eller köld av särskild styrka, starkt ljus eller annan farlig strålning.

Det samarbetsorgan som avses, är företagets arbetarskyddskommission eller motsvarande. Också företagets hälsovårdspersonal bör ges möjlighet att uttala sin åsikt om de skyddsanordningar som föreslås bli anskaffade.

Arbetsgivaren anskaffar och underhåller på sin bekostnad skyddsdräkter och -handskar till ett antal som kan anses skäligt i arbeten, där slitaget och nedsmutsningen av egna ordinära arbetskläder är större än normalt. Med underhåll avses tvätt av skyddsdräkter och reparation eller förnyande av söndriga skyddsdräkter.

26 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren bör på sin bekostnad organisera företagshälsovård. Syftet med företagshälsovården är att förhindra hälsorisker och -olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att främja arbetstagarnas trygghet, arbetsförmåga och hälsa. Organiseringen av företagshälsovården föreskrivs i lagen om företagshälsovård.

26.1 Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga sker i samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården. Principerna för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga ska skrivas in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

Om därom överenskommes, kan ovan nämnda principer inskrivas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligandet och uppföljningen av planen.

27 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD

Bestämmelserna i den här punkten tillämpas när det på arbetsplatsen regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. En arbetarskyddsfullmäktig ska dock väljas när det finns minst tio arbetstagare. Arbetstagarna på en annan arbetsplats kan bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig.

27.1 Ordnandet av arbetarskyddsverksamheten

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef, om arbetsgivaren inte själv sköter uppgiften. Arbetarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleanter för denne regleras enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

[På arbetsplatsen](#) kan man dessutom avtala om att arbetstagarna bland sig kan välja ett eller flera arbetarskyddsombud. Då man avtalar om skyddsombudens antal, uppgifter och verksamhetsområde ska man se till att verksamhetsområdena bildar ändamålsenliga enheter. Vid bedömningen av ändamålsenligheten bör man ta hänsyn till riskfaktorerna på arbetsplatsen och arbetstagarnas möjligheter att med beaktande av skiftarbete träffa arbetarskyddsombuden.

27.2 Arbetarskyddskommission och andra samarbetsorgan

Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer tillsätts för arbetarskyddssamarbetet en arbetarskyddskommission.

I lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen finns i 43 g § bestämmelser om de arbetarskyddsfrågor som på arbetsplatsen gemensamt skall behandlas i arbetarskyddskommissionen.

27.3 Arbetarskyddspersonalens uppgifter

A. Arbetarskyddschef

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet.

B. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktigen övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ingår i uppdraget.

Arbetarskyddsfullmäktigen bör skriftligen meddela arbetsgivaren om när en vice arbetarskyddsfullmäktig vikarierar för honom.

C. Vice arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetarskyddsfullmäktigen är tillfälligt förhindrad att sköta sina uppgifter, sköter vice arbetarskyddsfullmäktigen de nödvändiga fullmäktiguppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör.

D. Arbetarskyddsombud

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

27.4 Utbildningsbehov och anskaffning av författningar

Det utbildningsbehov som förutsätts för arbetarskyddsfullmäktigs och vice fullmäktigs samarbetsuppgifter ska behandlas inom två månader från valet. Samtidigt förhandlar man om de praktiska arrangemangen för att inhämta det nödvändiga kunnandet.

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorgan behöver för att sköta sina uppgifter.

28 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR

28.1 Befrielse från arbetet

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

Då man beviljar arbetarskyddsfullmäktigen befrielse från arbetet tillämpas följande principer:

- A Det är ändamålsenligt att överenskomma om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsombudet.
- B Om man inte har kommit överens om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning i enlighet med ovanstående, beräknas befrielsen från arbete med beräkningsformeln i punkt C, där det ingår det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar och de koefficienter som används för variationsgränsvärdena och som framgår i samband med de nedan nämnda branscherna. På valet av beräkningskoefficient inverkar arbetarskydds- och arbetshälsoriskerna, allvarlighetsgraden och utvecklingen av olycksfallen och yrkessjukdomarna, arbetets förändringsgrad, arbetets art, territoriella omfattning samt såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden.
- På en gemensam arbetsplats (arbetarskyddslagen 49 §) ska förhållandena i arbetsmiljön beaktas när arbetsgivaren fastställer tidsanvändningen för den arbetarskyddsfullmäktig som utövar den huvudsakliga beslutanderätten.
- C Beräkningsformel: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten = tid i timmar/4 veckor
- D Ifall överenskommelse inte nås angående koefficienten för arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, används i formeln gränsvärdenas medeltal, som nämns i samband med de olika branscherna.
- E Befrielsen är alltid minst 4 timmar inom en fyra veckors period.
- F Det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar fastställs omedelbart före arbetarskyddsfullmäktigevalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet.

För beräkning av arbetarskyddsfullmäktigens arbetsbefrielse är de avtalade branschspecifika koefficienternas variationsgränsvärden och deras medeltal följande:

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

Ifall 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.

28.2 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en personalföreträdare som deltar i arbetarskyddssamarbetet går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Arbetarskyddsfullmäktig erhåller ersättning för det förtjänstbortfall, som han åsamkas när han på sin arbetstid sköter ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter samt dessutom, ifall inte om annat mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsombudet avtalats, en månatlig ersättning enligt följande:

Befrielse från arbete timmar/ 4 veckor	Ersättning/mån fr.o.m. 1.1.2018
4 - 15 timmar	76
16 - 33 ”	84
34 - 55 ”	91
56 - 79 ”	109
80 - 95 ”	130
96 -139 ”	153
140 -159 ”	179
160 timmar/ helt befriad	214

Ifall en arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem i en arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidstillägg eller överenskommes om annan tilläggsersättning.

Vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust används medeltimlön.

När det gäller ersättning av inkomstbortfall för en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbete tillämpas samma förfarande, enligt vilket lönen för en helt befriad huvudförtroendeman fastställs i enlighet med underpunkt 43.4.4.

Förtjänstutvecklingen för en arbetarskyddsfullmäktig som är delvis befriad från arbete ska motsvara förtjänstutvecklingen för övriga arbetstagare som utför arbeten av samma svårighetsgrad inom ifrågavarande verksamhetsområde. Förtjänstutvecklingen granskas årligen.

28.3 Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktig där de för hans arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppgiften nödvändiga diskussionerna kan föras.

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

29 UPPDRAGET SOM PERSONAL- FÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN

A. Anställningsförhållande

Anställningsförhållandet gentemot arbetsgivaren förändras inte för arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller övriga perso-

nalföreträdare oberoende av om de sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning utgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller del därav förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med punkt 30.4 räknat från det mandattiden upphörde på grund av överlåtelsen av rörelsen.

C. Yrkesutveckling

Arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av ifrågakvarande uppdrag.

D. Inkomst- och omplaceringsskydd

Ifall den till arbetarskyddsfullmäktig valda personens ordinarie arbete försvårar handhavandet av förtroendeuppdraget bör åt denne ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Då annat arbete ordnas ska förhållandena på arbetsplatsen och fullmäktigens yrkesskicklighet beaktas.

En arbetstagare som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig får 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.

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

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att 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. Vid beslut om utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

30 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD

30.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av arbetarskyddsfullmäktig av ekonomiska och produktionstekniska skäl

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanläggningens verksamhet helt läggs ned. Ifall med arbetarskyddsfullmäktig gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock från denna regel avvika.

Uppsägning av vice arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen eller han inte åtnjuter förtroendemanställning, får inte grunda sig på arbetarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

På arbetsplatser där det arbetar minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp ett arbetsavtal för en arbetstagare som innehar ställ-

ning som arbetarskyddsfullmäktig eller permittera denna person endast om utförandet av hans eller hennes arbete på arbetsplatsen upphör helt eller avbryts tillfälligt. Arbetsgivarens skyldighet att ordna annat arbete för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till annat arbete fastställs på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om tillfällig permittering på det sätt som föreskrivs i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Vid ordnande av annat arbete och utbildning beaktas även principerna för turordning vid reducering av arbetskraften enligt punkt 35.2. Om arbetstagaren i fråga arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare eller innehar ställning som förtroendeman, bestäms hans eller hennes särskild anställningsskydd enligt vad som i kollektivavtalet avtalats om dessa funktioner.

30.2 Uppsägning av arbetsavtal av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i arbetsavtalslagens 7 kap. § 10 mom. 1 förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetare som han representerar.

30.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8 kap. §§ 1-3. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning underlåtit att fullgöra sin arbetsskyldighet.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetarna.

30.4 Arbetarskyddsfullmäktigens kandidat- och efterskydd

Ovan avsedda bestämmelser om arbetarskydd skall tillämpas också på person som uppställts som arbetarskyddsfullmäktigekandidat och om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga än den valda kandidaten när valresultatet konstateras.

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetare som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att ifrågavarande uppdrag upphört.

30.5 Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävts i strid med bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlagga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet regelbundet arbetande arbetare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning minst 4 månaders lön och högst en i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen bestämd ersättning.

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

30.6 Suppleanter

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas på arbetsskyddsfullmäktigens suppleant under den tid som han enligt en korrekt gjord anmälan fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens vikarie.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

Bestämmelserna om arbetsoförmåga gäller arbetsgivarens och arbetstagarens rättigheter och skyldigheter i samband med frånvaro till följd av arbetstagarens sjukdom eller olycksfall.

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

31 ARBETSOFÖRMÅGA, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET

31.1 Arbetsoförmåga

31.1.1 Meddelande om arbetsoförmåga

Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål, såvitt det är möjligt innan arbetsskiftet börjar meddela arbetsgivaren om att han insjuknat.

Arbetstagaren meddelar sin närmaste chef eller en annan namngiven person som arbetsgivaren utsett att han insjuknat. Arbetsgivaren ska informera arbetaren om förfaringssättet i detta avseende.

31.1.2 Försummelse av anmälningsplikten

Om arbetaren uppsåtligen utan dröjsmål underlåter att meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande, betalas sjuklön tidigast från den dag då meddelande ges.

31.1.3 Förutsättningar för betalning av lön för sjuktid

Lön för sjuktid betalas under följande förutsättningar:

- arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och
- en av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan företes.

A. Konstaterande av arbetsoförmågan

Arbetsoförmågan påvisas genom av företagets hälsovårdsläkare utskrivet eller med annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas, ifall läkaren i intyget utskrivit godtagbara grunder för retroaktiviteten.

Under epidemier kan läkaren ge arbetsplatsens hälsovårdare rätt att efter verkställd undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Utgivare av upprepat sjukintyg bör alltid vara samma hälsovårdare. Vid upprepad sjukdom bör särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Innan intyg utskrivet av hälsovårdare kan anses som utredning över arbetsoförmåga ska hälsovårdaren tillsammans med läkare konstatera att situationen är sådan som ovan avsetts och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsoförmågan.

