

2020–2022

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
TRÄDGÅRDSBRANSCHEN**

1.2.2020–31.1.2022

MELLAN

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

OCH

INDUSTRIFACKET

**Anvisningar i frågor kring tillämpningen av detta kollektivavtal
ges endast av ombuden för undertecknade organisationer
till förbundens medlemmar.**

Eftertryck, också partiellt sådant, förbjudes.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sida

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 § Avtalets tillämpningsområde	1
2 § Föreningsrätt	2
3 § Arbetsfredsförpliktelse	2
II BESTÄMMELSER FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	2
4 § Likvärdigt bemötande av arbetstagare	2
5 § Anställningsförhållandets början, uppgörande av arbetsavtal samt provotid	2
6 § Anställningsförhållandets upphörande och uppsägningstiderna	4
III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	7
7 § Ordinarie arbetstid	7
7a § Förkortning av arbetstiden	10
7b § Arbetstidsbank	14
8 § Raster	16
9 § Fridagar	17
10 § Övertidsarbete och maximiarbetstid	17
11 § Mertidsarbete	18
12 § Nödarbete	18
13 § Beredskap	18
14 § Jourtjänstgöring	18
14a § Utryckningsbetonat arbete	19
IV LÖNEBESTÄMMELSER	19
15 § Avlöning	19
16 § Studerande med läroavtal, praktikanter, skolelever och personer som orienterar sig i branschen	24
16a § Yrkes- och specialyrkesexamenspenning	25
17 § Prestationslöner	25
18 § Utjämnade månadslöner	26
19 § Lördagstillägg fr.o.m. 1.2.2020	26
20 § Skiftarbete, kvällsarbete och nattarbete fr.o.m. 1.2.2020	26
20a § Tillägg för växtskydd fr.o.m. 1.2.2020	27
21 § Uppbåd och reservövning	27
22 § Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.	27
23 § Övertidsersättningar och söndagsarbete	28
24 § Totalavlöning	30
25 § Ersättning för nödarbete	30
26 § Löneutbetalning	30
27 § Medeltimförtjänst	31

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG	32
28 § Söckenhelgersättning	32
29 § Lön för självständighetsdagen	33
30 § Tjänsteårstillägg år 2020 och 2021	33
VI SOCIALA BESTÄMMELSER	34
31 § Sjukdomsfall och olycksfall	34
32 § Löneutbetalning under familjeledighet	37
33 § Ersättning för förlorad arbetsinkomst till följd av läkarundersökningar	38
34 § Grupplivförsäkring	39
35 § Semester	39
36 § Ersättning för resekostnader år 2020	42
VII SKYDD I ARBETET	43
37 § Allmänna bestämmelser	43
38 § Skyddsdräkt	44
VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	44
39 § Principen om kontinuerliga förhandlingar	44
40 § Samarbete på arbetsplatsen	45
41 § Lokala avtal	45
42 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag	46
43 § Uppbörd av medlemsavgifter	46
44 § Förtroendemän	46
45 § Organisationernas ombud	46
46 § Avtalets tolkning och medling av meningsskiljaktigheter	47
47 § Avtalets giltighetstid	47
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	49
UTBILDNINGSAVTAL FÖR LANTBRUKSBRANSCHERNA	61
FÖRTROENDEMANNAAVTAL	66
AVTAL OM ARBETARSKYDDSVERKSAMHET	73
PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHERNA	83
ARBETSAVTALSMODELL	84
ALFABETISKT REGISTER	85

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TRÄDGÅRDSBRANSCHEN

1.2.2020–31.1.2022

MELLAN

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

OCH

INDUSTRIFACKET

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal är gällande för hela landet och dess bestämmelser tillämpas på anställningsförhållanden mellan Landsbygdens Arbetsgivareförbunds alla medlemsföretag inom trädgårdsbranschen och vid dem anställda arbetstagare.

Avtalet tillämpas i

- företag som producerar blommor, grönväxter, grönsaker, plantor (plantskolor) och svampar
- företag som hyr ut och underhåller blommor och grönväxter
- trädgårdscenter och trädgårdsanläggningar, där skötsel av växter utgör en betydande del av företagets verksamhet
- parti- och minutförsäljning av trädgårdsprodukter när försäljningen utgör en del av företagets verksamhet.

Avtalet gäller alla arbetstagare i företaget, förutom de arbetsledare, som kan fatta beslut om de villkor som gäller för arbetstagarna i anställningsförhållandet.

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal, som undertecknats förbunden emellan

- 1) utbildningsavtalet
- 2) förtroendemannaavtalet
- 3) arbetarskyddsavtalet.

2 § Föreningsrätt

Arbetsgivaren och arbetstagarna är berättigade att fritt besluta om sin anslutning till fackliga organisationer.

3 § Arbetsfredsförpliktelse

Detta kollektivavtal är bindande för undertecknade förbund och deras underavdelningar liksom också för arbetsgivare och arbetstagare, vilka är eller under tiden för avtalets giltighet har varit medlemmar av dessa föreningar.

Strejk, blockad, lockout eller andra därmed jämförbara åtgärder, som syftar till att få detta avtal ändrat, att få en mot detta avtal stridande fordran uppfylld eller att få motparten att tolka avtalet på ett speciellt sätt, är under avtalstiden eller medan underhandlingar pågår, förbjudna.

II BESTÄMMELSER FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

4 § Likvärdigt bemötande av arbetstagare

Arbetsgivaren får inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, hälsotillstånd, kön, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell inriktning, språk, religion, åsikt, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön ingår i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

5 § Anställningsförhållandets början, uppgörande av arbetsavtal samt provotid

1. Arbetsgivaren eller hans ställföreträdare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma om ledning och fördelning av arbetet.
2. Arbetsavtal ingås skriftligt.
3. I arbetsavtalet skall fastställas huruvida avtalet gäller
 - a) för viss tid eller
 - b) tills vidare, d.v.s. är fortlöpande.

Avtalet gäller för viss tid t.ex. då man kommit överens om ett visst arbete eller då tiden för anställningsförhållandets varaktighet annars framgår av avtalets syfte.

4. Arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå samt säga upp eller häva arbetsavtal.
5. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst sex månader lång provotid som börjar då arbetet inleds. Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmögenhet eller familjeledighet har varit frånvarande från arbetet under provotiden, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som ingår i arbetsoförmögenhets- eller familjeledighetsperioderna. Arbetstagaren ska informeras om förlängningen innan provotiden går ut.

I tidsbundna arbetsavtal får provotiden och förlängningen utgöra högst hälften av avtalets längd, men inte vara längre än sex månader.

Om arbetstagaren tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare i minst tre månader och återanställs för liknande uppgifter, tillämpas inte provotid.

Tillämpning av provotid förutsätter alltid skriftligt arbetsavtal.

6. Om arbetsavtalet har ingåtts muntligt före 31.1.2020 eller om uppgifterna inte framgår av ett arbetsavtal som ingåtts skriftligt och anställningen fortsätter minst en månad, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig utredning om anställningens centrala villkor senast vid den första lönebetalningsperiodens slut.
7. Arbetsgivaren skall ge nya arbetstagare och arbetstagare som övergår från en arbetsuppgift till en annan tillräcklig handledning och inskolning i deras nya arbetsuppgifter och i de risker som hör samman med säkerheten i arbetet.
8. En arbetstagare som har utsetts till och är verksam som inskolare ska ges tillräckligt med tid för inskolningen. Uppgiften som inskolare har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.
9. Det är arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att den ansvariga arbetsplatshandledaren som utsetts har en tillräcklig handledningskompetens och att arbetsplatshandledaren vid behov får ändamålsenlig utbildning som beaktar branschens särdrag. För utbildningstiden betalas lön. Arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som anknyter till utbildningen.

Arbetsplatshandledaren ska ges tillräckligt med tid för att förbereda sig på handledningen och för det egentliga handledningsarbetet. Uppgiften som arbetsplatshandledare har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

6 § Anställningsförhållandets upphörande och uppsägningstiderna

1. I arbetsavtal, som gäller tills vidare, är uppsägningstiderna följande, då arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet:

<i>Anställningsförhållandet fortgått oavbrutet</i>	<i>Uppsägningstid</i>
högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader.

Då arbetstagaren säger upp arbetsavtalet, är uppsägningstiderna följande:

<i>Anställningsförhållandet fortgått oavbrutet</i>	<i>Uppsägningstid</i>
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad.

2. Ett arbetsavtal, som uppgjorts för viss tid eller som kan anses vara uppgjort för viss tid, upphör utan uppsägning vid utgången av den överenskomna arbetsperioden.

Uppsägningsgrunder

3. Arbetsgivaren får endast av vägande sakskäl som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Såsom grund för uppsägning anses orsaker av vilka hävande av arbetsavtalet är möjligt enligt arbetsavtalslagen. Vidare anses såsom grund för uppsägning orsaker hos arbetstagaren själv, såsom försummelse att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett i stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen av ekonomiska orsaker

eller produktionsmässiga orsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt.

4. Då arbetstagare är förhindrad att vara i arbete på grund av sjukdom eller olycksfall får arbetsgivaren inte av denna orsak säga upp arbetsavtalet ifall sjukdomen inte har lett till en väsentlig och bestående nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga.

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal på grund av att arbetstagaren är gravid eller på den grund att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt arbetsavtalslagen.

Genomförande av uppsägningen

5. Uppsägningen skall göras skriftligt eller på annat sätt bevisligt. Då arbetsgivaren avslutar ett arbetsavtal skall orsaken till uppsägningen eller till att arbetsavtalet hävs meddelas. Den dag då uppsägningen sker ingår i uppsägningstiden. Outtagna semesterdagar som intjänats under det pågående semesterkvalifikationsåret får räknas in i uppsägningstiden förutsatt att arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om det.

Uppsägnings- och permitteringsordning

6. Vid uppsägning och permittering som grundar sig på andra orsaker än på arbetstagaren bör man om möjligt följa regeln att för företagets verksamhet nödvändiga yrkesmän eller arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga sägs upp eller permitteras sist. Dessutom bör uppmärksamhet fästas vid anställningsförhållandets längd samt vid omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid och kvittningsrätt

7. Arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att till arbetstagaren betala full lön för uppsägningstiden.
8. Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att följa uppsägningstiden är han skyldig att till arbetsgivaren erlægga högst ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som skall betalas till arbetstagaren. Arbetsgivaren måste i alla fall följa det som föreskrivs om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

9. Gäller underlåtenhet att iaktta uppsägningstid på någondera sidan endast en del av uppsägningstiden avser betalningsskyldigheten motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

10. Om uppsägning som sker i samband med överlåtelse av rörelse stadgas i 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna som berör överlåtelse av rörelse tillämpas även vid överlåtelse av en del av rörelsen samt vid uthyrning av rörelsen.

Hävning av arbetsavtal

11. Oberoende av vad som sägs i punkterna 1 och 2. har arbetsgivaren och arbetstagaren rätt att genast häva arbetsavtalet i de fall som nämns i 8 kap.1 § i arbetsavtalslagen.

Hävningsrätten förfaller, om arbetsavtalet inte har hävts inom 14 dagar från det avtalsparten fick kännedom om att hävningsgrund föreligger.

Permittering

12. Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på initiativ av arbetsgivaren, medan anställningsförhållandet i övrigt består. Om de grunder som anges i arbetsavtalslagen föreligger, får arbetsgivaren permittera en arbetstagare antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens lag- eller avtalsenliga ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på grunden för permitteringen.

Arbetsgivaren bör ge arbetstagaren ett skriftligt meddelande om permitteringen minst 14 dagar innan permitteringen börjar. När arbetsgivaren blivit medveten om att permittering, som beror på minskning av arbetet av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker är nödvändig, skall arbetsgivaren omedelbart meddela arbetstagaren eller förtroendemannen därom.