B. I första hand anlitas företagets hälsovårdsservice

Arbetaren bör i första hand vända sig till företagets hälsovårdsläkare. Intyg över arbetsoförmåga vilket skrivits ut av annan än arbetsplatsens hälsovårdsläkare, duger som grund för betalning av lönen för sjuktid, ifall arbetaren har godtagbar orsak för anlitande av annan läkare.

C. Oklarheter med läkarintyg

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt läkarintyg som arbetaren har företett, kan arbetaren anvisas till undersökning hos en namngiven läkare. Arbetsgivaren erlägger kostnaderna för anskaffning av nytt läkarintyg.

*D. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan**Hantering av sjukfrånvaro*

Hantering av sjukfrånvaro genomförs bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. För effektiv påverkan krävs en verksamhetsmodell som består av kartläggning av problemen, målsättningar och praktiska åtgärder. En av dessa åtgärder kan vara förfarandet med egen anmälan som beskrivs nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om att ta i bruk förfarandet med egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska ingås skriftligt [mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemanen](#).

Avtalet kan gälla frånvaro under högst tre dygn. Förfarandet med egen anmälan tillämpas endast på arbetstagarens egen sjukfrånvaro.

Punkter som kan ingå i det lokala avtalet kan vara bland annat:

- målsättningarna med avtalet
- vem avtalet gäller
- till vem anmälan görs
- på vilket sätt anmälan görs
- hur anmälan registreras
- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i mängden godtagbara frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av (företags)läkare
- prognostisering för missbruk och möjlighet att avvika från grunderna för betalning av lön för sjuktid vid konstaterat missbruk av systemet

- uppföljning av att avtalet följs
- avtalets varaktighet, uppsägningsmöjlighet.

31.1.4 Betalningsgrund för lön för sjuktid och ersättningsperiodens längd

Till en arbetstagare med timlön betalas lön för sjuktid enligt medeltimlönen. En arbetstagare med månadslön får för den sjuktid som ersätts av arbetsgivaren den månadslön som utgör personlig tidlön.

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

Anställning, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i	Kalenderperiod
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

Sjuklön betalas för ordinarie arbetstimmar enligt arbetstidsschemat för de dagar ersättning betalas.

A. Anställningsförhållanden som fortgått minst sex månader

Till arbetare, vars anställning före sjukdomens början utan avbrott varat minst 6 månader, betalas lön för sjuktid från början av den första av de sjukdagar, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag, om han hade varit i arbete.

B. Karensdag i anställningsförhållanden som fortgått mindre än sex månader

Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetarens arbetsdag om han hade varit i arbete. Den första sjukdagen är karensdag.

Om den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgår minst sex vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Ifall arbetsoförmågan förorsakats av olycksfall i arbetet betalas lön också för karensdagen.

C. Kortare än en månads anställningsförhållande

Ifall arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningen pågått en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 % av arbetarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsoförmågan inträdde och nio därpå följande vardagar. Beträffande förutsättningarna för att sjuklön betalas liksom bestämmelserna om karensdagen iakttas bestämmelserna i detta kapitel.

Ifall arbetarens enligt sjukförsäkringslagen tillkommande rätt till dagpenning börjar tidigare, förkortas i motsvarande grad den tid för vilken lön bör betalas.

D. Arbetstagaren insjuknar under arbetsdagen

Ifall arbetaren mitt under en arbetsdag blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall, betalas till honom ersättning enligt medeltimlönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag.

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

E. Samma sjukdom upprepas

Om samma sjukdom upprepas högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid eller sjukdagpenning senast erlades, betalas lön för sjuktid utan någon karensdag förutsatt att ersättningsperioden för denna sjukdom inte har fyllts. Lönen för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden löpt ut.

Då samma sjukdom upprepas, behöver ersättningsperioden inte vara sammanhängande utan den kan bestå av flera perioder av arbetsoförmåga.

Huruvida det är fråga om samma sjukdom avgörs i oklara fall i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga förorsakad av någon annan sjukdom eller något annat olycksfall och arbetaren inte varit i arbete i arbetsfört skick däremellan, anses sjukdomsperioderna med tanke på löneutbetalningen gälla samma arbetsoförmåga.

31.1.5 Lön för sjuktid betalas inte

Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom grovt brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

31.1.6 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid

Om arbetaren omedelbart har meddelat om sin arbetsoförmåga och inga oklarheter om grunderna för eller storleken av lönen för sjuktid förekommer, betalar arbetsgivaren i samband med den regelbundna lönebetalningen lönen för sjuktid åt arbetaren utan att invänta dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbar övrig ersättning.

31.1.7 Lön för sjuktid vid permittering

Om arbetaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen då meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter då permitteringen redan inletts, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna punkt under permitteringen tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Om arbetaren insjuknar efter meddelande om permittering, betalas lön för sjuktid fram till permitteringen, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna punkt tills arbetaren har tillfrisknat eller ersättningsperioden har löpt ut.

Utöver ovannämnda undantag betalas inte lön för sjuktid under permitterings tiden. Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan upphört, vidtar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid då permitteringen upphör.

I anställningsförhållanden som varat mindre än sex månader är den första arbetsdagen efter permitteringen karensgdag. Den räknas också som insjukningsdagen och den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas. Om den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgår minst sex vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensgdagen.

31.1.8 Ersättande arbete

Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetaren något annat arbete än hans normala, dvs. ersättande arbete. **Bestämmelserna och anvisningarna i denna underpunkt ska tillämpas även när ett ersättande arbete som avses i underpunkten**

kallas något annat. Det ersättande arbetet skall vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan tiden också utnyttjas för utbildning av arbetaren.

I läkarintyget över arbetarens arbetsoförmåga vore det bra att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om anvisning av ersättande arbete för arbetaren skall grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Anvisning av ersättande arbete skall basera sig på gemensamt behandlade regler för hur man skall förfara på arbetsplatsen och på konsultation med företagshälsovårdsläkaren. Innan ersättande arbete inleds bereds arbetaren tillfälle att diskutera frågan med företagshälsovårdsläkaren.

Närmare anvisningar om ersättande arbete finns på förbundens webbplatser.

31.1.9 Ledning av arbetsförmågan

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

När eventuella problemfall åtgärdas poängteras behovet av att cheferna samarbetar med företagshälsovården, personaladministrationen, arbetarskyddet och personalrepresentanterna.

31.1.10 Förlängning av arbetskarriären

Arbetsgivaren kan med en arbetstagare som har fyllt 58 år diskutera de eventuella åtgärder som stödjer en åldrande arbetstagares

möjligheter att orka i arbetet. I förbundens gemensamma publikation Teknologiateollisuuden työkaarimalli (Arbetskarriärmodell för teknologiindustrin) finns exempel på åtgärder.

31.2 Moderskaps- och faderskapsledighet

En arbetstagare, vars anställning har fortgått minst sex månader före nedkomsten, erhåller under moderskapsledigheten lön enligt medeltimlönen för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en 56 dagars kalenderperiod räknat från början av den i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen stadgade moderskapsledigheten.

Om en ny moderskapsledighet börjar under den föregående familjeledigheten så att arbetstagaren däremellan inte återvänder till arbetet, har arbetsgivaren med stöd av det som avses ovan ingen lönebetalningsskyldighet för den nya moderskapsledigheten, om inte annat föranleds av anvisningarna på förbundens webbplatser.

En arbetstagare får faderskapsledighet för den tid, under vilken han anses få faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

En arbetstagare, vars anställning har fortgått minst sex månader innan faderskapsledigheten börjar får under faderskapsledigheten lön enligt medeltimlönen för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en högst sex vardagar lång kalenderperiod.

Om en arbetstagare har adopterat ett barn under skollåldern, tillämpas på adoptionen omedelbart ovan nämnda bestämmelser i fråga om löneutbetalning under moderskaps- och faderskapsledighet, ifall arbetstagaren är berättigad till samma föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen.

31.3 När barn insjuknar

Arbetstagaren har rätt att få tillfällig ledighet med lön för att ordna vård av eller vårda eget barn under 10 år eller annat i hemmet varaktigt boende barn under 10 år som plötsligt insjuknar. Ersättningen för en kort tillfällig frånvaro betalas liksom lön för sjuktid. Om anställningsförhållandet före frånvaron har varat i mindre än sex månader räknas den första frånvarodagen som karensdag.

Ersättningen betalas under följande förutsättningar:

A. Utredning över barnets insjuknande

En likadan utredning över barnets sjukdom och arbetarens behov att därför vara frånvarande från arbetet skall företes som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis krävs över arbetarens egen sjukdom.

B. Personer som har rätt till frånvaro

Rätt till frånvaro har i samma hushåll som barnet regelbundet boende

- barnets biologiska föräldrar
- barnets adoptivföräldrar eller
- andra personer som har vårdnaden av barnet.

Samma rätt till frånvaro har också den förälder till barnet som inte bor i samma hushåll (distansförälder).

C. Den person som utnyttjar rätten till frånvaro

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

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

D. Avsikten med frånvaron och dess längd

Arbetarens frånvaro skall vara nödvändig för att ordna vården av eller för att vårda ett barn som plötsligt insjuknat. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över vilka möjligheter barnets vårdplats samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjligheter och lämplighet att vårda barnet.

Frånvaron kan vara 1, 2, 3 eller 4 arbetsdagar åt gången. Frånvaron är nödvändig endast så länge tills man kunnat arrangera vård av barnet. Arbetaren skall också på sin lediga dag vidta nödvändiga och eventuella åtgärder för att ordna vård av barnet.

E. Vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning

Arbetsstagarens rätt till ersättning för frånvaron förutsätter att bägge vårdnadshavarna som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar eller att en av vårdnadshavarna är förhindrad att delta i vårdnaden av barnet på grund av yrkesinriktad utbildning utanför hemmet som leder till examen eller värnplikstjänstgöring eller civiltjänstgöring.

F. Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets båda föräldrar är anställda i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsturer infaller efter varandra, bereds den hemmavarande föräldern möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn som plötsligt insjuknat till dess den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden av en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till tur- och returresa mellan hemmet och arbetsplatsen.

G. Samma sjukdom upprepas

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid senast betalades enligt denna punkt, betalas ersättning utan någon karensdag ända tills ovan nämnda ersättningsperiod på fyra dagar löpt ut.

H. Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Om barnet plötsligt insjuknar mitt under arbetsdagen och den ena av föräldrarna är tvungen att ordna vården eller själv vårda barnet på det sätt som avses i denna punkt, betalas till arbetstägaren ersättning enligt medeltimlönen för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande dag.

I. Vård av svårt sjukt eller handikappat barn

Arbetare, vars barn lider av i statsrådets förordning (statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen) avsedd svår sjukdom eller handikapp, har rätt att vara borta från arbetet för att delta i sjukförsäkringslagens 10 kap. § 2 mom. 2 avsedd vård eller rehabilitering efter det att han har överenskommit om frånvaron på förhand med arbetsgivaren.

31.3.1. Frånvarons inverkan på semester

I denna punkt avsedda frånvarodagar med lön likställs med sådana i semesterlagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

31.4 Avdrag från lönen för sjuktid eller **adoption-**, **moderskaps-** och **faderskapsledighet**

Från lönen för sjuktid eller **adoption-**, moderskaps- och faderskapsledighet avdras det, som arbetaren enligt lag eller avtal på basis av samma arbetsförmåga eller nedkomst för samma period erhåller i dag-, **föräldra-**, eller moderskaps- och faderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktid eller **adoption-**, moderskaps- och faderskapsledighet till den del som ersättningen betalas till arbetaren enligt av honom helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller **adoption-**, moderskaps- och faderskapsledighet har arbetsgivaren rätt att lyfta den dag- eller moderskaps-, **föräldra-**, och faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som tillfaller arbetstagaren eller återfå detta belopp av arbetstagaren, dock inte ett högre belopp än det han har betalat.

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

Om arbetaren själv är orsak till att dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetaren enligt lag är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuk- eller **adoption-**, moderskaps- och faderskapsledigheten avdra hela eller den del av dagpenningen som på grund av arbetarens försummelse inte har erlagts.

32 LÄKARUNDERSÖKNINGAR

32.1 Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar

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

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (1484/01 och fr.o.m. 1.1.2014, 708/2013) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålskyddslagen (592/91) eller
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

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

Ifall undersökningen sker på arbetstagarens fritid betalas för extra kostnader en ersättning som motsvarar minimibeloppet av sjukdagpenningen enligt 11 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

32.2 Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av förtjänstförlust för andra än lagstadgade läkarundersökningar är:

A. Grundförutsättningar

(gäller alla fall i punkt B 1-3)

1. Det skall vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive vänte- och rimliga restider räckte.
2. I övriga än i punkt 1 avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för läkarbesök under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid utom arbetstid. Arbetare skall förete tillförlitlig utredning över att han/hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.
3. Arbetare skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.
4. Läkarundersökning skall ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.
5. Om arbetare får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelser om läkarundersökning. Ersättning erläggs inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.
6. Om sjukdom beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, utgår inte ersättning för förtjänstförlust.

B. Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts:

1. Ny eller upprepad sjukdom

- för tid som åtgår till sådan läkarundersökning, där sjukdom konstateras
- vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av undersökningsåtgärd utförd av läkare
- om arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom tas in på sjukhus för observation eller undersökning iakttas dock bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

2. Tidigare konstaterad sjukdom

- för tid som åtgår till läkarundersökning vid kronisk sjukdom under förutsättning att det är fråga om undersökning utförd av specialläkare eller på poliklinik för specialistsjukdomar för fastställande av vård,
- då sjukdomen väsentligt förvärrats varför det varit nödvändigt för arbetare att söka sig till läkare för undersökning,
- för tid som åtgår till undersökning hos specialläkare nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon,
- för tid som åtgår till annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.
- vid arbetsoförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom; härvid iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning i direkt anslutning till läkarundersökning, för vilken ersättning utgår. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen.

Förtjänstförlust till följd av separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetare inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs endast vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på viss tidpunkt skall bevisas med läkarintyg.

4. Läkarundersökning eller annan medicinsk undersökning vid graviditet

För tid som åtgår till undersökning som är nödvändig för anskaffande av sådant intyg av läkare eller hälsocentral, vilket utgör förutsättning för erhållande av i sjukförsäkringslagen fastställd moderskapspenning samt för tid som åtgår till medicinsk undersökning före födseln (Arbetsavtalslagen 4 kap. § 8 mom. 2) om arbetaren inte fått mottagning utom arbetstid. En förutsättning är att undersökningen har ordnats så att arbetstid inte i onödan förloras.

Arbetsstagare bör vid begäran presentera för arbetsgivaren en utredning om undersökningens samhörighet med graviditeten och behovet till att undersökningen utförs på arbetstid.

5. Plötslig tandsjukdom

Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om vården inte kan fås utom arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

32.3 Anställningsundersökning

Har arbetare, då anställningen inletts, genomgått läkarundersökning med anledning av att arbetsgivaren ansett läkarundersökningen vara en förutsättning för att anställningen inleds eller fortgår, ersätts arbetaren för de kostnader, som läkarundersökningen och eventuella laboratorie- och röntgenundersökningar medför samt för förlorad förtjänst under ordinarie arbetstid, ifall undersökningen inte har gått att ordna utom arbetstid.

Sker läkarundersökning innan anställningen inletts betalas ingen ersättning för den på så sätt förlorade förtjänsten. I dylika fall ersätts kostnaderna för undersökningen om undersökningen förutsatts av arbetsgivaren och personen ifråga anställs.

32.4 Ersättningsgrund och avdrag

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

Avdrag från ersättning för förtjänstförlust görs på det sätt som avtalats angående lön för sjuktid i punkt 31.4 i kollektivavtalet.

VII UPPSÄGNING AV ARBETSAV TAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN

Bestämmelserna om uppsägningsskydd gäller arbetsgivarens rätt att säga upp arbetstagarens arbetsavtal eller permittera arbetstagaren samt det förfarande som bör iaktas i sådana fall. Arbetstagaren har rätt att få ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal och ogrundad permittering.

33 TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Bestämmelserna i den här sektionen gäller:

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

Bestämmelserna i den här sektionen gäller inte:

- hävning av arbetsavtal under prøvotid (Arbetsavtalslagen 1 kap. 4 §),
- uppsägning av arbetsavtal, när företaget är föremål för företagsanering (Arbetsavtalslagen 7 kap. 7 §),
- uppsägning av arbetsavtal på grund av arbetsgivares konkurs eller död (Arbetsavtalslagen 7 kap. 8 §) och inte heller
- läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

Vi hävning av arbetsavtal under prøvotid eller då avtalet sägs upp i samband med saneringsförfarande och arbetsgivares konkurs

eller död iakttas dock procedurbestämmelserna i punkt 39.3 och 39.4. När det gäller hävning under provotid iakttas också förfarandet i punkt 39.2.

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

34.1 Permittering av orsak som beror på arbets- tagaren eller som har samband med hans person

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

34.2 Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal av orsak som beror på arbetaren eller som har samband med hans person utan i arbetsavtalslagens kapitel 7 §§ 1-2 avsett sakligt och vägande skäl.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana av arbetstagaren själv beroende orsaker såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

34.3 Hävningsgrunder och behandling av arbets- avtalet som hävt

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

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

35.1 Grunderna för uppsägning

Grunderna för uppsägning av arbetsavtal är de i arbetsavtalslagens 7 kap. 1 och 3 § nämnda (ekonomiska och produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av företagets verksamhet).

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

35.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera de arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet på grund av både sin yrkesskicklighet och sina andra egenskaper samt de arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst förlorat en del av sin arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska också fästa uppmärksamhet vid anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

35.3 Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

35.4 Återanställning av arbetstagare

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

Ett avtal och vederlag som eventuellt betalas på grundval av det kan påverka arbetstagarens arbetslöshetsförmåner. Arbetstagaren ska reserveras tillräckligt med tid innan avtalet ingås att utreda avtalets inverkan på sin situation.

36 SYSSELSÄTTNINGSLIDIGHET

36.1 Syftet med sysselsättningsledighet

En arbetstagare som sagts upp av ekonomiska eller produktions-tekniska orsaker eller orsaker i samband med omorganisering av företagets verksamhet har under uppsägningstiden rätt till sysselsättningsledighet med full lön

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annat om rätten till sysselsättningsledighet.

Med full lön avses medeltimlönen för en timavlönad arbetstagarare. Med full lön avses för en månadsavlönad arbetstagarare den individuella tidlönen per månad.

36.2 Sysselsättningsledighetens längd

Ledighetens längd är beroende av uppsägningstidens längd enligt följande:

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

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

36.3 Användning av sysselsättningsledighet

Arbetstagararens skall, innan han tar ut sysselsättningsledigheten eller del av den meddela arbetsgivararen om detta och grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran förete en tillförlitlig utredning om grunderna för ledigheten.

Arbetsgivararen skall inte förorsakas olägenheter av sysselsättningsledigheten.

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

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

37.1 Permitteringsgrunder

Permitteringsgrunderna bestäms enligt arbetsavtalslagens 5 kap. § 2 mom. 1-3.

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

A. Tillfällig minskning i arbetet

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

B. Annan än tillfällig minskning i arbetet

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

37.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

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

37.3 Permitteringsvarseltid

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

37.4 Förkortad arbetstid

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

37.5 Lokala avtal

Angående permittering, permitteringsgrunderna och permitteringsvarseltiden kan med i kollektivavtalets 44 kapitel avsett lokalt avtal överenskommas om annat.

37.6 Framskjutande av permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete kan permitteringens begynnelse-tidpunkt framskjutas.

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

37.7 Avbrytande av permittering

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

37.8 Annat arbete under permitteringstiden

Arbetstagare kan ta annat arbete under permitteringen.

37.9 Anställningsförhållandet upphör under permitteringen

A. Den permitterade arbetstagarens rätt att häva arbetsavtalet

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

B. Den permitterade arbetstagarens rätt till lön för uppsägnings-tid när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet under permitteringen har arbetstagaren enligt 5 kap. 7 § 2 mom. i arbetsavtalslagen rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Lönen för permitteringsvarseltiden avdras inte från lönen för uppsägningstiden. Arbetstagaren har dessutom rätt att för uppsägningstiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

Lön för uppsägningstid utbetalas löneperiodvis.

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

Permitterad arbetare, som med stöd av arbetsavtalslagens kapitel 5 § 7 moment 3 säger upp sig efter att permitteringen fortgått utan avbrott i 200 dagar, har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iakttä. Arbetstagaren har dessutom rätt att för en tid som motsvarar uppsägningstiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

Om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas, betalas ersättningen den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsförhållandes upphörande.

Oberoende av anställningsförhållandets upphörande kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett tidsbundet arbetsavtal för uppsägningstiden eller en del av den. Från ersätt-

ningen som motsvarar arbetarens lön för uppsägningstid avdras i dylika fall den lön som han får för arbetet.

D. Beräkning av ersättningen

Ersättning som motsvarar en månad av uppsägningstiden fås genom att multiplicera arbetstagarens personliga tidlön (ptl) med talet 160 (arbetstagare med timlön). Vid beräkningen av ersättningen för uppsägningstidens lön för icke full månad anses arbetsveckan innehålla fem arbetsdagar.

38 UPPSÄGNINGSTIDERNAS FÖR ARBETSAVTAL OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD

38.1 Uppsägningstider

Arbetsgivare bör vid uppsägning av arbetsavtal iaktta nedan nämnda uppsägningstider:

När anställningsförhållandet utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst ett år	2 veckor
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal skall nedan nämnda uppsägningstider iakttagas:

När anställningsförhållandet utan avbrott fortgått	Uppsägningstid
högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

38.2 Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som säger upp sig från arbetet utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren i engångsersättning erlägga ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden och vars beräkningsgrund är arbetstagarens medeltimlön. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs till arbetstagaren. Arbetsgivaren bör dock iaktta det som i arbetsavtalslagens kap. 2 § 17 stadgas om begränsning i arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

38.3 Fastställande av arbetsförhållandets längd

Vid beräkandet av arbetsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma arbetsförhållande.