Vid permitteringar som gäller tillsviare meddelar arbetsgivaren arbetstagaren om upphörande av permittering så tidigt som möjligt, dock senast sju (7) dagar innan permitteringen upphör, ifall annat inte överenskommits.

En arbetstagare som för tiden för permitteringen har ingått ett arbetsavtal med en annan arbetsgivare har oberoende av avtalstiden rätt att säga upp avtalet med iakttagande av fem dagars uppsägningstid.

Om arbetsgivaren i stället för permittering ordnar sådan i utbildningsavtalets 2 § avsedd facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning som varar minst fem vardagar, kan för denna utbildning användas en (1) i kollektivavtalets 7a § avsedd fridag.

Arbetstagarens deltagande i uppläggningsprogrammet under uppsägningstiden

13. Om inte annat har avtalats efter uppsägningen har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsprogram, söka arbete på eget eller myndighetens initiativ, delta i arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbete och praktik eller arbetskraftspolitisk utbildning enligt sysselsättningsprogrammet. Ledighetens längd är beroende av anställningsförhållandets längd enligt följande:

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

En ytterligare förutsättning är att ledigheten inte orsakar betydande olägenhet för arbetsgivaren.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning av motiven till ledigheten.

III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

7 § Ordinarie arbetstid

1. Maximal ordinarie arbetstid

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

2. **Genomsnittlig ordinarie arbetstid**

Om företagets produktionsbehov så kräver kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas som genomsnittlig arbetstid. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan då variera mellan 4–10 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka kan vara högst 50 timmar.

Arbetsskift som är tio (10) timmar långa kan kontinuerligt tillämpas under högst två veckor, i plantskolor dock under våren i högst tre veckors tid. Därefter ska det under minst en vecka följa arbetsskift på högst åtta (8) timmar

Den ordinarie arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period på högst 52 veckor.

Om anställningsförhållandet upphör mitt under utjämningsperioden av skäl som beror på arbetsgivaren så att arbetstiden inte utjämnats till 40 timmar, betalas för icke uttagen utjämningsledighet en ersättning som motsvarar övertidsarbetet per vecka. Om anställningsförhållandet upphör mitt under utjämningsperioden av skäl som beror på arbetstagaren så att arbetstiden inte utjämnats till 40 timmar, betalas för icke uttagen utjämningsledighet en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid. Om arbetstiden underskrider 40 timmar och lön har betalats enligt en arbetsvecka på 40 timmar, har arbetsgivaren rätt att från arbetstagarens slutlön innehålla lön som betalats till för stort belopp.

Tillämpningsanvisning:

Tillämpningen av arbetstider enligt arbetsskiftförteckningen baserar sig på företagets produktionsbehov och/eller arbetstagarnas behov.

Med en arbetstid enligt arbetsskiftförteckningen avses arbetsskift vars längd kan variera mellan fyra och tio timmar. Under samma vecka kan det förekomma flera arbetsskift av olika längd. Längden på arbetsskiften kan också variera veckovis eller månadsvis.

Antalet arbetstimmar i arbetsveckan kan variera i arbetsskift som avses i arbetsskiftförteckningen. Den ordinarie arbetstidens maximala längd är i alla fall 50 timmar. Arbetstiden per vecka ska utjämnas till 40 timmar inom en period på 52 veckor. Detta måste beaktas när arbetsskiftförteckningen görs upp och i den uppföljning av arbetstiden som grundar sig på den.

3. Lokal överenskommelse

Genom lokala överenskommelser kan arbetstiden per dygn enligt arbets-
skiftsförteckningen vara 11 timmar i högst en vecka. Den ordinarie arbets-
tiden per vecka kan då vara högst 55 timmar. Efter en period på en vecka
ska det i minst en veckas tid följa arbetsskift på högst åtta (8) timmar.
Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid eller arbetstidsbank i enlighet med
utjämningsystemet för arbetstid kan parterna på lokal nivå överenskomma
om att lönen betalas enligt en genomsnittlig ordinarie arbetstid på 40 tim-
mar per vecka.

4. Flyttning av fridagar

När den ena fridagen i veckan flyttas fram för att ges senare ökar den
veckans veckoarbetstid per vecka med antalet timmar i ett arbetsskift.

Med arbetstagarens samtycke kan också veckovilodagen flyttas så att
den ges senare och veckoarbetstidens längd ökar då med antalet timmar
i två arbetsskift. I detta fall skall åtminstone den ena av de flyttade
fridagarna ges inom två veckor.

Tillämpningsanvisning:

När fridagar flyttas ska arbetsgivaren beakta den belastning som långa
arbetsperioder medför för arbetstagaren och anknytande risker för
arbetssäkerheten och hälsan. Arbetsgivaren ska höra arbetstagaren
om hur han eller hon orkar.

5. Planering av arbetstiden på förhand

Arbetstidsplan

Om en genomsnittlig arbetstid enligt punkt 2 tillämpas, utarbetar arbets-
givaren en arbetstidsplan som grundar sig på en 40-timmars arbetsvecka.
I arbetstidsplanen anges tidpunkten då tillämpningen av företagets
arbetstidsarrangemang börjar och upphör. Om möjligt ska även längden
på arbetstiden per vecka för de olika perioderna framgå av planen. En
arbetstidsplan upprättas för utjämningsperioden för arbetstiden. Ändringar
kan vid behov göras i arbetstidsplanen. Arbetstagaren delges arbetstids-
planen innan arbetstidsarrangemanget verkställs.

Om den ordinarie arbetstiden inte utjämnats till 40 timmar per vecka under
den period som arbetstidsplanen omfattar, räknas timmarna som överskri-
der 40 som övertidsarbete per vecka.

Arbets-skiftsförteckning

För arbetsplatsen utarbetas en arbets-skiftsförteckning, av vilken framgår längden på arbetstagarens ordinarie arbets-skift och när skiftet börjar. Arbets-skiftsförteckningen görs upp för en tid på minst fyra veckor, ifall det inte på grund av oregelbundenheten i det arbete som ska utföras är omöjligt. Arbets-skiftsförteckningen ska i alla fall göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbets-skiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren höra förtroendemannen, eller om någon sådan inte finns, en annan företrädare som arbetstagarna har utsett.

Arbets-skiftsförteckningen ska i god tid ges arbetstagarna för kännedom. Om inte annat avtalas på arbetsplatsen ska den delges arbetstagarna senast fyra dagar innan den arbetsperiod inleds som förteckningen gäller.

När arbets-skiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren se till att arbets-skiften inte medför oskäligt men eller oskälig ansträngning för arbetstagarna

Arbets-tiderna enligt arbets-skiftsförteckningen kan på grund av produktionsbehov eller övriga skäl (till exempel väderförhållanden) ändras på ett sätt som man lokalt kommer överens om. Ändringsbehovet kan föreslås av arbetsgivaren eller av arbetstagaren.

6. Om man för arbetsplatsen inte utarbetat en arbetstidsplan enligt punkt 5 eller en arbets-skiftsförteckning, anses den maximala ordinarie arbetstiden vid uträkning av eventuellt övertidsarbete vara åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
9. Arbetsveckan börjar på måndag klockan 06.00.

7a § Förkortning av arbetstiden

1. Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

En ytterligare förutsättning för en förkortning av arbetstiden är, att den årliga arbetstiden i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj och lördagarna efter jul och påsk samt av den arbetstidsförkortning som genomförts på basen av den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen av den 28 mars 1984.

2. För fullgjorda ordinarie arbetsdagar enligt de arbetstidsformer som anges i punkt 1 får arbetstagaren ledigt under kalenderåret på följande sätt:

1.2.2020–31.12.2020

	<i>Fullgjorda ordinarie arbetsdagar</i>	<i>Förkortning av arbetstid</i>	
		<i>i fridagar</i>	<i>i timmar</i>
minst	20	1	8
minst	40	2	16
minst	60	3	24
minst	80	4	32
minst	100	5	40
minst	120	6	48
minst	140	7	56
minst	160	8	64
minst	180	9	72
minst	200	10	80
minst	212	10,5	84

1.1.2021–31.12.2021

	<i>Fullgjorda ordinarie arbetsdagar</i>	<i>Förkortning av arbetstid</i>	
		<i>i fridagar</i>	<i>i timmar</i>
minst	18	1	8
minst	36	2	16
minst	54	3	24
minst	72	4	32
minst	90	5	40
minst	108	6	48
minst	126	7	56
minst	144	8	64
minst	162	9	72
minst	180	10	80
minst	198	11	88
minst	212	11,5	92

fr.o.m. 1.1.2022

	<i>Fullgjorda ordinarie arbetsdagar</i>	<i>Förkortning av arbetstid i fridagar i timmar</i>	
minst	17	1	8
minst	34	2	16
minst	51	3	24
minst	68	4	32
minst	85	5	40
minst	102	6	48
minst	119	7	56
minst	136	8	64
minst	153	9	72
minst	170	10	80
minst	194	11	88
minst	212	12,5	100

I vilken form ledigheten skall ges avtalas lokalt. I de lokala förhandlingarna beaktas både företagets och personalens behov. Om man lokalt inte kommer överens om annat, meddelar arbetsgivaren om tidpunkten för ledigheten minst en vecka på förhand. Ledigheten ges före utgången av april under det år som följer på året då ledigheten ackumulerades.

Om förkortningen av arbetstiden genomförs genom att arbetstiden per dygn eller per vecka förkortas beräknas arbetstagarens lön enligt arbetsskift på åtta (8) timmar.

Det går att komma överens med arbetstagaren om att dessa förkortningsledigheter inte tas ut. I det fallet betalar arbetsgivaren till arbetstagaren ett separat tillägg som räknas ut på medeltimlönen enligt följande

- 4,6 % fr.o.m. 1.2.2020
- 5,0 % fr.o.m. 1.1.2021
- 5,5 % fr.o.m. 1.1.2022

Tillägget beaktas inte vare sig när medeltimförtjänsten eller ersättningen för övertids-, söndags- eller nödarbete beräknas.

Tillämpningsanvisning:

1. Då förkortning av arbetstiden getts genom förkortning av den dagliga arbetstiden, räknas dessa dagar som fullgjorda ordinarie arbetsdagar.
2. Förkortning av arbetstiden förorsakar inga ändringar i kollektivavtalets bestämmelser angående övertidsarbete.

Som fullgjorda arbetsdagar räknas med undantag av semesterdagarna alla ordinarie arbetsdagar för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön samt de frånvarodagar som föranleds av kommunala förtroendeuppdrag eller deltagande i möten för Industrifacketts fullmäktige eller förbundsstyrelse eller i kollektivavtalsförhandlingar inom branschen eller i möten för kollektivavtalsdelegationernas gemensamma arbetsgrupper.

Från förkortning av arbetstiden avdras semesterarrangemang, som överskrider den lagstadgade semestern samt årligen regelbundet upprepade extraordinarie lediga dagar, tills summan av arbetstidens förkortning, som förverkligas åren 1986–1990, överskrider dessa fritidsarrangemang.

3. Till arbetstagare med timlön betalas ersättning för ledighet enligt medeltimförtjänst. Ersättningen betalas i samband med lönen för den löneperiod under vilken ledigheten hålls.

Till arbetstagare med månadslön betalas ersättning för inkomstförlust genom att månadslönen bibehålls oförändrad under de månader då arbetstiden är förkortad.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och om ledighet getts innan den införtjänats skall arbetstagaren betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för den beviljade ledigheten. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlikvid.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och om införtjänad ledighet dessförinnan inte har getts, betalas till arbetstagaren en lön som motsvarar ledigheten.

Förkortning av arbetstiden och semester

Då semesterns längd uträknas jämföras med dagar i arbete också sådana dagar då arbetstagaren varit borta från arbetet på grund av att han tagit ut ledighet enligt denna avtalspunkt.