Anställningsförhållandet avbryts t.ex. inte på grund av:

- moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet,
- vårdledighet,
- värnpliktstjänstgöring eller civiltjänstgöring,
- deltagande i militär krishantering eller i därtill hörande utbildning eller övning,
- studieledighet eller
- överlåtelse av rörelse.

Värnplikts- eller civiltjänstgöringstiden beaktas inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd liksom inte heller deltagande i militär krishantering eller därtill hörande utbildning och övning.

38.4 Beräkningen av bestämd tid

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

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

Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar 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.

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 arbetsförhållandets sista dag.

Exempel:

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

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

39 FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL

39.1 Åberopande av uppsägningsgrund

Arbetsgivaren bör verkställa en på arbetsavtalslagens kap. 7, §§ 1-2 grundad uppsägning av arbetsavtal inom skälig tid efter det att uppsägningsgrunden kommit till hans kännedom.

39.2 Hörande av arbetstagare

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

39.3 Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal

Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal bör tillställas arbetsgivaren eller dennes representant eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller per e-post. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast sjunde dagen efter att meddelandet sänts.

Är arbetstagaren på semester enligt lag eller avtal, eller har han en minst två veckor lång ledighet på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock ett upphävande av avtalet som grundar sig på meddelande som sänts per brev eller per e-post ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semesterns eller ledighetens sista dag.

Då meddelande om upphävande av arbetsavtal skickas per brev eller e-post anses de grunder för upphävande av arbetsavtalet som avses i kapitel 1 § 4 och kapitel 8, § 1 i arbetsavtalslagen ha blivit

åberopade inom avtalad eller stadgad tid, om meddelandet har postats inom denna tid eller sänts per e-post.

39.4 Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela datumet för arbetsavtalets upphörande samt de för arbetsgivaren kända grunderna för uppsägningen eller hävandet av arbetsavtalet på basis av vilka arbetsavtalet avslutats.

40 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp, permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagares anställning till deltid av ekonomiska och produktionstekniska orsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet ska arbetsgivaren iakta bestämmelserna i lagen om samarbete inom företag (334/07), dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Förhandlingsplikten gäller företag som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/2007).

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

Med avvikelse från 45 § och 51 § i samarbetslagen anses samarbetskyldigheterna fullgjorda när ärendet efter förhandlingsframställning behandlats **skriftligt** enligt principerna för samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna nödvändiga uppgifterna med iakttagande av det som nedan avtalats.

Förhandlingstider

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

Förhandlingstid (gäller alla åtgärder) i små företag och företags-saneringsituationer

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

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

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

41.1 Fastställande av ersättningar

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

Om arbetsavtalet har hävts eller behandlats som hävt i strid med grunderna enligt kollektivavtalet, ska den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid ersättas enligt första stycket i punkt 38.2 i det här avtalet.

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

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

41.2 Principen om en ersättning och ersättning i förhållande till plikt

Arbetsgivaren kan inte ådömas i denna punkt avsedd ersättning utöver eller istället för de på basis av arbetsavtalslagen ådömda ersättningarna.

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

41.3 Brott mot procedurbestämmelserna

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

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

42 BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCKANDE AV TALAN

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

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

VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

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

Samarbetsverksamheten, och som en del av den det lokala avtalsförfarandet, påverkar företagets produktivitet, konkurrenskraft samt upprätthållandet och utvecklandet av sysselsättningen. Samtidig uppstår förutsättningar för bättre välmåga på arbetsplatsen. Lokalt avtalsförfarande är framför allt ett redskap för att utveckla verksamheten. När målen har fastslagits avtalar man om nödvändiga metoder.

Förbunden kan vid behov erbjuda hjälp vid avgörande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen gällande rätt tillämpning eller tolkning av kollektivavtalet.

43 FÖRTROENDEMÄN

43.1 Förtroendemannasystemets syfte

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

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

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

43.2 Förtroendemannens ställning

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

43.3 Förtroendemannen - behörighet och val

43.3.1 Förtroendemannen representant för fackavdelningen

Med förtroendeman avses den huvudförtroendeman eller förtroendeman som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses registrerad fackavdelning i Metallarbetarförbundet rf.

43.3.2 Förtroendemannens behörighet

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

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

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

43.3.3 Val av förtroendeman

Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman, dennes suppleant och förtroendeman.

Ifall till förtroendemannens verksamhetsområde hör minst 75 arbetare, väljer fackavdelningen även en suppleant för denne.

A. Avtal om verksamhetsområden och antal

Om förtroendemannens verksamhetsområden och antal avtalas lokalt [mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen](#) i enlighet med de av förbunden uppgjorda instruktioner såsom följer:

- Med förtroendeman avses en person som väljs till förtroendeman för en funktionell enhet som baserar sig på produktionens organisering. Området, för vilket förtroendeman väljs, bestäms i enlighet med företagets på produktiva och funktionella synpunkter baserade naturliga gränser.
- Förtroendemannens verksamhetsområden bör vara sådana att behandling av ärendena enligt förhandlingssystemet kan ordnas på ett effektivt och fungerande sätt.
- Ifall enighet inte nås om de utvalda förtroendemannens verksamhetsområden eller om deras antal, kan ärendet hänskjutas till förbunden för avgörande.

B. Avtal om val av förtroendeman för en viss uppgift

Om naturen av ärendet och/eller dess omfattning kräver det kan man också välja en förtroendeman som tillsätts för en viss uppgift om vilken huvudförtroendemannen och arbetsgivaren beslutat **lokalt**. Avtal om befattningsbeskrivningen för en sådan förtroendeman bör ingås skriftlig och så detaljerat som möjligt. Befattningsbeskrivningen bör stämma överens med förtroendemannens befogenheter.

C. Kombination av förtroendemann- och arbetarskydds-uppgifter

Man kan lokalt avtala **mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen** om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Man kan också lokalt avtala **mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen** om att förtroendemannen sköter skyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

D. Val av förtroendeman och hans ställning i samband med företagsarrangemang

Om företaget har bolagiserats, dvs. företaget har delats i flera företag som självständigt har hand även om personalärenden, väljs för varje på detta sätt bildat företag en egen huvudförtroendeman.

Om tvärtom funktionerna av enheter som fungerat som självständiga företag sammanförs till ett enda företag, väljs för den på detta sätt bildade enheten en huvudförtroendeman.

Huvudförtroendemannens ställning fortgår som sådan oberoende av överlåtelse av rörelsen, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd i enlighet med underpunkt 43.6.5 i det här kapitlet räknat från det mandattiden upphörde på grund av överlåtelsen av rörelsen.

E. Val av förtroendeman på arbetsplatsen

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen, bör fackavdelningens alla medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får inte inverka störande på arbetets gång.

Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren senast två veckor före valet. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

F. Meddelande om valda förtroendemen och uppkomst av förtroendemannaställning

Fackavdelning ska skriftligt meddela arbetsgivaren om vilka personer som valts till förtroendemen. Därtill ska anmälan göras om suppleant för huvudförtroendemannen då suppleanten fungerar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. Samma gäller suppleant för förtroendeman.

Uppkomsten av förtroendemannaställning förutsätter att överenskommelse enligt denna underpunkt har nåtts med arbetsgivaren om förtroendemannens antal och verksamhetsområden och att fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om de valda förtroendemännen.

G. Arbetsgivarens förhandlare och lokal förhandlingsordning

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

43.3.4 Förtroendemannens uppgifter*A. Grunduppgifter*

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

- vid behov delta i utredningen av meningsskiljaktigheter som uppstår mellan arbetsgivaren och arbetare
- övervaka att arbetarna följer kollektivavtalet och lokala avtal
- som företrädare för fackavdelningen ansvara för att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtals-systemet förutsätter
- verka för att samarbetet mellan företaget och personalen upprätthålls och utvecklas.

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

B. Uppgifter om vilka avtal ingås på arbetsplatsen

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

43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar

43.4.1 Information som bör ges åt förtroendemannen

A. Oklarheter och meningsskiljaktigheter

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetslön eller de lagar och avtal som ska tillämpas på anställningen, bör förtroendemannen få all den information som behövs för utredningen av frågan.

B. Varning

Om en arbetare har tilldelats en varning bör detta meddelas förtroendemannen om denne inte var närvarande då varningen gavs.

C. Utvecklings- och andra uppgifter

En förtroendeman som deltar i utvecklings- och andra uppgifter får behövliga uppgifter om projektets mål, verkställighetsåtgärdernas genomförande och företagsverksamhetens villkor.

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

D. Diskussion om förhandlingssystemets mål och funktionsduglighet

På arbetsplatsen bör man regelbundet – två månader från det förtroendemannamandatet börjat och därefter årligen – föra en diskussion där man behandlar de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet. Parter i diskussionen är var och en förtroendeman och hans motpart samt vid behov alla tillsammans och under diskussionen ger vardera parten respons, utgående från vilken man strävar efter att ytterligare utveckla samarbetet. Samtidigt planerar man behovet av den utbildning förtroendemannen behöver för sitt uppdrag, tidtabellerna och målen.

43.4.2 Information som bör ges åt huvudförtroendemannen

Huvudförtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om arbetarna vid företaget:

A. Personuppgifter:

1. Arbetarens släkt- och förnamn.
2. Anställningsdatum för nya arbetare samt vid uppsägning och permittering för samtliga arbetare.
3. Den avdelning arbetaren organisatoriskt tillhör.
4. Lönegrupp eller svårighetsgrupp.

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år. För nya arbetare lämnas uppgifterna i punkterna 1-4 antingen skilt för var och en omedelbart efter anställandet eller periodvis, dock minst en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifter om anställningsdatum för samtliga arbetare.

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

I Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är minst 30 personer:

1. Den genomsnittliga timlönen exklusive separata skift- och miljötillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar
 - a) i tidlönearbete,
 - b) i ackordsarbete,
 - c) i blandackords- och premiearbete samt
 - d) oberoende av löneform.
2. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg men exklusive förhöjningar för söndags- och övertidsarbete.

3. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg samt förhöjningar för söndagsarbete men exklusive förhöjningar för övertidsarbete.
4. Den genomsnittliga timlönen totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, även inklusive övertidsförhöjningar.
5. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar, om arbetstidens procentuella fördelning mellan löneformer (tid-, ackords- samt blandackords- och premiärbete) och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om de genomsnittliga timlönerna samt arbetstimmarna ges per lönegrupp (A, B och C) skilt för manliga och kvinnliga arbetare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för IV kvartalet efter att lönestatistiken för arbetsplatserna blivit färdig.

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

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga löneandelarna nivågruppsvis.

II Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är under 30 personer:

1. Den genomsnittliga timlönen inklusive separata skift- och miljötillägg utan söndags- och övertidsförhöjningar och av motiverad orsak även den genomsnittliga timlönen utan separata tillägg per löneformer.
2. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

Uppgifter om den genomsnittliga timlönen samt om arbetstimarna ges för alla arbetstagare gemensamt för IV kvartalet.

Uppgifterna ovan gäller enbart fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetare.

Dessutom får huvudförtroendemannen uppgifter om tillämpade löneformer, om arbetarnas procentuella fördelning på olika svårighetsgrupper och om differentieringen av de personliga löneandelarna nivågruppsvis.

C. Arbetskraftsuppgifter

Huvudförtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetare, lärlingar, praktikanter och eventuella deltidsarbetare (skilt för manliga och kvinnliga arbetare) inom företaget eller på arbetsplatsen, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika arbetsskiftsformer. Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller för en sådan period som kan anses beskrivande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

D. Prissättningsgrunder

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de prissättningssystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget.

E. Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Huvudförtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

F. Upplysning om underentreprenörer

Huvudförtroendemannen har rätt att få upplysningar om underentreprenörerna inom hans verksamhetsområde samt om den i deras tjänst anställda arbetskraften på arbetsplatsen.

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

G. Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter som huvudförtroendemannen får tillgång till för utförandet av sina åligganden bör han behandla konfidentiellt.

43.4.3 Befrielse från arbetet

För förtroendemannen ordnas för skötseln av uppgiften regelbundet återkommande, eller behövlig tillfällig befrielse från arbetet.

Man kan lokalt komma överens mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen om mängden av regelbundet återkommande befrielse från arbetet för skötseln av uppgiften samt om fördelningen mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen. Ifall förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder, ska han under denna tid i huvudsak sköta förtroendemannauppdraget. Ifall man inte lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar annorlunda, fastställs befrielsen från arbetet enligt följande:

A. Huvudförtroendemannens regelbundet återkommande befrielse från arbetet

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	helt befriad

Mängden av befrielse från arbetet för huvudförtroendemannen i tabellen ovan grundar sig på veckoarbetstid av normal längd.

B. Regelbundet återkommande befrielse från arbetet för förtroendeman

Om inom förtroendemannens verksamhetsområde regelbundet arbetar minst 75 arbetare, ges förtroendemannen befrielse från arbete. Mängden av befrielse är åtta timmar per hundra arbetstagar inom en fyra veckors period.

$$\frac{\text{antal arbetstagar} \times 8 \text{ h}}{100} = \text{befrielse timmar/4 veckors period}$$

C. Bekräftelse av mängden befrielse

Då man fastslår den mängd av befrielse som beviljas förtroendemannen konstateras antalet arbetare på arbetsplatsen omedelbart före förtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den på så sätt fastställda befrielsen tillämpas tills följande granskning görs.

D. Kombination av förtroendemann- och arbetarskyddsuppgifter

Ifall förtroendemann- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om befrielsen från arbetet.

43.4.4 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

A. Ersättning av inkomstbortfall

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

B. Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från

arbetet

Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet fastställs på basis av medeltalet av de 20 högsta tid- eller prestationslönerna som betalas till arbetstagare på arbetsplatsen. Då man fastställer de tjugo högsta lönerna beaktas dock inte löner som väsentligt överstiger den allmänna lönenivån på arbetsplatsen. Granskningen av huvudförtroendemannens lön sker på i underpunkt 43.4.3 nämnda tidpunkter, då den mängd befrielse som beviljas honom bekräftas.

C. Uppdrag utom arbetstiden

Om huvudförtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför med arbetsgivaren överenskomna uppdrag, betalas för denna tid övertidsersättning till den del som avtalas om [mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen](#).

D. Månadsersättning

Till huvudförtroendeman betalas utöver ersättning för inkomstbortfall därtill i ersättning följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning/mån från och med 1.1.2018 euro
10 - 19	76
20 - 49	84
50 - 99	91
100 - 159	109
150 - 199	130
200 - 249	153
250 - 399	179
400-	214

[Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan](#) avtala om annat angående månadsersättningen till huvudförtroendemannen.

Om huvudförtroendemannens suppleant handhar huvudförtroendemannauppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permittering, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas inte någon månadsersättning

E. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifter

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor när man avtalar om månadsersättningen.

43.4.5 Förtroendemannens utbildning

Om deltagande i utbildning har avtalats i kapitel 47.

43.4.6 Uppbevaring av material, kontorsutrymme och användning av kontorsmaterial

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen ett ändamålsenligt utrymme, där material för skötandet av förtroendeeuppgifterna kan förvaras. Om huvudförtroendemannen åtnjuter regelbundet återkommande befrielse från arbetet minst 56 timmar per en fyra veckors period, bör åt honom ordnas ett ändamålsenligt verksamhetsutrymme, där de för handhavandet av förtroendemannauppdragen nödvändiga diskussionerna kan äga rum.

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

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

A. Anställningsförhållande

I sin anställning i förhållande till arbetsgivaren är förtroendemannen i samma ställning oavsett om han sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete eller om han är delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Yrkesutveckling

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

C. Inkomst- och omplaceringsskydd

Ifall den till huvudförtroendeman valda personens ordinarie arbete försvårar handhavandet av huvudförtroendemannens uppgifter bör han tilldelas annat arbete. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön. Då annat arbete ordnas ska man beakta förhållandena på arbetsplatsen och huvudförtroendemannens yrkeskunnighet.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften.

D. Huvudförtroendemannens löneutveckling

Löneutvecklingen för en huvudförtroendeman som är delvis befriad från arbetet ska motsvara löneutvecklingen för andra arbetstagare som arbetar med uppgifter av motsvarande svårighet i verksamhetsområdet. Löneutvecklingen granskas årligen.

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter det att huvudförtroendemannas förtroendemannauppdrag har upphört bör han och arbetsgivaren gemensamt utreda, huruvida upprätthållande av arbetarens yrkeskunnighet i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Vid bestämmande av utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbete, förtroendemannaperiodens längd och vid de förändringar som under tiden skett i arbetsmetoderna. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

Då förtroendemannauppdraget upphör fastställs arbetstagarens lön enligt den arbetsuppgift han utför.

43.6 Förtroendemannens anställningsskydd

En förtroendeman får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.

43.6.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av förtroendeman av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker och av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

Om företaget säger upp eller permitterar personal av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet får huvudförtroendemannen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanläggningens verksamhet helt läggs ned. Ifall det gemensamt konstateras att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt för honom, kan undantag från denna regel likväl göras.

Förtroendemannas arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendeman permitteras i enlighet med arbetsavtalslagens 7. kap. § 10 mom. 2 endast, ifall hans arbete upphör helt och arbetsgivaren inte kan

ordna arbete åt honom som motsvarar hans yrkeskunskap eller som annars är lämpligt för honom eller utbilda honom till annat arbete på sätt som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. § 4.

Uppsägning av förtroendemannens suppleants arbetsavtal eller permittering av honom, då han inte fungerar som suppleant för förtroendemannen eller han inte åtnjuter förtroendemannaställning, får inte grunda sig på arbetarens förtroendemannauppgift. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav påvisa att åtgärden grundar sig på andra omständigheter.

På arbetsplatser där det arbetar minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp eller permittera huvudförtroendemannens ersättare då han eller hon inte arbetar som huvudförtroendemannens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroedeman endast om hans eller hennes arbete på arbetsplatsen upphör helt eller avbryts tillfälligt. Arbetsgivarens skyldighet att ordna annat arbete för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till annat arbete fastställs på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om tillfällig permittering på det sätt som föreskrivs i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Vid ordnande av annat arbete och utbildning beaktas även principerna

43.6.2 Hävning av arbetsavtalet av omständighet som beror på förtroendemannen

Av omständighet som beror på förtroendemannen kan han enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan bifall av majoriteten av de arbetare som han representerar.

43.6.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Förtroendemannens arbetsavtal kan inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen 8. kap. §§ 1-3. Hävning av arbetsavtalet på den grund att förtroendemannen har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning underlåtit att fullgöra sin arbetsskyldighet.

Vid bedömning av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte ställas i sämre situation än övriga arbetare.

43.6.4 Problemsituationer i anslutning till förtroendemannens ställning

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

Förfarandet i den här underpunkten tillämpas också när det gäller arbetarskyddsfullmäktigen och dennes suppleant.

43.6.5 Huvudförtroendemannens kandidat- och efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på huvudförtroendemanskandidat, vilken fackavdelningens möte uppställt som kandidat och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre

månader innan kandidatens eventuella mandat som huvudförtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till huvudförtroendeman sedan fackavdelningen fastslagit valresultatet.

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på arbetare som fungerat som huvudförtroendeman, sex månader efter den tidpunkt, då huvudförtroendemannauppdraget har upphört.

43.6.6 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter om hävning av arbetsavtal

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

43.6.7 Ersättningar

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

Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2. Som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen bör beaktas den omständigheten att det brutits mot personalrepresentantens rättigheter.

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

En personalrepresentant och dennes suppleant som har utsetts till internationellt koncernsamarbete samt den samarbetsrepresentant för en personalgrupp som valts på det sätt som samarbetslagen förutsätter har uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

44 LOKALA AVTAL

44.1 Möjlighet till lokalt avtal

Möjligheten till lokalt avtal framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga (se också kollektivavtalets bilaga sid. 189).

44.2 Parter i lokala avtal

Parterna i ett lokalt avtal är, om inte annat föranleds av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga:

- arbetaren och chefen,
- förtroendemannen och arbetsgivaren,
- huvudförtroendemannen och arbetsgivaren.

Avtalsparter är förtroendemannen och arbetsgivaren, om avsikten är att de i avtalet avsedda arrangemangen gäller arbetstagare som allmänt omfattas av förtroendemannens verksamhetsområde eller om avtalen på individnivå skulle ha väsentlig inverkan på andra arbetstagares arbete.

Ett lokalt avtal kan ingås också så att förtroendemannen och arbetsgivaren sinsemellan avtalar allmänt om frågan (avtalsram) och att man lämnar en möjlighet att arbetaren och arbetsgivaren avtalar om detaljerna.

44.3 Det lokala avtalets bindande verkan

Avtal som slutits med förtroendemannen binder alla de arbetare som förtroendemannen anses företräda.

44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet

Avtalet skall ingås skriftligt om någondera parten begär det.

Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalat annorlunda om uppsägningstiden.

Det här avsedda lokala avtalet är en del av det gällande kollektivavtalet.

44.5 Efterverkning av lokala avtal

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

44.6 Samarbete i finska företagsgrupper

För att främja lokala avtal på arbetsplatsnivå rekommenderar förbunden att även företagsgruppens gemensamma personal- och lönepolitiska principer omfattas av koncernsamarbetet information och samråd i de medlemsföretag i Teknologiindustrin rf, vilka omfattas av lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag (335/2007).

45 MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH DERAS AVGÖRANDE

45.1 Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning

Man bör sträva efter att lösa meningsskiljaktighet som uppstår mellan arbetsgivare och arbetare beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal eller i fråga om brott mot detsamma genom förhandlingar på arbetsplatsen.

Med anledning av en fråga som omfattas av förhandlingsplikten får arbetsnedläggelse eller annan mot motparten riktad påtryckning inte vidtas liksom inte heller störning av det ordinarie arbetet på arbetsplatsen.