7b § Arbetstidsbank

Lokalt avtal om arbetstidsbank

På arbetsplatsen kan man lokalt avtala om införande av en arbetstidsbank. Med arbetstidsbank avses ett frivilligt arrangemang som innebär att olika på lag eller kollektivavtal baserade ledigheter kan tas ut i ett senare skede och att arbete som ingår i ordinarie arbetstid kan utföras senare.

Tillämpningsanvisning:

Systemet med arbetstidsbank kan tillämpas även i arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är mindre än 40 timmar per vecka.

Om införande och uppsägning av systemet med arbetstidsbank avtalar arbetsgivaren och förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman kommer arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan överens om saken.

Avtal om arbetstidsbank ingås skriftligt. Då avtalet ingås ska parterna komma överens om

- vilka ledigheter som kan sparas och på vilka villkor
- det maximala antalet timmar som kan sparas eller lånas som ledighet
- när och i vilka situationer ledigheter kan och inte kan tas
- när och i vilka situationer överenskomna ledigheter kan flyttas eller avbrytas
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- på vilket sätt arbetstagaren kan kontrollera arbetstidsbankens saldo

Parterna kan överenskomma om att till arbetstidsbanken överföra:

- utjämningsledigheten för den genomsnittliga arbetstiden
- veckans andra fridag (lördag)
- ledighet för arbetstidsförkortning
- övertidsersättning som ges som ledighet (grund- och förhöjningsdel)
- förhöjningsdel för söndagsarbete som ges som ledighet
- semesterpenning som byts ut mot ledighet
- i enlighet med semesterlagen sparad semester
- arbetstimmar som baseras på den genomsnittliga ordinarie arbetstiden

Det högsta och lägsta antalet timmar i arbetstidsbanken avtalas lokalt. Vid månadslön eller då lön baserad på en veckoarbetstid på i medeltal 40 timmar betalas till timavlönad arbetstagare, kan minussaldot för antalet arbetstimmar som överförts till arbetstidsbanken vara högst 172 timmar.

Arbetsgivaren bör se till att utjämningsledighet för ordinarie arbetstid ges inom högst 52 veckor.

Utträde ur arbetstidsbanken

Timmarna som överförs till arbetstidsbanken är avlönade. Lönen för ledigheten bestäms enligt tidpunkten då ledigheten tas ut. Ledigheterna som tas ut räknas som arbetade dagar vid intjäningen av semester.

Ifall arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet i minst 80 timmar per år om antalet timmar i arbetstidsbanken medger detta. Ledigheten ges i regel som hela dagar och flera dagar efter varandra. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också överenskomma om att ledighet tas ut i kortare perioder än en dag.

Tidpunkten för ledigheten ska överenskommas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om enighet om tidpunkten för ledigheten inte uppnås, har arbetstagaren rätt att, ifall antalet timmar i arbetstiden medger, med iakttagande av en anmälningstid på två månader använda 25 % av timmarna i banken, såvida annat inte avtalas lokalt.

Om beviljandet av andra hela fridagar ska arbetsgivaren meddela minst 7 dagar innan ledigheten tas ut. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att ledighet tas ut i kortare perioder än en dag samt med iakttagande av nämnda anmälningstid.

Avslutande av avtal om arbetstidsbank

Avtalet om arbetstidsbank kan upphöra då arbetstagarens anställningsförhållande upphör eller då avtalet om arbetstidsbanken sägs upp. Arbetstagare har rätt att ansluta sig till och utträda ur arbetstidsbanken. Anslutning och utträde ska göras skriftligt.

Då avtalet om arbetstidsbank avslutas eller arbetstagaren utträder ur arbetstidsbanken betalas för ledigheter som inte tagits ut lön enligt antalet timmar, beräknad enligt medeltimförtjänst.

Då arbetstagarens anställningsförhållande upphör betalas för ledighet som inte tagits ut lön beräknad enligt medeltimförtjänsten, ifall inte ledighet eller del av denna förlagts till uppsägningstiden.

Om en anställning som varar mindre än 6 månader slutar av orsaker som beror på arbetsgivaren, betalas lön förhöjd med 50 % för de ledigheter som inte tagits ut, om ledigheten eller en del av den inte tas ut under uppsägningstiden.

Då avtalet om arbetstidsbanken upphör förläggs utförda arbetstimmar i arbetstidsbanken till arbetstagarens uppsägningstid.

Om det då anställningsförhållandet upphör finns betalda, men inte utförda arbetstimmar i arbetstidsbanken, har arbetsgivaren rätt att avräkna motsvarande lön från slutlönen.

Ledigheter som överförts till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet och för dem gäller inte utjämnings- och preskriptionstider enligt arbetstids- och semesterlagen.

8 § Raster

Måltidsraster

1. När arbetstiden är minst sex (6) timmar i dygnet ges åt arbetstagaren på en av arbetsgivaren bestämd tid en måltidsrast omfattande en timme, som inte räknas till arbetstiden.

Lokalt kan överenskommas om att måltidsrasten är kortare än en timme, dock ej kortare än 30 minuter.

Under måltidsrasten är arbetstagaren fri från allt arbete och berättigad att avlägsna sig från arbetsplatsen.

När det är nödvändigt med tanke på arbetets kontinuitet kan man lokalt överenskomma om att arbetstagaren i stället för under ovan nämnda måltidsrast intar måltiden under arbetet och får för detta använda högst 20 minuter av arbetstiden.

Övriga raster

1. Under ett arbetsskift på åtta (8) timmar har arbetstagaren rätt till två raster på 12 minuter vardera. Om arbetsskiftet är kortare än åtta (8) timmar har arbetstagaren rätt till en rast på 12 minuter. Om arbetsskiftet enligt arbetsskiftssystemet är minst tio (10) timmar långt har arbetstagaren rätt till tre raster på 12 minuter var.

Om det arbetsskiftssystem som avses i 7 § eller om arbetstidsförkortning enligt 7a § tillämpas så att arbetsskiftet är minst sju (7) timmar långt har arbetstagaren rätt till två raster på 12 minuter vardera.

2. Om arbetstagaren stannar på övertid har han/hon omedelbart efter den ordinarie arbetstiden rätt till en rast på 12 minuter. Om övertidsarbetet fortsätter längre har arbetstagaren med två timmars mellanrum rätt till en

rast på 12 minuter. Om övertidsarbetet beräknas fortgå högst en timme hålls den ovan nämnda rasten inte.

3. Rasterna ingår i arbetstiden. Man kommer lokalt överens om när rasterna skall infalla. När man avtalar om rasterna beaktar man att arbetstagaren skall orka med sitt arbete.

9 § Fridagar

1. Till arbetstagare ges för söndagen, eller om detta inte är möjligt, vid någon annan tidpunkt under veckan, en fortlöpande veckovila på minst 35 timmar.
2. När produktionsmässiga orsaker det kräver kan man komma överens om att skjuta fram veckovilan. Motsvarande ledighet, som förkortar den ordinarie arbetstiden, skall dock ges senast inom två månader från dess ursprungliga tidpunkt. Ifall veckovila inte getts på ovan nämnt sätt, skall till arbetstagaren erläggas en ersättning för den förlorade veckovilan. Ersättningen är lika stor som lönen för den tid som gått åt för arbetet.
3. Lördagen är i allmänhet veckans andra lediga dag. Vid arbeten, som till följd av dess art är sådana, att de måste utföras alla vardagar, kan i stället för lördag någon annan vardag under samma vecka vara fridag. En dylik fridag bör om möjligt placeras i samband med veckovilodagen.

Julafton, påsklördag och midsommarafton är fridagar, om inte tvingande produktionsmässiga orsaker annat fordrar. För arbete, som utförts under dessa dagar, betalas med 100 % förhöjd lön.

10 § Övertidsarbete och maximiarbetstid

1. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 6 månader. Maximiarbetstiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra
2. Om utförande av arbete som övertidsarbete, skall möjligast klar och bevislig överenskommelse göras mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Meddelande om kvarblivande på övertidsarbete skall om möjligt lämnas föregående dag. Om övertidsarbete bör dock meddelas senast före den måltidsrast, som hålls under ordinarie arbetstid.

11 § Mertidsarbete

På arbetsplatsen kan lokalt avtalas om en möjlighet till att utföra 172 timmars mertidsarbete utan förhöjningsandelar för övertidsarbete. En förutsättning för avtal är att en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen och att avtalet om mertidsarbete ingås skriftligt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, förutsätter ett lokalt avtal att Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf godkänner det lokala avtalets innehåll och dess ibruktagande. När det gäller deltidsanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Kollektivavtalsparterna har utarbetat separata anvisningar om mertidsarbete för arbetsplatserna.

12 § Nödarbete

Nödarbete kan utföras under de förutsättningar som nämns i 21 § i arbetstidslagen (605/96).

13 § Beredskap

1. Till arbetstagare, som utom den ordinarie arbetstiden är förpliktad att vara anträffbar i sin bostad eller dess omedelbara närhet i enlighet med för varje enskilt fall särskilt uppgjort avtal med arbetsgivaren och som därifrån vid behov kan kallas till arbete, betalas för dylik beredskap en lön, som uppgår till hälften av den lön som baserar sig på medeltimförtjäns-ten, utan att beredskapen inräknas i arbetstiden.
2. Enligt lokal överenskommelse kan den till beredskap använda tiden utbytas mot fritid under ordinarie arbetstid och längden av denna fritid är då hälften av den till beredskapen använda tiden.

14 § Jourtjänstgöring

Lokalt kan avtalas att arbetstagaren är nåbar utanför ordinarie arbetstid och beredd att inställa sig på arbetsplatsen/i arbetet på i förväg överenskommet sätt eller på kallelse.

Avtalet om jour ska ingås skriftligt på förhand. I avtalet ska åtminstone kommas överens om hur länge juren varar, hur snabbt efter kallelsen den anställda ska infinna sig, ersättningen för juren och tiden för uppsägning av avtalet.

Ersättningen för att jouren binder den anställda avtalas lokalt. Om ingen annan ersättning avtalas, uppgår jourersättningen till minst 21 euro/ påbörjat dygn. Det går också att avtala lokalt om att jourtimmarna tas ut i motsvarande ledighet. Jourtiden räknas inte som arbetstid.

För arbete som utförs under jouren betalas lön för arbetstimmarna.

Tillämpningsanvisning:

Beredskap och jourtjänstgöring tillämpas inte samtidigt.

14a § Utryckningsbetonat arbete

1. Utryckningsbetonat arbete är ett arbete som utförs till följd av kallelse, varvid en annan än en i 14 § avsedd arbetstagare som har jourtjänstgöring blir tvungen att infinna sig till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. För utryckningsbetonat arbete betalas förutom ordinarie lön en utryckningspenning, vars storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
 - A. Om kallelse till utryckningsarbete har getts efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning som motsvarar den individuella lönen för en timme.
 - B. Om nämnda kallelse getts mellan kl. 21.00 och kl. 06.00, betalas en ersättning som motsvarar den individuella lönen för två timmar.

IV LÖNEBESTÄMMELSER

15 § Avlöning

Lönebestämmelser

1. Arbetstagarens personliga timlön består av:
 - a) lön enligt den på arbetets svårighetsgrad baserade kravgruppen och
 - b) kompetenstillägg som bestäms utgående från i arbetet uppvisad yrkeskompetens.

Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstilläggets miniminivå är 1.2.2020–31.1.2022 följande:

<i>Kravgrupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)</i>	<i>Tabellönen inkl. kompetenstillägg (4 %)</i>
<i>€/h</i>	<i>cent/h</i>	<i>€/h</i>
1	35	9,06
2	37	9,50
3	38	9,99
4	40	10,51
5	42	11,04

Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstilläggets miniminivå är fr.o.m. 1.2.2021 följande:

<i>Kravgrupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)</i>	<i>Tabellönen inkl. kompetenstillägg (4 %)</i>
<i>€/h</i>	<i>cent/h</i>	<i>€/h</i>
1	35	9,20
2	37	9,64
3	39	10,14
4	41	10,66
5	43	11,19

2. Kravnivågruppering

Kravnivån avser de krav som ställs på den som utför arbetet. Bedömningen av kravnivån baserar sig på en beskrivning av arbetsuppgifternas innehåll. I beskrivningen beaktas det kunnande, det ansvar och den belastning som arbetet förutsätter.