45.2 Lokal förhandlingsordning

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

1. Arbetstagaren och hans eller hennes chef förhandlar först om frågor som gäller arbetstagarens anställningsvillkor.
2. Har arbetaren inte fått ovan nämnda fråga utredd med sin chef kan han föra frågan vidare till förhandling mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.
3. Ifall man inte i förhandlingarna mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant lyckas nå enighet kan frågan föras vidare till förhandling mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om frågan allmänt gäller arbetstagarna inom förtroendemannens verksamhetsområde kan förtroendemannen och arbetsgivarens representant direkt inleda förhandlingar.

Förhandlingar bör inledas så snart som möjligt och senast en vecka efter det att förslag om förhandlingar framförts. Utredning av en meningsskiljaktighet som kräver en omedelbar och snabb lösning bör inledas omedelbart när meningsskiljaktigheten uppstått. Förhandlingarna bör föras utan dröjsmål.

45.3 Samverkan med förbunden

Förbunden ger på begäran i alla skeden anvisningar och råd till de lokala avtalsparterna för att främja en lösning av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen.

De lokala parterna kan tillsammans be förbunden om ett förslag till förlikning eller om att ge ett bindande avgörande i tvistefrågan. Om förbunden ger ett bindande avgörande är detta slutgiltigt.

45.4 Promemoria över meningsskiljaktigheter och arbetsdomstolen

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

Över ärende, varom man inte nått enighet, uppgörs en gemensam promemoria, i vilken definierats det ärende som är föremål för oenigheten samt ingår en beskrivning av vardera partens ståndpunkter med motiveringar. Huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant undertecknar promemorian.

Om tillämpningen av den lokala förhandlingsordningen väsentligt har försummats i ärendet, kan förbunden återsända det för avgörande på arbetsplatsen.

En enhällig ståndpunkt som nåtts mellan förbunden binder de lokala parterna.

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

IX ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Med utomstående arbetskraft avses antingen underleverans eller hyrning av arbetskraft.

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

Bestämmelserna om utbildning gäller samarbete i arrangemangen kring yrkesutbildning, gemensam utbildning och fackföreningsutbildning.

46 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

46.1 Underleverans

Till avtal som gäller underleverans fogas ett villkor enligt vilket underleverantören förbinder sig att följa det normal- eller allmänt bindande kollektivavtalet i sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

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

46.2 Hyrd arbetskraft

Minimivillkor för hyrda arbetstagare

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

Samarbete mellan företag för att uppfylla arbetsgivar skyldigheterna

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

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

Minskad användning av egen arbetskraft och hyrt arbete

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

Användarföretaget får inte säga upp sina egna arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av verksamheten i syfte att senare ersätta deras arbetsinsats med hyrd arbetskraft. Om det har gått mindre än 6 månader sedan anställningsförhållandena upphörde

är det endast berättigat att anlita hyrd arbetskraft om det under den här tiden har skett oförutsedda förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. Arbetsgivaren ska ge huvudförtroendemannen en utredning över de förändringar i verksamhetsförutsättningarna som avses ovan.

Användarföretagets huvudförtroendeman som företrädare för en hyrd arbetstagare

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

Förhandling i den hyrda arbetstagarens ärende förs med användar- eller bemanningsföretaget beroende på vem som har beslutanderätten i den ifrågavarande tvisten.

Huvudförtroendemannen sköter de hyrda arbetstagarnas ärenden under den normala befrielsen från sitt ordinarie arbete eller under en tillfällig befrielse från arbetet som getts för skötsel av uppdraget.

Lokala avtal om användningen av hyrd arbetskraft

Man kan lokalt avtala annorlunda om principerna för användning av hyrd arbetskraft. Avtalet ingås skriftligt [mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen](#).

Guide om hyrt arbete

Närmare anvisningar om användningen av hyrd arbetskraft finns i förbundens gemensamma guide om hyrt arbete.

46.3 Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar på förhand huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden utan dröjsmål ges i efterskott.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft bör på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för frågor i anslutning till dylika arbetares arbete.

46.4 Beställarens ansvar och införskaffande av utredningar

Då man anlitar utomstående arbetskraft kan det uppstå grundad misstanke, att beställarens avtalspart inte fullgör de förpliktelser som grundar sig på lagen eller kollektivavtalet.

Beställaren ska tillsammans med huvudförtroendemannen bedöma omständigheten och för att avgöra den skaffa behövliga uppgifter samt på basis av dem vidta åtgärder för att införskaffa en utredning. Beställarens huvudförtroendeman har rätt att bekanta sig med de införskaffade utredningarna.

Man kan i underleverantörs- eller hyreskontrakt infoga ett villkor, enligt vilket beställaren under avtalsförhållandet har rätt att förplikta sin avtalspart att lämna en tillförlitlig utredning i fråga om ovan avsedda uppgifter. Utredningen får inte innehålla information som omfattas av integritetsskyddet.

Förbunden har bundit sig till att främja bekämpningen av grå ekonomi särskilt genom att stödja myndighetstillsynen, genom vilken man strävar efter att uppnå målen för lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om beställaransvar att främja en jämlik ställning mellan utstationerade arbetstagare och finländska arbetstagare samt en jämlik konkurrens mellan företagen och efterlevnaden av arbetsvillkoren.

46.5 Möten på arbetsplatsen

En till Metallarbetarförbundet hörande och till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag eller motsvarande sammanlutning på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden. Vid anordnandet av möten iakttas följande förfarande:

- a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangemanget av möte på arbetsplatsen, eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före mötet.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan.
- c) Den organisation som reserverar möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för ordningen under mötet och snyggheten i möteslokaliteterna.
- d) Mötets arrangör kan inbjuda representanter för Metallarbetarförbundet och dess underförening eller för vederbörande centralorganisationer till mötet. I god tid före mötet bör representantens namn och ställning inom ifrågavarande föreningsorganisation meddelas till arbetsgivaren.

46.6 Informationsverksamhet

Industrifackets fackavdelning, verkstadsklubb eller motsvarande kan:

- a) efter överenskommelse med arbetsgivaren, utom arbetstid och i andra lokaliteter än sådana som är avsedda för produktion, till sina medlemmar dela ut mötesmeddelanden och tillkännagivanden som hänför sig till arbetsförhållandena på

arbetsplatsen eller generellt till arbetsmarknadsfrågor, varvid namnet på den som delat ut dem bör finnas antecknat på meddelandena.

- b) publicera informationen i arbetsplatsens för personalen avsedda informationsblad eller publicera den på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor. Informationsmaterialet får dock inte ha allmänpolitiskt innehåll. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

46.7 Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter

Om arbetstagaren har gett fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till **Industrifacket** och överför dem per avlöningsperiod till det bankkonto som anvisats av förbundet. **Innehållningen sker på det sätt som avtalats i protokollet av den 11 augusti 2017 mellan förbunden om tillvägagångssätt för uppbärande av medlemsavgifter.** Åt arbetaren ges vid kalenderårets utgång, eller då anställningen upphört, för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

47 UTBILDNING

47.1 Yrkesutbildning

Om arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren på en kurs i anknytning till yrket, ersätts förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimlönen för både kurstiden och restiden. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för tiden för utbildningen och resan som förutsätts för utbildningen.

Om utbildningen sker helt utanför ordinarie arbetstid betalas för utbildningstiden en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen.

Därtill får arbetstagaren ersättning för resekostnaderna enligt underpunkt 22.4.1 i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren betalar också kursavgifter, undervisningsmaterial, helpensionsavgifter för internatkurser och för andra än internatkursers del, det dagtraktamente eller den måltidsersättning som fastställts i underpunkterna 22.4.2 och 22.4.4 i kollektivavtalet.

Innan anmälning till kursen bör det konstateras att det är fråga om **frivilligt utbildning för arbetstagaren** i enlighet med denna avtalspunkt. **Om skillnaderna mellan frivillig och obligatorisk utbildning för arbetstagaren har det mellan förbunden upprättats en tolkningsanvisning, som finns på förbundens webbplatser.**

47.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som ges för att främja samarbetet på arbetsplatsen och lokala avtal arrangeras av förbunden eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt.

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 arbetarskyddskommision eller motsvarande samarbetsorgan, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Om deltagande i utbildning överenskommes, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan på arbetsplatsen eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

För den som deltar i en utbildning ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid såsom bestämts i punkt 47.1.

47.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

En arbetstagare kan utan att anställningsförhållandet bryts delta i en kurs som arrangeras av **Industrifacket** eller FFC och som pågår högst en månad. **Dessutom kan arbetstagaren delta i Industriförbundet rf:s tre månader långa kurs Muutoksen eväät utan att anställningsförhållandet bryts.**

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. För en kurs som pågår högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och för en längre kurs minst sex veckor innan kursen börjar.

Om arbetsgivaren av grundad anledning anser att beviljad ledighet under den tid som arbetstagaren uppgett skulle föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller verksamheten ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren och huvudförtroendemannen om sitt negativa beslut och dess grunder tio dagar innan kursen börjar. Därefter ska man gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för att delta i kursen.

Innan arbetstagaren deltar i en utbildning ska han eller hon komma överens om de praktiska arrangemangen med arbetsgivaren. Man ska också uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren betalar arbetstagaren ersättning och vilken ersättningens omfattning är.

47.3.1 Ersättningar

För kurser som förbundens utbildningsarbetsgrupp årligen godkänner betalas ersättning för inkomstbortfall enligt följande:

- till huvudförtroendemän, förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige för högst en månad,
- till vice huvudförtroendemän, vice förtroendemän, personalföreträdare enligt samarbetslagen, arbetarskyddsombud, medlemmar i arbetarskyddskommission och vice arbetarskyddsfullmäktige för högst två veckor, samt
- till fackavdelningens ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom teknologibranschen och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Inkomstbortfallet ersätts enligt medeltimlönen. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för kursdagarna.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att

- utbildningen är nödvändig med tanke på respektive kursdeltagares arbetsuppgift och
- samma person deltar endast en gång i samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Därtill betalar arbetsgivaren till kursarrangören en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för de dagar för vilka arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall.

Deltagande i kollektivavtalsenlig fackföreningsutbildning som varar i högst en månad medför ingen minskning av semester-, pensions- eller andra förmåner.

47.4 Arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning och inlärnin g i arbete

47.4.1 Inlärnin g i arbete

Inlärnin g i arbete som en del av andra gradens yrkesutbildning organiseras enligt lagen om yrkesutbildning så, att ifrå gavarande studerande inte står i anställningsförhållande till företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal med lärlingspraktikanten uppgöras.

47.4.2 Samarbete

Lokalt bör gemensamt konstateras vilka former för arbetspraktik och lärlingsarbete som förekommer i företaget i samband med examensinriktad utbildning samt

- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att inget arbetsavtal sägs upp eller ingen arbetstagare permitteras på grund av de personer som avses i detta avtal.

Dessa saker bör konstateras antingen innan arbetspraktiken i samband med den examensinriktade utbildningen eller inlärnin gen i arbete ordnas, eller i samband med behandlingen av de i samarbetslagen nämnda personal- och utbildningsplanerna.