Bedömningen av arbetets kravnivå sker på arbetsplatsen. Vilken kravgrupp arbetet hör till bestäms på basis av arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter. Arbetsplatshandledarens och inskolarens arbetsuppgifter höjer arbetstagarens löneklass.

Kravgrupp 1

Ett arbete som kräver en relativt kort inskolning men ingen tidigare erfarenhet. Ansvaret är obetydligt och belastningen liten.

Kravgrupp 2

Ett arbete som kräver tidigare erfarenhet. Arbetet medför liten belastning och ansvaret är normalt.

Kravgrupp 3

Ett arbete som kräver yrkesutbildning i branschen eller motsvarande erfarenhet. Ansvaret och belastningen är normala.

Kravgrupp 4

Ett arbete som kräver yrkesutbildning och/eller lång erfarenhet. Ansvaret och/eller belastningen är större än normalt.

Kravgrupp 5

Ett arbete som kräver yrkesmässig grundutbildning och fortbildning inom yrket och/eller mångsidig och lång erfarenhet. Arbetet förutsätter mycket stort ansvar, självständighet eller förmansställning. Belastningen är mycket stor.

3. Indelningen i kravgrupper på arbetsplatsen och placeringen av arbetstagarna i de olika grupperna

3.1. Indelning i kravgrupper

De arbeten som skall utföras på arbetsplatsen placeras på basis av hur krävande de är i ovan nämnda kravgrupper. Grupperingen genomförs av en eller flera representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna enligt vad man lokalt kommit överens om.

Tillämpningsanvisning:

Indelningen i kravgrupper görs så att grupperna motsvarar kravnivåerna för de olika arbetena på arbetsplatsen och så att arbetstagarna kan placeras i dem på det sätt som avses i avtalet. När indelningen i kravgrupper görs kan uppgifterna på arbetsplatsen betraktas som arbetshelheter.

3.2. Definition av arbetstagarens kravgrupp

Arbetstagarens kravgrupp definieras av arbetsgivaren eller av hans representant och av den arbetstagare som saken gäller. Arbetsgivarens representant skall så väl som möjligt vara insatt i hur företagets arbetstagare avlönas. Om det när arbetstagarens kravgrupp skall definieras framkommer avvikande åsikter, kan arbetstagaren begära att den förtroendevalda som representerar de anställda skall delta.

I fråga om vilka uppgifter som skall ges till förtroendemannen tillämpas det som sägs i 6 §, första stycket i förtroendemannaavtalet.

Tillämpningsanvisning:

När arbetsgivaren bestämmer arbetstagarens kravgrupp skall definitionen grunda sig på hur krävande de arbetsuppgifter är som arbetstagaren utför. Om arbeten som tillhör flera kravgrupper hör till arbetstagarens arbetsuppgifter, skall arbetstagarens kravgrupp bestämmas enligt kravgruppen för de arbeten som han huvudsakligen utför eller så skall man bestämma en vägd kravgrupp enligt de tidsandelar arbeten av olika kravnivåer fordrar. För att tidsandelar skall kunna användas förutsätts en bokföring av arbetstiderna för enskilda arbets-kategorier, eller om någon sådan inte finns en arbetsplan.

4. Definiering av tillägg för yrkeskompetens

På basis av den kompetens arbetstagaren uppvisar i arbetet bestämmer arbetsgivaren ett kompetenstillägg som ska ingå i arbetstagarens lön. Arbetsgivaren fastställer de centrala faktorerna i systemet som tillämpas på arbetsplatsen. Dessa faktorer är

- grunderna för kompetenstillägget
- graderingen enligt utvecklingen av yrkeskompetens
- kompetenstilläggets storlek

Grunderna för systemet som tillämpas på arbetsplatsen klargörs för alla arbetstagare.

Vid bestämningen av kompetenstillägg kan arbetsgivaren tillämpa till exempel följande grunder samt företagsspecifika faktorer:

GRUND	BESKRIVNING
Arbetserfarenhet	- utnyttjande av tidigare arbetserfarenhet i de nuvarande arbetsuppgifterna
Arbetsprestation	- är effektiv i sitt arbete
Arbetets kvalitet	- engagerar sig i företagets kvalitetssystem och/eller kvalitetsnormer - är sällan tvungen att rätta till brister som beror på slarv eller förutsebara fel
Samarbetsförmåga	- är förmögen att på ett framgångsrikt sätt arbeta tillsammans med andra
Kundorientering	- tar ansvar för kunden - representerar företaget på ett positivt sätt
Utvecklingsförmåga	- vill lära sig och sätta sig in i nya arbetsuppgifter och arbetsmetoder
Resurs-hushållning	- kostnadsmedvetenhet beträffande bl.a. material och arbetsmetoder
Specialkunnande	- behärskar ett yrkesmässigt specialkunnande som inte ingår i det som beaktats i kravgruppen och som kan utnyttjas i arbetsuppgifterna
Specifikt för företaget	
Specifikt för företaget	

Storleken på kompetenstillägget i arbetstagarens lön anges i pengar (cent eller euro). Kompetenstilläggets storlek är minst 4–30 % av lönen i kravgruppen.

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningsförhållandet varat i 10 månader. Tidigare anställningsförhållanden hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av ovan nämnda 10 månaders period.

Kompetenstillägget kan även bestämmas i avlöningen direkt då anställningsförhållandet börjar, ifall detta t.ex. med beaktande av tidigare arbetserfarenhet är motiverat.

Tillägget för yrkeskompetens ses över då arbetstagarens arbetsuppgifter ändras eller grunderna för bestämningen av tillägget förutsätter detta, dock minst en gång per år.

Om bestämmelser om grunderna för yrkeskompetenstillägget samt dess storlek och gradering saknas enligt punkterna 4–5 ovan, betalas till arbetstagaren ett kompetenstillägg på minst 5 %.

5. Utvecklingssamtal under anställningsförhållandet

Under anställningsförhållandets gång är det rekommendabelt att, förman-
nen och varje arbetstagare årligen för ett utvecklingssamtal, där parterna
går igenom bl.a. lönegrunderna för arbetstagaren och förverkligandet av
dessa. Utvecklingssamtal rekommenderas också då arbetstagarens
arbetsuppgifter ändras i väsentlig grad eller då förändringar sker i
arbetstagarens yrkeskompetens.

6. Resultat- och vinstpremie

Genom lokala överenskommelser kan avlöningssystemet kompletteras
med en resultatpremie som grundar sig exempelvis på produktivitet,
säker funktion eller större mängder sparade råvaror. När man kommer
överens om grunderna för hur resultatpremien skall bestämmas kommer
man också överens om huruvida resultatpremien skall beaktas när
medeltimförtjänsten beräknas.

Den resultatpremie som betalats till arbetstagaren beaktas när semester-
ersättning och -lön räknas ut, om man inte kommit överens om att
resultatpremien skall räknas in i medeltimförtjänsten.

Med stöd av företagsledningens eller bolagsstämmans beslut kan
arbetsgivaren betala ut en vinstpremie som grundar sig till exempel på
omsättningen, driftsbidraget, förädlingsvärdet eller avkastningen på
kapitalet. Arbetsgivaren avtalar lokalt om grunderna för premieutdel-
ningen eller ger arbetstagarna en utredning om dem.

16 § Studerande med läroavtal, praktikanter, skolelever och personer som orienterar sig i branschen

1. Arbetstagare som står i läroavtalsförhållande och som saknar tidigare
branscherefarenhet skall under det första året få minst 85 % av lönen i
kravgrupp ett och under det andra året minst 95 % av lönen i kravgrupp
ett. Under det tredje läroavtalsåret betalas till arbetstagaren en lön som
motsvarar minst lönen i kravgrupp ett.

Obs! När tidigare erfarenhet av branschen saknas skall arbets-
erfarenhet från andra branscher bedömas och beaktas som en
lönehöjande faktor.

En studerande som står i läroavtalsförhållande och som fortbildar sig skall
få en lön som motsvarar minst lönen i kravgrupp två.

Läroavtalsutbildning som inletts under pågående anställningsförhållande

jämställs i fråga om lönen med arbetstagarens egen uppgift.

När utbildningen avslutats skall lönegrunderna alltid justeras.

På läroavtalsförhållanden tillämpas villkoren i detta avtal utom i fråga om lönerna.

2. Till studerande som studerar vid en yrkesläroanstalt inom branschen och som när de fullgör praktik som ingår i studieprogrammet står i arbetsavtalsförhållande betalas minst 85 % av lönen i kravgrupp ett.
3. Till skolelever som studerar i grundskola, gymnasium eller vid annan läroanstalt samt till ungdomar som under året i fråga går ut grundskolan eller gymnasiet och som arbetar under läroanstaltens lov eller andra ledigheter, betalas minst 70 % av lönen i kravgrupp ett.
4. Till arbetstagare som saknar arbetserfarenhet inom branschen utbetalas för orienteringsperioden minst 90 % av lönen i kravgrupp ett.

Lön under orienteringsperioden kan då anställningsförhållandet börjar betalas för den tid som behövs för orientering under högst två månader. Om det är fråga om ett anställningsförhållande som underskrider fyra månader, kan denna period utgöra högst hälften av anställningsförhållandets längd.

16a § Yrkes- och specialyrkesexamenspenning

Om en arbetstagare medan anställningsförhållandet varar avlägger yrkes- eller specialyrkesexamen inom sin bransch och tillställer arbetsgivaren ett intyg över examen, betalar arbetsgivaren som engångsersättning till arbetstagaren en examensspecifik yrkesexamenspenning på 114 euro.

17 § Prestationslöner

1. Lokalt kan man komma överens om arbeten som skall utföras mot prestationslön. Man skall avtala om avlöningen innan arbetena inleds.

Med prestationslön avses en lön som bildas helt av arbetsresultatets mängd eller av dess mängd och kvalitet samt lön som delvis grundar sig på tiden och delvis på arbetsprestationen.

2. När man kommer överens om arbeten mot prestationslön används kravgrupperna enligt detta avtal som grund för prissättningen. Om flera kravgrupper måste tillämpas i prissättningen använder man som grund den huvudsakliga kravgruppen för de arbeten som skall utföras.

3. I arbete mot prestationslön skall arbetena prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordsarbetstakt med minst 20 % överskrider lönen enligt den kravgrupp som legat till grund för prissättningen.

Vid utförande av ett arbete mot prestationslön är en timlön i enlighet med arbetets kravgrupp garanterad. Denna garanti gäller inte i sådana fall, då arbetstagaren på grund av arbetstakten inte har uppnått sin timlön, trots att arbetsförhållandena har varit normala och inga andra olägenheter beroende på arbetsarrangemang eller prissättningar av ackordet har förekommit. Arbetsgivaren är skyldig att utreda om ackordprissättningen är korrekt.

Arbete mot prestationslön kan också utföras som grupparbete. Arbetsgivaren betalar då ut lönen enligt de fördelningsgrunder som gruppen meddelat.

4. Lokalt kan man komma överens om att ett produktionstillägg skall utbetalas vid sidan av den personliga timlönen. Grunden för produktionstillägget kan vara arbetets mängd, kvalitet eller någon annan överenskommen grund.

18 § Utjämnade månadslöner

Utgjämning månadslön, som utgår med lika stort belopp från månad till månad, uträknas sålunda, att timlönen multipliceras med talet 172.