47.4.3 Personalens anställningsskydd

Ifall företaget har efterföljt bestämmelserna i underpunkt 47.4.2 utgör bestämmelserna i arbetsavtalslagen eller i kapitel 35 och 37 i det här kollektivavtalet angående

- minskning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda tillä ggsarbete eller
- återanställning

inget hinder för att erbjuda arbetspraktik och lärlingsutbildningsplatser anknutna till examensinriktad utbildning.

Helsingfors, 8. november 2017

TEKNOLOGIINDUSTRIEN RF

Eeva-Liisa Inkeroinen

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Turja Lehtonen

PROTOKOLL ÖVER FÖRLÄNGNINGEN AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN INOM TILLÄMPNINGSSOMRÅDET FÖR TEKNOLOGIINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL I ENLIGHET MED ARKNADSCENTRALORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL 2016

1. Avtalets syfte

Genom detta avtal har de undertecknade förbunden kommit överens om en förlängning av den årliga arbetstiden inom tillämpningsområdet för teknologiindustrins kollektivavtal från och med 01.01.2017.

Principen enligt konkurrenskraftsavtalet är att genomföra förlängningen av arbetstiden bland timanställda arbetstagare på det sätt som närmare avtalas nedan genom att sänka tillägget för arbetstidsutjämning som utbetalas i treskiftsarbete samt sänka beloppet av samtliga arbetstagares söckenhelgsersättning. Månadsavlönade arbetstagare får sin normala månadslön oavsett antalet arbetstimmar under lönebestämningsperioden.

2. Den regelbundna arbetstidens längd och organiseringen av denna

Den regelbundna arbetstidens längd bestäms och organiseringen av denna förverkligas med iakttagande av förutom bestämmelserna i kollektivavtalet också bestämmelserna i detta protokoll.

3. Den genomsnittliga veckoarbetstiden

3.1 Den genomsnittliga veckoarbetstiden i dags- och tvåskiftsarbete (Kollektivavtalet 19.1.1)

Då det gäller normalt heltidsarbete, dvs. arbetsveckor på 40 timmar, ska arbetstiden i dags- och tvåskiftsarbete utjämnas och organiseras så att den under kalenderåret är

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2017

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2018

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka 2019

Den genomsnittliga veckoarbetstiden under ett kalenderår grundar sig på ledighet för arbetstidsutjämning 12,5 dagar och en lokalt avtalad förlängning av den regelbundna arbetstiden med 24 timmar.

3.2 Den genomsnittliga veckoarbetstiden i treskiftsarbete (Kollektivavtalet 19.1.2)

Från och med 01.01.2017 förlängs den genomsnittliga veckoarbetstiden i intermittert treskiftsarbete till högst 36,3 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete till högst 35,4 timmar per vecka beroende på hur förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar förverkligas på arbetsplatsen.

4. Lokala avtal om förlängning av arbetstiden

Från och med 01.01.2017 ska den årliga arbetstiden förlängas på det sätt som avtalas lokalt (Kollektivavtalet 44 kap.). I heltidsarbete blir förlängningen 24 timmar, utan ändringar i inkomstnivån.

Förlängningen av den årliga arbetstiden för en deltidsanställd, utan ändringar i den årliga inkomstnivån, förverkligas enligt ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om ett visst arrangemang gällande deltidsarbete allmänt tillämpas på arbetsplatsen, förverkligas förlängningen av arbetstiden genom lokala

avtal (Kollektivavtalet 44 kap.). Arbetstiden förlängs i samma proportion som deltidarbete står till heltidsarbete.

Enligt 44 kap. i kollektivavtalet sluts ett lokalt avtal i de ovan nämnda fallen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen, om en huvudförtroendeman har utsetts på arbetsplatsen.

Tidpunkt ingående av ett avtal och avtalets längd

Ett skriftligt avtal om förlängning av arbetstiden sluts årligen före utgången av november och gäller ett kalenderår i taget varefter det fortsätter tills vidare, om inte någon av avtalsparterna skriftligen sagt upp det senast vid utgången av september så att det upphör i slutet av det aktuella året.

Avtalets innehåll

Genom ett lokalt avtal förlängs arbetstiden så att det passar in i arbetet och arbetstidsformerna med beaktande av utvecklingen av produktiviteten och konkurrenskraften samt arbetstagarnas individuella behov gällande arbetstiden..

Enligt denna bestämmelse förlänger en söckenhelg som omvandlats till arbetstid den regelbundna arbetstiden under den aktuella veckan.

Hur arbetstiden förlängs, om inget lokalt avtal ingås

A. Dags- och tvåskiftsarbete

Under kalenderåret förverkligar arbetsgivaren förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar, och i fråga om deltidanställda med ett antal timmar som sätts i proportion till heltidsarbetstiden genom att anvisa arbetstagaren förutom det arbetstidsschema som tillämpas också högst 8 timmar regelbunden arbetstid per dag en ledig lördag och på annat sätt högst 2 timmar under en arbetsdag. Den lördag som avses ovan kan dock inte vara en söckenhelg, en lördag under en söckenhelgsvecka eller en ledig

dag för arbetstidsutjämning. Arbetsgivaren ska iaktta tiden för meddelande av en ändring i arbetstidsschemat.

B. Treskiftsarbete

Under kalenderåret förverkligar arbetsgivaren förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar, och i fråga om deltidanställda med ett antal timmar som sätts i proportion till heltidsarbetstiden genom att med iakttagande av tiden för meddelande om en ändring i arbetstidsschemat anvisa arbetstagaren förutom det arbetstidsschema som tillämpas också ett arbetsskift på högst 8 timmar i form av regelbunden arbetstid.

Utöver det ovan nämnda anvisar arbetsgivaren arbetstidsschemat också regelbunden arbetstid på fyra timmar fyra olika gånger antingen i början eller slutet av ett arbetsskift med iakttagande av tiden för meddelande på en dag. Arbetsgivaren ska dock beakta ett sådant personligt hinder för att förlänga arbetsskiftet som kan motiveras av arbetstagaren.

Förlängningen av arbetstiden förverkligas i detta fall vid en tidpunkt som senare anvisas av arbetsgivaren.

Lön som utbetalas för den förlängda delen av arbetstiden.

Lön utgår för arbete som utförs till följd av förlängningen av arbetstiden som avses här.

Månadsavlönade arbetstagare får sin normala månadslön oavsett antalet arbetstimmar under lönebestämningsperioden.

För att en timavlönad arbetstagarers årliga inkomstnivå inte ska ändras, hänförs ett nedskärningsbelopp som svarar mot arbetslönen till beloppet av en söckenhelgersättning som utbetalas till arbetstagaren, och i fråga om en person i treskiftsarbete dessutom till tillägget för arbetstidsutjämning som utbetalas till honom eller henne. Genom ett lokalt avtal kan man också på annat sätt komma överens om hur nedskärningen ska hänföras.

Påbörjande av en anställning mitt under kalenderåret

En arbetstagare vars anställning börjat den 15 januari eller senare, omfattas inte under det första kalenderåret av anställningen av förlängningen av arbetstiden som avses i detta protokoll. Under detta år utbetalas en 8-timmarslön enligt den genomsnittliga timlönen i form av en söckenhelgsersättning till denna arbetstagare, och till en deltidsanställd i proportion på det sätt som fastställs i punkterna 23.1 och 23.2 i kollektivavtalet. Till arbetstagaren utbetalas likaså ett tillägg för arbetstidsutjämning i ett intermittert treskiftsarbete som uppgår till 11 procent och i ett kontinuerligt treskiftsarbete till 14,3 procent av den genomsnittliga timlönen som fastställs för varje kvartal.

Avslutande av en anställning mitt under kalenderåret

Om en arbetstagares anställning upphör mitt under kalenderåret och den förlängning av arbetstiden och den nedskärning av arbetstidsutjämningen som avses i detta protokoll tillämpas för arbetstagaren, ska arbetsgivaren i samband med den sista löneutbetalningen återbetala en ersättning som eventuellt avdragits till ett för högt belopp i förhållande till lönen som utbetalats för den del av arbetstagarens arbetstid som hänför sig till förlängningen.

5. Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning avdesa (Kollektivavtalet 19.3)

Den sänkning av förvärvsinkomsten i den genomsnittliga veckoarbetstiden som arbetstidsutjämningen ger upphov till ersätts så att arbetstagaren för varje timme som utförs under den regelbundna arbetstiden inom ramen för den arbetstidsform som avses i detta avtal får ett tillägg i cent som i dags- och tvåskiftsarbete uppgår till 6,3 procent, i intermittert treskiftsarbete till 10,9 procent och i kontinuerligt treskiftsarbete till 14 procent av arbetstagarens medeltimlön som fastställs kvartalsvis.

6. Arbetstidsschema (Kollektivavtalet 19.4)

En lördag under en söckenhelgsvecka kan dock omvandlas till regelbunden arbetstid genom ett avtal enligt bestämmelserna gällande en förlängning i detta protokoll.

7. Organisering av arbetstiden genom ett lokalt avtal (Kollektivavtalet 19.7)

Lokalt kan man även avtala om hur förlängningen av arbetstiden förverkligas i enlighet med bestämmelserna i detta protokoll.

8. Söndagsarbete (Kollektivavtalet 20.8)

Om den regelbundna arbetstiden förlängs genom ett avtal i enlighet med bestämmelserna i detta protokoll så att en söckenhelg omvandlas till en arbetsdag, utgår ingen ersättning för söndagsarbete för denna söckenhelg. Denna dag utförs arbetet utan något separat samtycke.

9. Helgdagar som ersätts (Kollektivavtalet 23.1)

Till en timavlönad arbetstagare utbetalas en 8-timmarslön som söckenhelgsersättning. Beloppet av denna uppgår till 64,6 procent av medeltimlön.

10. Uppföljning av den förlängning av arbetstiden som avses i konkurrenskraftsavtalet

En arbetsgrupp mellan förbunden följer regelbundet upp konsekvenserna av att arbetstiden förlängs för utvecklingen av företagets konkurrenskraft och antal arbetsplatser samt bedömer hur väl förfarandet med lokala avtal som avses i detta protokoll fungerar. Utöver detta främjar arbetsgruppen förverkligandet av lokala avtal i anslutning till förlängningen av arbetstiden med beaktande av de olika behoven på arbetsplatserna.

Arbetsgruppen lägger fram förslag på eventuella ändringar i anslutning till systemet. Arbetsgruppen upprättar också senast 31.05.2019 en specificerad rapport om hur systemet fungerar.

11. Uppsägning av protokollet

Detta protokoll kan första gången sägas upp att upphöra 31.12.2019. Den andra protokollparten ska ges en skriftlig uppsägningsanmälan senast 30.09.2019.

Därefter kan protokollet sägas upp varje år före utgången av september så att det upphör vid utgången av det aktuella kalenderåret.

Helsingfors den 15 juni 2016

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

Bilaga

PROTOKOLL ÖVER TILLÄMPNINGEN AV VISSA LÖNEBESTÄMMELSER OCH -PRINCIPER PÅ DE ARBETSTAGARE SOM OMFATTAS AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ELARBETARE INOM TEKNOLOGIINDUSTRI

1. Avtalets syfte

De undertecknade förbunden har genom detta protokoll avtalat om kompletterande lönebestämmelser och -principer som ska följas i anställningsförhållandena för sådana arbetstagare som 31.10.2017 omfattats av kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin och sådana arbetstagare som från och med 8.11.2017 omfattas av kollektivavtalet för teknologiindustrin.

2. Tillämpning av prestationslön i vissa fall

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

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

3. Aspekter på tidlön

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

4. Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)

I arbetsgruppering enligt svårighetsgrad följs i fråga om inlärningstiden som arbetet kräver, vilken används som en grund för fastställande av arbetets svårighetsgrad, följande kompletterande princip:

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

5. Exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden

Arbetsförhållanden där det kan förekomma exceptionella olägenheter eller svårigheter är till exempel följande:

- arbete i högspänningsceller, om cellerna bredvid är spänningsförande,
- arbete med elektrisk fara; skyddsåtgärder som förutsätts i säkerhetsbestämmelserna när det är fråga om högspänning,
- ett rengörings-, renoverings-, kontroll-, målnings-, reparations- och utvidgningsarbete o.d. som förutsätter att arbetstagaren vid utförandet av arbetet i en högspänningskopplingsanläggning, på en högspänningsledningsstolpe eller annat motsvarande ställe är tvungen att befinna sig inom fri räckvidd för spänningsförande ledande delar. Med detta avses att arbetstagaren om han eller hon vacklar till, stiger upp, räcker sin hand eller genom ett verktyg kan komma i kontakt med spänningsförande ledande delar.

- arbete med ledningar på en sådan högspänningsledning där ledningen i sig är spänningsfri men där livsfarliga spänningar kan induceras i ledningen av de spänningsförande ledningar som finns i närheten.
- reparations- och installationsarbete som utförs på öppna centra eller med dem jämförbara kapslade centra, om delarna bredvid är spänningsförande och man inte har kunnat vidta behövliga skydds- eller säkerhetsåtgärder,
- service- och reparationsarbete som utförs utanför korgen i hisschaktet medan spänningen är påkopplad.

6. Yrkesexamenspremie

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

yrkesexamen 200 euro

specialyrkesexamen 300 euro.

7. Utveckling av bestämmelser och principer

Förbunden har för avsikt att under avtalsperioden som börjar 8.11.2017 förhandla om införliva bestämmelserna och principerna enligt detta protokoll i det egentliga kollektivavtalet eller utbildningsmaterialet om lönestrukturen.

8. Protokollets giltighetstid

Detta protokoll gäller fr.o.m. 8.11.2017 som en del av kollektivavtalet.

Helsingfors den 8 november 2017

Teknologiindustrin rf

Eeva-Liisa Inkeroinen

Industrifacket rf

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Anvisningar som stöd för lokala avtal

LOKALA AVTAL AVSEDDA I KOLLEKTIVAVTALET

Lokala avtal avsedda i kollektivavtalet kan delas i två grupper:

1. avtal som får kollektivavtals rättsverkan
2. avtal på arbetsavtalsnivå.

I vartdera fallet är det fråga om avtal på annat sätt, dvs. om avvikelser från bestämmelserna i kollektivavtalet eller komplettering av kollektivavtalet.

Lokala avtal som får kollektivavtals rättsverkan

På dessa lokala avtal tillämpas lokalt förhandlingssystem enligt punkt 44.2 i kollektivavtalet. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen är med stöd av sin ställning behöriga att ingå avtal, som binder alla arbetare inom (huvud)förtroendemannens verksamhetsområde, också de arbetare som inte är organiserade i fackförbund. Lokalt avtal som gäller en enskild arbetare kan ingås mellan arbetaren och hans chef, om det inte är fråga om ett arrangemang som mera generellt gäller arbetarna eller ett arrangemang som väsentligt påverkar andra arbetstagares arbetsuppgifter.

Dessa avtal får kollektivavtals rättsverkan med vilket avses att ett lokalt avtal ålägger arbetsgivaren och varje arbetare att på samma sätt som det riksomfattande kollektivavtalet följa bestämmelserna i avtalet.

Ett tillsviðare gällande lokalt avtal som anses vara del av kollektivavtalet kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga eller om parterna avtalat annorlunda. Inga särskilda grunder krävs för uppsägningen.

	Del av kollektivavtalet	Bestämmelser om förfarande
Kollektivavtalets underteckningsprotokoll		
	justering av löner, lokal löneuppgörelse	skriftligt med huvudförtroendemannen
	justering av löner, fördelning av potten	skriftligt med huvudförtroendemannen
	krisklausul	skriftligt med huvudförtroendemannen
Kollektivavtal		
8.1.1	ibruktagande av grovindeling eller annan definition av arbetets svårighet	KA 44.2
8.1.2	antal svårighetsgrupper	KA 44.2
8.1.3	arbetsbetingade lön som ska avtalas lokalt (grovindeling)	KA 44.2
8.1.4	annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighet	KA 44.2
10.1	lärlingslön då arbetare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	KA 44.2
11.2	löneformer som ska användas, punkt 2	KA 44.2 skriftligt
13.1	ibruktagande av resultatpremietillägg	KA 44.2 skriftligt

Lokal avtalande

14.5	tidpunkten för när tjänste- årstillägg betalas ut	betalningssätt som allmänt gäller arbe- tarna
16	ibruktagande av annan lönebetalnings period	skriftligt med huvudförtroende- mannen
18	betalning av lön till timav- lönade en gång i månaden	KA 44.2
19.2	sättet på vilket arbetstiden utjämnas	KA 44.2
19.2	tidpunkt för arbetstidsut- jämningsledighet	KA 44.2
19.3	betalningstidpunkt för till- lägg för utjämnad arbetstid	KA 44.2
19.4.1	anmälan om ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	maximilängden av ordi- narie dygns- och veckoar- betstid	KA 44.2
19.7	arbetstidsutjämningsperiod längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank	KA 44.2
19.7	början av arbetsdygn och arbetsvecka	KA 44.2
19.7	daglig vilopaus	KA 44.2
19.7	ändring av arbetstids- schema	KA 44.2
19.7	meddelande om ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	utförande av nattarbete	KA 44.2
19.7	arbetstidsutjämningsledig- hetens längd	skriftligt med huvudförtroende- mannen

19.8.2	ibruktagande av arbetstidsbank	skriftligt med huvudförtroendemannen
19.8.4	saldot i arbetstidsbanken när anställningen upphör	skriftligt med huvudförtroendemannen
19.8.4	tidpunkt för uppsägning av avtal om arbetstidsbank	skriftligt med huvudförtroendemannen
20.3	granskningsperiod för maximalt övertidsarbete	KA 44.2
20.6	ibruktagandet av ett övertidsbegrepp och storleken av övertidstillägget	skriftligt med huvudförtroendemannen
20.8	utbetalning av en förhöjning för söndagsarbete eller om dess storlek	skriftligt med huvudförtroendemannen
21.1.2	organisering av semester i treskiftsarbete	KA 44.2
21.4	periodisering av utbetalningen av semesterlönen	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
21.5	utbyte av semesterpremie till ledig tid	skriftligt med huvudförtroendemannen
21.5.1	tidpunkten för utbetalningen av semesterpremien	skriftligt, betalningssätt som allmänt gäller arbetarna

Lokal avtalande

22.9	ersättning av kostnader för arbetskommenderingar och deras belopp	om det är allmänt med researbete på arbetsplatsen, skriftligt med huvudförtroende- mannen
27.3 D	arbetarskyddsombudets uppgifter	med arbetarskydds- ombudet
28.1	arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning	med arbetarskydds- fullmäktige
28.2	månadsersättning till en arbetarskyddsfullmäktig	med arbetarskydds- fullmäktige
31.1.3 D	arbetstagarens egen anmä- lan om kortvarig sjukfrån- varo	skriftligt med huvudförtroende- mannen
37.5	permittering, grunder och anmälningstid	KA 44.2
40	fullgörande av förhand- lingsskyldigheten i samar- betsförhandlingar	KA 44.2
43.3.3 A	förtroendemannens verk- samtetsområden och antal	med huvudförtroen- demannen
43.3.3 B	tillsättning av förtroende- man för en särskild uppgift	skriftligt med huvudförtroende- mannen
43.3.3 C	kombination av (huvud) förtroendemann- och arbetarskyddsfullmäktig- uppgifter	med huvudförtroen- demannen
43.3.4 B	uppgifter som man avtalar om på arbetsplatsen för förtroendemannen	med förtroende- mannen

43.4.3	fördelningen av mängden regelbunden befrielse från arbetet mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.3	mängden regelbunden befrielse för arbetet för huvudförtroendemannen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.4 D	månadsersättning till en huvudförtroendeman	med huvudförtroendemannen
46.2	principerna för anlitan­de av hyrd arbetskraft	skriftligt med huvudförtroendemannen
47.2	deltagande i gemensam utbildning	i samarbetsorgan, med förtroendemannen eller en arbetstagare
	Protokoll över förlängning av arbetstiden	Bestämmelser om förfarande
4	Förlängning av arbetstiden	KA 44.2

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt kollektivavtalet

Dessa avtal ingås mellan arbetaren eller arbetarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen kan i dessa frågor ingå som avtalspart i huvudregel endast om de har fått separat fullmakt till detta av alla berörda arbetare.

På dessa avtal tillämpas inte bestämmelserna i kapitel 44 i kollektivavtalet och avtalen införs inte som delar av kollektivavtalet.

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå är ofta till sin karaktär situationsbetingade eller gäller för viss tid. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalas annorlunda.

Villkor på arbetsavtalsnivå	Bestämmelser om förfarande
-----------------------------	----------------------------

Kollektivavtal		
----------------	--	--

10.1	studerande m.fl., enhetspriset på prestationslönearbete	
11.2	arbetsbetingade löneformer, punkt 3	till kännedom för förtroendemannen
11.2.1	bestående av individuell tidlön	
11.2.2	enhetspriset på prestationslönen	
14.5.3	byte av tjänsteårstillägg mot ledighet	skriftligen, utredning till huvudförtroendemannen
19.2	överföring av utjämningsledigheten för arbetstiden till följande år	utredning till huvudförtroendemannen om praxis vid överföringen
19.6	arbete i samma skift	

20.10	ersättning för veckoledighet: pengar/ledighet	
20.10.2	beviljande av ledighet som ersätter ledighet per vecka	
20.12	beredskapsersättning	
22.4.1	användningen av egen bil i resarbete	
22.7	arbetsvillkor för arbete utomlands	skriftligt
35.4	skyldighet att återanställa	skriftligt, då arbets- avtalet sägs upp eller avslutas
36.1	rätt till sysselsättningsledig- het	kan avtalas efter uppsägning
37.7.	avbrytande av permittering	
37.9 C	betalning av ersättning för förlorad lön under upp- sägningstiden (200 dagars permittering)	
43.4.4 C	övertidsersättning till huvud- förtroendeman för uppgifter utom arbetstiden	