19 § Lördagstillägg fr.o.m. 1.2.2020

Vad gäller minutförsäljningsarbete utbetalas för arbetsskift som enligt arbetsskiftsförteckningen infaller på en lördag ett tillägg på 117 cent per timme fr.o.m. 1.2.2020 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast därefter.

20 § Skiftarbete, kvällsarbete och nattarbete fr.o.m. 1.2.2020

1. I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

Av eldning och bevakning förorsakat skiftarbete och eventuellt annat skiftarbete, ersätts ifråga om timmarna under kvälls- och nattskiftet genom betalning av ett särskilt skifttillägg fr.o.m. 1.2.2020 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast därefter enligt följande:

- för kvällsskift (t.ex. kl. 14–22) 80 cent/h
- för nattskift (t.ex. kl. 22–05) 145 cent/h

2. För arbete, som utförs mellan klockan 18–22 och som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, betalas ett kvällstillägg på 57 cent per timme.

Tillämpningsanvisning:

Om man när kollektivavtalet träder i kraft till arbetstagaren betalat ett kvällstillägg, beaktas detta vid tillämpningen av de nya avtalsbestämmelserna.

3. För arbete, som utförs mellan klockan 22–05 och som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, betalas en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.

20a § Tillägg för växtskydd fr.o.m. 1.2.2020

Till arbetstagare som arbetar med spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel som förutsätter användning av särskild skydds-beklädnad och andningsskydd betalas som omständighetstillägg 99 cent/timme, om man lokalt inte kommit överens om en större ersättning.

21 § Uppbåd och reservövning

1. Till en arbetstagare som för första gången deltar i det uppbåd eller i den uttagning som förutsätts för beväringstjänst betalar arbetsgivaren som ersättning för den aktuella dagen lön för en arbetsdag uträknad enligt medeltimförtjänsten. Om arbetstagaren också under uppbådsdagen är i arbete betalas till honom dessutom lön för arbetstiden.
2. Denna ersättning betalas endast för den dag då uppbådet eller uttagningen hålls.
3. För reservövningstid betalar arbetsgivaren till arbetstagaren lön så att arbetstagaren får lön enligt medeltimförtjänsten när den reservistlön som staten betalar räknas med. Detta gäller sådana reservövningar för vilka staten betalar reservistlön.

22 § Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.

En arbetstagare som har varit anställd i företaget minst tre (3) månader har rätt att på sin 50-, 60- och 70-årsdag, sin egen vigselförlofsdag eller dag för registrering av partnerskap få ledigt från arbetet, då bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag. För den lediga dagen betalas lön

som uträknats enligt medeltimförtjänsten och som motsvarar den ordinarie arbetstiden.

Enligt samma grunder har en arbetstagare rätt att få en betald fridag på en nära anhörigs begravningsdag eller alternativt dagen för gravläggning av urnan.

Med nära anhörig avses arbetstagarens äkta maka/make, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar, syskon samt den äkta makans/makens föräldrar. Likställd med maka/make anses också en sambo, tillsammans med vilken arbetstagaren har gemensamma barn att försörja samt en registrerad partner.

23 § Övertidsersättningar och söndagsarbete

1. Övertidsarbete per dygn

Med dagligt övertidsarbete avses enligt detta kollektivavtal det arbete, som utförts utöver den i 7 § punkt 1 avsedda ordinarie dvs. åtta (8) timmars arbetstiden per dygn eller utöver den i 7 § punkt 2 och 3 avsedda, i arbetsskiftsförteckning bekräftade arbetstiden som utförs under arbetsdygnet.

För dagligt övertidsarbete betalas för de två (2) första timmarna med 50 % och för de följande timmarna 100 % förhöjd lön.

2. Övertidsarbete per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses sådant arbete, som utan beaktande av det under arbetsveckan utförda dagliga övertidsarbetet överskrider den i 7 § punkt 1 i detta kollektivavtal avsedda ordinarie arbetstiden per vecka dvs. 40 timmar eller i 7 § punkt 2 och 3. avsedda ordinarie arbetstiden per vecka.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta (8) första timmarna med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

Då förhöjning för veckoövertid betalats för åtta (8) timmar (50 %) ersätts arbetsveckans därpå följande timmar som berättigar till övertidsförhöjning med upp till 100 %:s övertidsförhöjning, oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller dagligt övertidsarbete.

Om den ordinarie arbetstiden per vecka bestäms enligt den arbetsskiftsförteckning som avses i 7 §, punkt 2 eller 3 och arbetsgivaren avbryter arbetstagarens anställningsförhållande innan arbetstagarens arbetstid har

utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, räknar man ut hur många timmar i genomsnitt arbetstiden för den oavslutade tidsperioden, utan att dagligt övertidsarbete räknas med, per vecka överskrider 40 timmar. För de timmar som överskrider 40 uträknade på ovan beskrivet sätt utbetalas en ersättning som motsvarar ersättningen för övertidsarbete per vecka.

Om anställningsförhållandet upphör på arbetstagarens initiativ och den ordinarie arbetstiden för den oavslutade utjämningsperioden har varit mindre än 40 timmar per vecka, kan lön som motsvarar det antal timmar som fattas dras av från den slutlikvid som betalas när anställningsförhållandet upphör.

3. **Söndagsarbete**

För arbete som utförts på en söndag, en kyrklig helgdag eller självständighetsdagen utbetalas förutom arbetslön och eventuella övertidstillägg som lagstadgad söndagsersättning för varje arbetstimme ett tillägg, vars storlek är 100 % av den personliga timlönen. Man kan komma överens om att föra över ersättningen som ledighet till arbetstidsbanken.

Man kan komma överens om att byta ut den förhöjning som skall betalas för söndagsarbete mot motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid. Hur lång den betalda ledigheten skall vara beräknas genom att följa grunderna för hur en förhöjning betald i pengar skall bestämmas.

4. **Veckoslutsarbete**

Med arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar endast under veckoslut, söckenhelger eller jul- och midsommarafton, kan man överenskomma om betalning av lön som är lika stor för alla arbetstimmar. Överenskommelsen skall ske skriftligen och av överenskommelsen skall framgå att den avtalade lönen innehåller eventuella tillägg för kvälls- och lördagsarbete samt ersättningar för övertidsarbete per dygn och söndagsarbetets förhöjningsdel.

5. **Utbyte av övertidsarbete mot ledighet**

Innan övertidsarbete inleds kan man komma överens om att lönen för övertidsarbetet byts ut mot motsvarande betald ledighet under ordinarie arbetstid eller överförs till arbetstidsbanken.

Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet räknas ut genom att man i tillämpliga delar följer bestämmelserna i 23 § om övertidsersättning. Annan än arbetstidsbanksledighet skall ges och tas ut inom sex månader från det övertidsarbetet utfördes.

24 § Totalavlöning

En arbetstagare som fungerar som arbetsledare, produktionsansvarig eller har självständiga expertuppgifter och som själv kan besluta om sina arbetstider, kan med arbetsgivaren komma överens om totallön.

Totallönen består då av en grunddel (tim- eller månadslön) och därtill av en fast månadsersättning som täcker eventuellt övertids- eller söndagsarbete samt andra ersättningar i anslutning till arbetstiden.

25 § Ersättning för nödarbete

För nödarbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden, betalas för de två första timmarna med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

26 § Löneutbetalning

1. Till arbetstagaren utbetalas lön två gånger i månaden, ifall inte annat överenskommits.

Fem arbetsdagar efter den sista arbetsdagen av varje löneperiod har reserverats som tid för beräkning av lönen. Om löneutbetalningsdagen infaller på en helgdag, betalas lönen föregående vardag.

Om en genomsnittlig arbetstid enligt utjämningsystemet för arbetstiden eller om arbetstidsbank tillämpas kan man lokalt komma överens om att arbetstagarens lön skall utbetalas enligt en genomsnittlig ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka.

Om företaget i enlighet med den ovan nämnda regeln betalar ut lön med två veckors mellanrum, och om man lokalt kommer överens om saken, kan den ena av de utbetalda lönerna vara en s.k. förskottslön.

Arbetstagaren ska dock i samtliga fall minst en gång per månad få en sådan uträkning av lönen som avses i arbetsavtalslagen och som visar antalet arbetstimmar, inkomsten, grunderna för lönebestämningen och en specificering av tilläggen.

Avtalsparterna rekommenderar att löneuträkningen också ska visa antalet intjänade semesterdagar, ledigheter för förkortning av arbetstiden och timmar i arbetstidsbanken.

För mertids-, övertids-, och nödarbete under löneperioden skall ersättning utbetalas skilt för sig i samband med den egentliga löneutbetalningen.

Ifall det ingår naturaförmåner i avlöningen, bör dessa beaktas då lönens förhöjningsandelar uträknas.

Lönens förhöjningsandelar får inte inrymmas i arbetstagarens grundlön.

2. Anmärkning mot lön, om det gäller det penningbelopp som utbetalats samt det lönebelopp som beräknats, skall göras snarast möjligt, dock senast under den kalendermånad som följer på löneutbetalningen.
3. Då anställningsförhållandet upphör skall slutlikviden utbetalas snarast möjligt, dock senast inom fyra (4) arbetsdagar.
4. Om inte annat överenskommes, betalas lönen till sådan penninginrättning som arbetstagaren anvisar.

27 § Medeltimförtjänst

I detta kollektivavtal avses med medeltimförtjänst den genomsnittliga timlönen för de närmast föregående två löneutbetalningsperioderna.

När lönebeloppet varierar t.ex. till följd av produktionstillägg som baseras på arbetstagarens arbetsinsats eller ackordslön, tillämpas en tidsperiod på sex löneutbetalningsperioder som beräkningsgrund för medeltimförtjänsten.

När medeltimförtjänsten räknas ut beaktas tillägg för skiftarbete och tillägg på grund av arbetsförhållandena, men inte förhöjningar för övertids- eller söndagsarbete.

Om man när man i företaget räknar ut medeltimförtjänsten tillämpar en beräkningsperiod som avviker från den som nämnts ovan, kan gällande praxis fortsätta.

Protokollsanteckning:

Om medeltimförtjänsten inte kan beräknas på ovan nämnda sätt på grund av att anställningsförhållandet är kortvarigt, beräknas medeltimförtjänsten för den sista löneperioden i anställningsförhållandet.

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG

28 § Söckenhelg ersättning

1. När nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, juldagen och annandag jul infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag, betalas till arbetstagaren 8 timmars lön enligt medeltimförtjänsten i form av söckenhelg ersättning. Till deltidsanställda arbetstagare betalas söckenhelg ersättningen i förhållande till utförd arbetstid. Beräkningen grundar sig på utförda timmar under medeltimförtjänstens beräkningsperiod.
2. Söckenhelg ersättning betalas till arbetstagare, vars anställningsförhållande oavbrutet varat i minst två månader före ifrågavarande söckenhelg och under förutsättning att arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön för den sista arbetsdagen före söckenhelgen och för den närmast påföljande arbetsdagen. Söckenhelg ersättning betalas även i de fall då frånvaron från arbetet under ena av de ovan nämnda dagarna grundar sig på arbetsgivarens samtycke eller permittering.

Söckenhelg ersättning betalas också till arbetstagare som omedelbart före den söckenhelg som ska ersättas har varit minst två veckor i arbete och dessutom under de två senaste åren varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt minst 6 månader.

Tillämpningsanvisning:

Utgångspunkten är att det alltid är fråga om arbetsgivarens samtycke, förutom i situationer då det handlar om olovlig frånvaro från arbetet.

3. En arbetstagare som har rätt till söckenhelg ersättning för juldagen, långfredagen och annandag påsk betalas för arbete som utförts under söckenhelgen i fråga, förutom söckenhelg ersättning, dessutom också lön som för söndagsarbete. För arbete som utförts under andra söckenhelger betalas lön som för söndagsarbete.
4. Till arbetstagare med vecko- eller månadslön erläggs söckenhelg ersättning endast i det fall att det gäller arbete under de dagar som räknas upp i punkt 3. I andra fall ingår söckenhelg ersättningarna i vecko- eller månadslönen.

5. Under söckenhelgsveckor är alla vardagar arbetsdagar, med undantag för lördagen efter självständighetsdagen, nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, första maj, julen och påsken. Dessa lördagar under söckenhelgsveckan är fridagar.

Om arbetstagaren av produktionsrelaterade orsaker arbetar under lördagen i fråga, ges en motsvarande ledighet som förkortar veckoarbets-tiden vid en annan tidpunkt. Om motsvarande ledighet inte ges, betalas för arbete som utförts den aktuella lördagen lönen förhöjd med 50 %.

29 § Lön för självständighetsdagen

Till arbetstagare betalas för självständighetsdagen, om den annars hade varit arbetsdag, en lön som motsvarar en hel arbetsdag och som uträknats enligt medeltimförtjänsten.

Ifall arbetet utförs mot dag-, tim- eller ackordslön är förutsättningen för erhållandet av lön att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren oavbrutet minst sex arbetsdagar före självständighetsdagen

Till arbetstagare som är i arbete under självständighetsdagen, betalas lön såsom för söndagsarbete.

30 § Tjänsteårstillägg år 2020 och 2021

I samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december erläggs till arbetstagare tjänsteårstillägg beroende på hur länge hans anställningsförhållande oavbrutet varat fram till utgången av föregående november månad. Tillägget bestäms enligt följande:

<i>Anställningsförhållandet fortgått</i>	<i>Tjänsteårstillägget, euro/år</i>
5–7 år	89 euro
8–11 år	175 euro
12–15 år	263 euro
16–19 år	348 euro
20 år eller längre	444 euro

Ifall arbetstagaren under det aktuella året varit frånvarande från arbetet under en längre tid än en månad betalas tillägget i proportion till de månader som arbetstagaren varit i arbete. Med arbete likställs kalenderårsvis granskade sådana dagar som likställs med arbetade dagar enligt 7 § i semesterlagen. Permittering likställs i alla fall i sin helhet med arbetad tid.

När anställningsförhållandet av orsaker som inte beror på arbetstagaren upphör mitt under den period som ligger till grund för tjänsteårstillägget, utbetalas för det aktuella året ett tjänsteårstillägg som står i proportion till de arbetade månaderna.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

31 § Sjukdomsfall och olycksfall

1. Rätt till lön för sjukdomstid

Om en arbetstagare till följd av sjukdom eller olycksfall är oförmögen till arbete och han inte med avsikt orsakat sjukdomen eller olycksfallet, har han rätt till lön för sjukdomstiden enligt följande:

Om anställningsförhållandet har fortgått minst en vecka, men kortare tid än en månad, har arbetstagaren rätt att få 50 % av lönen för de arbetsdagar som infaller under perioden mellan dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar.

Om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått oavbrutet minst en (1) månad, har arbetstagaren rätt till lön för det antal arbetsdagar, som ingår i en tidsperiod omfattande högst 28 dagar.

Om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått oavbrutet minst tre (3) år, är motsvarande tidsperiod 35 dagar.

Om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått oavbrutet minst fem (5) år, är motsvarande tidsperiod 42 dagar.

Om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått oavbrutet minst tio (10) år, är motsvarande tidsperiod 56 dagar.

Säsongarbetstagares rätt till lön för sjukdomstid

En arbetstagare som har ett anställningsförhållande för viss tid och vars anställningsförhållande under en säsong varat minst 3 månader, omfattas då han återkommer till samma arbetsgivares tjänst, av bestämmelsen om lön för sjukdomstid vid en månads anställningsförhållande den andra säsongen efter 14 dagar och den tredje säsongen genast då anställningsförhållandet börjar.

2. Konstaterande av arbetsförmåga

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att vara i arbete är skyldig att genast meddela arbetsgivaren därom.

När arbetstagaren insjuknar kan han eller hon med egen anmälan vara borta från arbetet i högst två dagar. Om sjukdomen varar längre än så, har arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg över arbetsförmåga.

Vad gäller den del som överskrider det högsta årliga antalet sjukfrånvarodagar med egen anmälan, 6 dagar, tillämpas de arbetsplatspecifika anvisningarna.

Anmälning och övrig praxis fastställs lokalt så att de begränsningar som sjukdomen orsakar beaktas.

Av grundad anledning kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till företagsläkare för undersökning eller kräva läkarintyg som bekräftar sjukdom.

Tillämpningsanvisning:

Som grundad anledning kan betraktas att arbetstagaren har upprepade sjukfrånvaro eller att det finns misstankar om alkohol- eller drogmissbruk eller något annat missbruk som påverkar arbetsförmågan.

3. Löneutbetalning vid arbetsförmåga

Lönen för sjukdomstiden uträknas enligt medeltimförtjänsten jämte naturaförmåner för ordinarie arbetstid. Om anställningsförhållandet har fortgått kortare tid än en månad, uträknas lönen för sjukdomstiden (50 %) för en arbetstagare med ackordslön på basis av den personliga tidlönen.

Arbetsgivaren betalar lönen för sjukdomstid på ordinarie löneutbetalningsdag.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjukdomstid eller för moderskapsledighet till arbetstagare, har han rätt att som restitution lyfta den ersättning, som enligt sjukförsäkringslagen, olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen tillkommer arbetstagaren, dock inte mer än det belopp han betalat.

Om dagpenning eller moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen inte betalas av orsak som hänför sig till arbetstagaren själv eller om den till sin storlek är mindre än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkrings-

lagen vore berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstid eller moderskapsledighet avdra den del av i sjukförsäkringslagen förutsatt dagpenning, som till följd av arbetstagarens försummelse helt eller delvis blivit obetald.

4. **Karens- och periodföreskrifter**

Då arbetsförmågan varar högst insjukningsdagen och de sex (6) därpå följande vardagarna, betalas inte lön för den första sjukdagen (karensdag). Om anställningsförhållandet före insjuknandet fortgått minst tio månader eller om arbetsförmågan beror på olycksfall i arbetet avdras ingen karensdag.

Då arbetstagare insjuknar eller råkar ut för olycksfall under arbetsdagens förlopp, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren full lön för denna dag. Vid fortsatt arbetsförmåga är den första sjukdagen följande dag, som då arbete utförs hade varit arbetstagarens arbetsdag.

Om arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom inom förloppet av högst 30 dagar från den dag, då man senast betalade lön för sjukdomstid eller dagpenning, fortsätter utbetalningen av lön för sjukdomstiden utan eventuell karensdag, förutsatt att lönebetalningsperioden för denna sjukdoms del inte gått ut. Utbetalning av lön för sjukdomstiden fortsätter tills sjukdomen eller perioden för betalning av lön för sjukdomstid upphör.

Ifall det vid upprepad sjukdom har förlöpt mer än 30 dagar från den dag då sjukpenning eller lön för sjukdomstid senast betalats, förfar man ifråga om löneutbetalningen för sjukdomstid som om det var fråga om en ny sjukdom, dvs. man följer de normala karens- och periodföreskrifterna.

Vid behov görs definieringen av om det är fråga om samma eller en annan sjukdom på basis av FPA:s avgörande.

5. **Ersättande arbete**

När en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra sina normala arbetsuppgifter kan arbetsgivaren erbjuda ersättande arbete som arbetstagaren kan utföra utan att riskera sin hälsa. Innan det ersättande arbetet inleds ska arbetsgivaren i samarbete med arbetstagaren och företagshälsovården utreda om ersättande arbete är lämpligt för arbetstagaren.

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. I stället för ersättande arbete kan yrkesutbildning ordnas för arbetstagaren.

32 § Löneutbetalning under familjeledighet

Moderskapsledighet

Till en arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått minst sex (6) månader före nedkomst, betalas för den i arbetsavtalslagen stadgade moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som infaller under en månads period räknat från dagen då moderskapsledigheten började. Denna regel tillämpas även då arbetstagaren adopterar ett barn under 7 år.

Faderskapsledighet

Rätt till faderskapsledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen. För denna tid är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.

Tillfällig vårdledighet

När ett barn under 10 år, som arbetstagaren försörjer eller som stadigvarande bor i samma hushåll, hastigt insjuknar, får arbetstagaren lön för sjukdomstid vid tillfällig frånvaro på 1–4 dagar som är nödvändig för att ordna vård åt barnet eller för att arbetstagaren själv tar hand om barnet.

Ovan sagda tillämpas även på adoptionsföräldrar, vårdnadshavare som bor i separata hushåll och personer som lever i registrerat parförhållande samt ensamförsörjare.

En förutsättning för utbetalning av lön för sjukdomstid är, att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att man över barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som fordras för arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande varat minst en månad.

Då man tillämpar denna punkt jämförs studier på annan ort med förvärvsarbete.

Arbetstagare som har rätt till vårdledighet får dela tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod och de har rätt till lön för sjukdomstid, men inte samtidigt.

Ålderstigen förälder

Arbetstagaren har rätt till frånvaro som är nödvändig för att ordna vård för eller ta hand om en ålderstigen förälder som hastigt insjuknar eller skrivs ut.

Svårt sjukt barn

En arbetstagare, vars barn har en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets förordning nr 619/2015 har, då han på förhand avtalat med arbetsgivaren om sin frånvaro, rätt att vara borta från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av barnet eller i anpassningstränings- eller rehabiliteringskurser.

33 § Ersättning för förlorad arbetsinkomst till följd av läkarundersökningar

1. Lagstadgade kontroller och undersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för förlorad arbetsinkomst och nödvändiga resekostnader till följd av:

- i statsrådets förordning om företagshälsovård (708/2013) som gäller den lagstadgade företagshälsovården avsedda och i företagshälsovårdens verksamhetsplan godkända hälsoundersökningar som utförts under tiden för anställningsförhållandet
- i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/93) avsedda undersökningar
- i strålskyddslagen (592/91) avsedda undersökningar
- i statsrådets förordning (708/2013) förutsatta undersökningar som beror på att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till en sådan arbetsuppgift som förutsätter läkarundersökning.
- I statsrådets förordning (339/2011) avsedda cancerscreeningar.

Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid erläggs för extra utgifter en ersättning som motsvarar sjukförsäkringslagens minimidagtraktamente.

2. Övriga läkarbesök och undersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för förlust av inkomst när besök på mottagning utom arbetstid inte är möjligt eller är nödvändigt på grund av brådskan.

- för den tid som åtgår för nödvändig läkarundersökning för att konstatera sjukdom

- för den tid som åtgår för av läkare ordinerad laboratorie- eller röntgenundersökning
- för den tid som åtgår för sådana upprepade undersökningar som kroniska sjukdomar, t.ex. diabetes, förutsätter
- för den tid som åtgår för läkarundersökning för ordinerings av hjälpmedel, t.ex. glasögon
- för den tid som åtgår för medicinska undersökningar under graviditetstiden
- för den tid som åtgår för undersökning som är nödvändig för att få ett sådant intyg som sjukförsäkringslagen förutsätter för erhållandet av moderskapspenning
- för den tid som åtgår för den första behandlingen av akut tandsjukdom som uppträder under ett arbetsskift och medför arbetsoförmåga i det fall, då anställningsförhållandet före händelsen fortgått minst en månad.

En förutsättning för att ovan nämnda ersättningar ska betalas är att läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar har ordnats så att arbetstid inte i onödan går förlorad.

Arbetstagaren skall lämna en tillförlitlig utredning angående läkarundersökningen, t.ex. ett läkarintyg eller ett kvitto på läkararvodet. Arbetstagaren är skyldig att i förväg meddela arbetsgivaren om tidpunkten för läkarundersökning som han reserverat.

34 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar grupplivförsäkring i överensstämmelse med det avtal om vissa sociala åtgärder, som Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation undertecknat.

35 § Semester

1. Beträffande semester gäller vad som stadgats i semesterlagen.
2. Del av semester omfattande fyra (4) veckor (24 vardagar), ges som oavbruten semester under tiden mellan 2 maj och 30 september. Ifall företagets produktionsförhållanden inte tillåter att hela semestern hålles under ovan nämnda semesterperiod, kan 1/3 av den ges också utanför semesterperioden, förlängd med 50 %.
3. Den del av semester, som överskrider fyra (4) veckor (vintersemester), får arbetsgivaren ge under annan tid än den i semesterlagen avsedda semesterperioden (2.5–30.9.).

4. Då semester ges räknas alla andra dagar än söndagar, kyrkliga helgdagar, påsklördagen, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och julafton som semesterdagar.
5. Arbetstagare med veckolön eller lön för längre tid har rätt till lön också för semestertiden.

Lönen för en semesterdag för en arbetstagare med månadslön får man genom att dela månadslönen med talet 25.

6. Bestämningsgrunden för semesterlönen för en arbetstagare med timlön utgörs av medeltimförtjänsten för den beräkningsperiod som föregår inledningen av semester.

Semesterlönen per dag uträknas genom att man multiplicerar den på ovan nämnda sätt uträknade medeltimförtjänsten med det i arbetsavtalet överenskomna antalet timmar som utförs under ordinarie veckoarbetstid och delar den därvid erhållna veckolönen med sex (6). Den på detta sätt uträknade daglönen multipliceras med talet 1,03.

Om arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid varierar, beräknas den utförda ordinarie arbetstiden i genomsnitt på basis av arbetstiden under kvalifikationsåret.

Semesterlönen för en arbetstagare med timlön betalas ut innan semestern börjar på den närmaste normala löneutbetalningsdagen eller på det sätt som lokalt har avtalats.

7. Naturaförmåner som tillhör lönen skall ges oavkortade under semestern.
8. Till arbetstagare, som inleder sin semester vid den uppgivna tidpunkten och återkommer till arbetet genast efter att semestern upphört, erläggs som semesterpremie 50 % av hans semesterlön. Semesterpremien utbetalas efter varje avslutad delsemester.

Semesterpremien utbetalas också, om arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller då semestern upphört medan anställningsförhållandet varar har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av orsaker som nämns i 7 § i semesterlagen.

Semesterpremie erläggs också till arbetstagare som går i pension samt till arbetstagare som efter att han fullgjort sin värnplikt återkommer till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs anställnings- och tjänsteförhållande. Också till en arbetstagare som är permitterad, moderskaps- eller föräldraledig

utbetalas semesterpremie. Semesterpremien utbetalas också till arbetstagare, vars anställningsförhållande sägs upp av orsaker som inte beror arbetstagaren.

Frivillig militärtjänst jämställs här med värnplikt.

Protokollsanteckning:

Om semesterpremie utbetalas till en arbetstagare som lämnat företaget för att fullgöra sin värnplikt tillämpas inte bestämmelsen i denna punkt.

Om semestern förlängs enligt punkt 2, uträknas inte semesterpremie för den förlängda delen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma om att semesterpremien eller del därav byts mot avlönad ledighet. Vid beräkningen av ledighetens längd i arbetsdagar delas semesterpremiens belopp med lönen för en arbetsdag. Resterande del av semesterpremien betalas ut i samband med följande löneutbetalning.

Tillämpningsanvisning:

En kalendervecka kan omfatta högst fem fridagar som kan bytas ut mot semesterpremie. Söckenhelgerna räknas inte som dagar som kan bytas ut mot semesterpremie. Ledigheter som tagits ut räknas som jämförbara med dagar i arbete vid intjäning av semester och dagar som förkortar arbetstiden.

9. Då ett anställningsförhållande för viss tid upphör, och om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan inte kommit överens om utbetalning av semesterersättning i samband med varje löneutbetalning, erläggs till arbetstagaren förfallen semesterersättning enligt följande:

- 12,5 % av arbetsinkomsten till sådan arbetstagare, vars anställningsförhållande varat under ett år;
- 15,8 % av arbetsinkomsten till den del arbetstagarens anställningsförhållande oavbrutet varat över ett år.

Som arbetsinkomst räknas de löner som utbetalats för arbetstid, lön för arbetsoförmåga och lön för moderskapsledighet.

Tillämpningsanvisning:

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

10. När ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, d.v.s. ett fortlöpande anställningsförhållande, upphör utbetalas i form av semesterersättning en semesterlön som motsvarar den intjänade men outtagna semestern.
För den tid då semester intjänas enligt semesterlagen utan att arbetstagaren får arbetsinkomst för tiden, beräknas semesterersättningen enligt den arbetsinkomst som arbetstagaren skulle ha haft under denna tid.

36 § Ersättning för resekostnader år 2020**1. Kostnadsersättning**

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren för arbetets räkning företar en resa utanför hemorten och arbetsresan förutsätter övernattnig, är arbetsgivaren skyldig att ordna inkvartering. Dessutom erlägger arbetsgivaren ett dagtraktamente om 33,15 euro för varje dygn som förutsätter övernattnig.

När arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa som har karaktär av kommendering och som varar minst sex (6) timmar och från vilken arbetstagaren kan komma hem till natten, erlägger arbetsgivaren 16,65 euro i ersättning för omkostnader. Om resan varar över 10 timmar är ersättningen 22,90 euro.

För arbetsresa till utlandet betalas dagtraktamente i enlighet med de belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefria för varje enskilt land.

Resekostnaderna för de ovan nämnda resorna ersätts av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att arbetstagaren reser med egen bil är ersättningen 0,43 euro per körkilometer.

2. Servicekörning

När arbetstagaren med egen bil utför s.k. servicekörning som han kommit överens med arbetsgivaren om erläggs till arbetstagaren som ersättning för kostnaderna 0,43 euro/kilometer. Om användning av släpvagn i samband med servicekörning avtalas lokalt.

VII SKYDD I ARBETET

37 § Allmänna bestämmelser

1. Arbetsgivaren skall vidta alla försiktighetsåtgärder som behövs för att förhindra att arbetstagaren i sitt arbete utsätts för olycksfall eller hälsorisker på grund av arbetet.
2. Vid användning av maskiner, anläggningar och redskap skall givna skyddsföreskrifter ovillkorligen följas. Varje arbetstagare är skyldig att meddela arbetsgivaren om iakttagna bristfälligheter, som kan utgöra fara i arbetet.
3. Vid hantering och uppbevaring av giftiga ämnen (bl.a. besprutnings- och bepudringsmedel) bör tillverkarens föreskrifter noggrant iakttas.

Vid besprutning eller annan användning av giftiga ämnen i växthus, skall tillräcklig tid reserveras för ventilering innan arbetet i dem återupptas.

4. Arbetsgivaren bekostar, lagstadgad företagshälsovård för arbetstagare genom att anlita yrkesutbildade personer och service inom hälsovården, såsom bestäms i lagen om företagshälsovård 1383/2001 och i statsrådets förordning om företagshälsovård 708/2013.
5. För arbetstagare, som arbetar med giftiga växtskyddsmedel och ogräsutrottningsmedel ordnar och bekostar arbetsgivaren en läkarundersökning en gång om året.

På varje arbetsplats bör det till arbetstagarens påseende finnas en förteckning över de växtskyddsmedel, som är i användning samt ett driftsäkerhetsmeddelande, som berör varje ämne. En kopia av förteckningen ges till arbetstagaren då han går på den i denna paragraf avsedda läkarundersökningen.

6. När skadlig belastning orsakad av hög temperatur i arbetslokalen skall bedömas och reduceras skall de anvisningar som arbetarskyddsmyndighetens gett utnyttjas.
7. Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, skall arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till uppgifter som är lämpliga för henne.

38 § Skyddsdräkt

1. Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren per kalenderår det antal skyddshandskar som behövs och högst två arbetsdräkter som lämpar sig för arbetet och som är arbetstagarens personliga utrustning under anställningen.

Åt en fast anställd arbetstagare som utför arbete i en kall hall, ett kyllager, en kylanläggning eller vintertid utomhus skaffar arbetsgivaren en ändamålsenlig värmedräkt och vinterarbetskläder. Om utrustningen slits eller går sönder skaffar arbetsgivaren ny utrustning.

Åt en fast anställd arbetstagare som arbetar utomhus reserverar arbetsgivaren nödvändiga regnkläder. Åt de arbetstagare som arbetar mer än kortvarigt i en kylanläggning ska en ändamålsenlig värmedräkt reserveras.

Arbetstagare som efter en permittering eller ett avbrott i anställningen på grund av brist på arbete återvänder till samma arbetsplats betraktas också som sådana fast anställda arbetstagare som avses i denna punkt

Åt visstidsanställda arbetstagare reserverar arbetsgivaren för anställningstiden de arbetshandskar som behövs och de arbetskläder som arbetet kräver.

2. Om en arbetstagare i sitt arbete är tvungen att använda frätande eller giftiga ämnen, skall arbetsgivaren till hans förfogande i sådana arbeten ställa en ändamålsenlig skyddsdräkt och en huvudbonad samt skodon och handskar.
3. Då sådant arbete utförs eller sådana ämnen hanteras, vilka förutsätter användning av andningsskydd, hörselskydd eller skyddsglasögon, bör dessa ställas till förfogande genom arbetsgivarens försorg. Arbetstagaren är skyldig att använda skyddsutrustning som ställts till hans/hennes förfogande.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

39 § Principen om kontinuerliga förhandlingar

Avtalsparterna konstaterar att förhandlingar under avtalsperioden kan inledas för att reda ut eller utveckla någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns behov av att förhandla om kvalitativa frågor i arbetslivet, t.ex. i samband med en vittgående arbetsmarknads-

uppgörelse eller i samband med betydande lagändringar som gäller avtalsbranschen, kan parterna lägga fram de förslag som behövs. Frågor som man genom förhandlingar kommit överens om kan träda i kraft under avtalsperioden.

40 § Samarbete på arbetsplatsen

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna inverkar i betydande grad på atmosfären i arbetet. Genom samarbete kan man få arbetstagarna att trivas bättre i arbetet, minska sjukfrånvaron och minska övriga produktionsstörningar. Ett gott samarbete gör arbetet mera produktivt och höjer kvaliteten. Detta gör företagets verksamhet mera lönsam och ökar företagets förmåga att betala ut lön.

Undertecknade organisationer rekommenderar därför att man i trädgårdsbranschens företag fäster uppmärksamhet vid vad gott samarbete betyder och att man försöker upprätthålla och utveckla ett sådant.

41 § Lokala avtal

Lokala avtal eller lokala överenskommelser, som i detta avtal nämns i flera kollektivavtalsbestämmelser, avser ett avtal mellan arbetsgivaren eller en företrädare för honom och förtroendemannen, eller om ingen sådan har utsetts, arbetsgivaren och arbetstagarna själva. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen eller en företrädare för arbetstagarna binder de arbetstagare som företrädaren anses representera.

Avtalet kan ingås för att gälla en viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats i fråga om uppsägningstiden. Avtalet görs skriftligt. Ett lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

Allvarliga ekonomiska svårigheter hos ett företag inom avtalsbranschen

Om den ekonomiska situationen för något av LAF:s medlemsföretag försvåras avsevärt så att det medför hot om bland annat personalminskningar, kan arbetsgivaren och arbetstagarna ingå ett lokalt avtal om tidsbundna ändringar av anställningsvillkoren i syfte att trygga företagsverksamhetens kontinuitet och arbetsplatserna. På arbetsplatser som har utsett en förtroendeman eller en annan företrädare för arbetstagarna konstateras företagets svårigheter i fråga om ekonomi, orderstock eller sysselsättning tillsammans med denna och lindrigare metoder för anpassning av arbetskraften söks för att återställa företagets

verksamhetsförutsättningar. Om de lokala parterna så önskar förbinder sig förbunden att föra förhandlingar om de åtgärder som situationen påkallar innan andra åtgärder vidtas.

42 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag

Arbetstagare som valts till en förtroendepost i fackföreningens styrelse, till deltagande i kollektivavtalsförhandlingar eller till fackföreningens representant i annat styrelseorgan har rätt att få ledigt från arbetet för att delta i möten. Rätt att få ledigt från arbetet har också en suppleant då den ordinarie medlemmen har förhinder.

Arbetstagaren ska anmäla behovet av ledighet till arbetsgivaren så snabbt som möjligt och på begäran uppvisa en skriftlig möteskallelse.

Denna frånvarotid räknas vid intjäningen av semester och arbetstidsförkortning som tid i arbete.

43 § Uppbörd av medlemsavgifter

I fall arbetstagaren har gett en fullmakt därtill, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna från arbetstagarens lön likvidperiodvis och överför avgifterna till det bankkonto förbundet anvisat samt tillställer Industrifacket en individuell specifikation över medlemsavgifterna enligt anvisningar som han fått. Vid årets slut eller då anställningsförhållandet upphört lämnas en utredning över den innehållna penningssumman till skattemyndigheten.

44 § Förtroendemän

I ärenden angående förtroendemän följs förtroendemannaavtalet som ingåtts mellan förbunden.

45 § Organisationernas ombud

Undertecknade organisationers befullmäktigade ombud har, efter gjord överenskommelse med arbetsgivaren eller i tid inlämnat meddelande till denna, rätt att besöka arbetsplats, som berörs av detta avtal, för att underhandla med arbetsgivaren och tillsammans med arbetsgivaren, dennas representant eller arbetstagarnas förtroendemän följa avtalets tillämpning.

46 § Avtalets tolkning och medling av meningsskiljaktigheter

1. Ifall arbetstagare har något att påpeka angående tolkningen och tillämpningen av detta avtal eller angående andra avtal i anslutning till detta avtal, bör han omedelbart meddela arbetsgivaren om detta.
2. Om enighet inte nås i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren hänskjuts meningsskiljaktigheten till förtroendemannen och arbetsgivaren för behandling. Dessa bör inleda förhandlingar om saken utan dröjsmål. Ifall det inte finns någon förtroendeman på arbetsplatsen hänskjuts meningsskiljaktigheten efter förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare till avtalsparterna för utredning.
3. Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på lokal nivå hänskjuts den till kollektivavtalsparterna för utredning. Med tanke på detta ska en skriftlig promemoria göras upp över förhandlingar förda på lokal nivå, av vilken framgår orsaken till meningsskiljaktigheten och därtill framförda synpunkter. Promemorian bör vidarebefordras till vardera kollektivavtalsparten.
4. Om meningsskiljaktigheten har uppstått mellan arbetsgivaren och arbetstagaren av andra än i punkt 1 i denna paragraf nämnda orsaker bör man, innan andra åtgärder får vidtas, försöka nå enighet mellan vederbörande genom förhandlingar. Ifall dessa inte når enighet ska frågan hänskjutas till avtalsparterna för avgörande.
5. Då någondera av avtalsparterna föreslår förhandlingar om ovan nämnda frågor, skall förhandlingarna påbörjas och slutföras utan dröjsmål.
6. Ifall avtalsparterna inte uppnår enighet om meningsskiljaktigheten kan ärendet föras till arbetsdomstolen eller, om ärendet inte omfattas av arbetsdomstolens behörighet, till underrätten för avgörande.

47 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal är i kraft 1.2.2020–31.1.2022 med en option på ett år fram till 31.1.2023.
2. Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår är bestämmelserna i detta kollektivavtal giltiga till dess det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.
3. Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

Helsingfors den 7 februari 2020

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

Pasi Hakkarainen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Marko Rosqvist

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
INDUSTRIFACKET

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

PROTOKOLL OM REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TRÄDGÅRDSBRANSCHEN

Tid: 27.1.2020
Plats: Industrifackets kontor,
Hagnäskajen 1 A, Helsingfors
Närvarande: Landsbygdens Arbetsgivareförbunds förhandlare
Industrifackets förhandlare

Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket har kommit överens om följande:

1 AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet 2018–2020 upphör att gälla 31.1.2020 och från och med 1.2.2020 iakttas det kollektivavtal som nu undertecknats och bestämmelserna i detta underteckningsprotokoll.

Det reviderade kollektivavtalet gäller 1.2.2020–31.1.2022 med option på ett år fram till 31.1.2023.

Om en löneuppgörelse för år 2022 nås senast 31.12.2021, fortsätter avtalet att gälla fram till 31.1.2023. Om ingen uppgörelse nås, upphör avtalet 31.1.2022.

2 FÖRHÖJNING AV LÖNERNA 2020 OCH 2021

2.1 Allmän förhöjning

Lönerna höjs med 1,5 % fr.o.m. 1.2.2020 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter, och med 1,5 % fr.o.m. 1.2.2021 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter. Den allmänna förhöjningen genomförs omräknad i euro och utgår från lönetabellens mittersta kravgrupp.

Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.2.2020 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 14 cent/timme eller 24,08 euro/månad. Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.2.2021 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 14 cent/timme eller 24,08 euro/månad.

2.2 Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstillägg (15 §)

Timlönerna höjs 1.2.2020 och 1.2.2021 i varje kravgrupp med 14 cent/timme, vilket beräknats utgående från den allmänna förhöjningen.

Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstilläggets miniminivå fr.o.m. 1.2.2020 är följande:

Kravgrupp	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)	Tabellönen inkl. kompetenstillägg (4 %)	
€/h	cent/h	€/h	
1	8,71	35	9,06
2	9,13	37	9,50
3	9,61	38	9,99
4	10,11	40	10,51
5	10,62	42	11,04

Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstilläggets miniminivå fr.o.m. 1.2.2021 är följande:

Kravgrupp	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)	Tabellönen inkl. kompetenstillägg (4 %)	
€/h	cent/h	€/h	
1	8,85	35	9,20
2	9,27	37	9,64
3	9,75	39	10,14
4	10,25	41	10,66
5	10,76	43	11,19

2.3 Cent- och eurobaserade tillägg

Kollektivavtalets cent- och eurobaserade tillägg höjs med 3 % fr.o.m. 1.2.2020 för hela avtalsperioden.

Fr.o.m. 1.2.2020 är tilläggen följande:

- 2.3.1 Yrkesexamenspenning (16a §) 114 euro per examen
- 2.3.2 Lördagstillägg (19 §) 1,17 €/timme
- 2.3.3 Tillägg för kvällsskift 80 cent/timme,
nattskift 1,45€/timme och
kvällsarbete 57 cent/timme (20 §)

2.3.4 Tillägg för växtskydd (20a §) 99 cent/timme

2.3.5 Tjänsteårstillägg (30 §)

5–7 år	89 euro
8–11 år	175 euro
12–15 år	263 euro
16–19 år	348 euro
20 år eller längre	444 euro

2.3.6 Ersättning till förtroendeman
(Förtroendemannaavtalet 7 §)

5–20 arbetstagare	38 €
21–50 arbetstagare	50 €
51 eller flera arbetstagare	83 €

2.3.7 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig
(Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 8 §)

10–20 arbetstagare	38 €
21–50 arbetstagare	50 €
51 eller flera arbetstagare	83 €

3 TEXTÄNDRINGAR

Beslut fattades om följande textändringar:

5 § Anställningsförhållandets början, uppgörande av arbetsavtal samt prøvotid

Uppdatering av punkt 2

Arbetsavtal ingås skriftligt.

Uppdatering av punkt 6

Om arbetsavtalet har ingåtts muntligt före 31.1.2020 eller om uppgifterna inte framgår av ett arbetsavtal som ingåtts skriftligt och anställningen fortsätter minst en månad, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig utredning om anställningens centrala villkor senast vid den första lönebetalningsperiodens slut.

Ny punkt 8

En arbetstagare som har utsetts till och är verksam som inskolare ska ges tillräckligt med tid för inskolningen. Uppgiften som inskolare har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

Ny punkt 9

Det är arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att den ansvariga arbetsplatshandledaren som utsetts har en tillräcklig handledningskompetens och att arbetsplatshandledaren vid behov får ändamålsenlig utbildning som beaktar branschens särdrag. För utbildningstiden betalas lön. Arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som anknyter till utbildningen.

Arbetsplatshandledaren ska ges tillräckligt med tid för att förbereda sig på handledningen och för det egentliga handledningsarbetet. Uppgiften som arbetsplatshandledare har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

7 § Ordinarie arbetstid**Punkt 4 uppdateras med en tillämpningsanvisning****Tillämpningsanvisning:**

När fridagar flyttas ska arbetsgivaren beakta den belastning som långa arbetsperioder medför för arbetstagaren och anknyttande risker för arbets säkerheten och hälsan. Arbetsgivaren ska höra arbetstagaren om hur han eller hon orkar.

7a § Förkortning av arbetstiden**Uppdatering av tabellen i punkt 2 och tillägget som ersätter arbetstidsförkortningen**

För fullgjorda ordinarie arbetsdagar enligt de arbetstidsformer som anges i punkt 1 får arbetstagaren ledigt under kalenderåret på följande sätt:

- Fr.o.m. 1.2.2020 får arbetstagaren åtta (8) timmar ledigt per 20 fullgjorda arbetsdagar, dock högst 10,5 lediga dagar per kalenderår.
- Fr.o.m. 1.1.2021 får arbetstagaren åtta (8) timmar ledigt per 18 fullgjorda arbetsdagar, dock högst 11,5 lediga dagar per kalenderår.
- Fr.o.m. 1.1.2022 får arbetstagaren åtta (8) timmar ledigt per 17 fullgjorda arbetsdagar, dock högst 12,5 lediga dagar per kalenderår.

Det går att komma överens med arbetstagaren om att dessa förkortningsledigheter inte tas ut. I det fallet betalar arbetsgivaren till arbetstagaren ett separat tillägg som räknas ut på medeltimlönen enligt följande

- 4,6 % fr.o.m. 1.2.2020
- 5,0 % fr.o.m. 1.1.2021
- 5,5 % fr.o.m. 1.1.2022

7b § Arbetstidsbank

Följande punkt stryks

Arbetstidsbanken kan gälla arbetstagare som är tillsvidareanställd eller visstidsanställd i minst sex månader.

Följande punkt läggs till

Om en anställning som varar mindre än 6 månader slutar av orsaker som beror på arbetsgivaren, betalas lön förhöjd med 50 % för de ledigheter som inte tagits ut, om ledigheten eller en del av den inte tas ut under uppsägningstiden.

10 § Övertidsarbete och maximiarbets tid

Paragrafen får ny rubrik och punkt 1 uppdateras

Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 6 månader. Maximiarbets tiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra.

11 § Mertidsarbete

Ny paragraf

På arbetsplatsen kan lokalt avtalas om en möjlighet till att utföra 172 timmars mertidsarbete utan förhöjningsandelar för övertidsarbete. En förutsättning för avtal är att en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen och att avtalet om mertidsarbete ingås skriftligt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, förutsätter ett lokalt avtal att Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf godkänner det lokala avtalets innehåll och dess ibruktagande. När det gäller deltidsanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Separata anvisningar om mertidsarbete kommer att utarbetas för arbetsplatserna.

14 § Jourtjänstgöring

Uppdatering enligt arbetsgruppens beslut under tidigare avtalsperiod

Lokalt kan avtalas att arbetstagaren är nåbar utanför ordinarie arbetstid och beredd att inställa sig på arbetsplatsen/i arbetet på i förväg överenskommet sätt eller på kallelse.

Avtalet om jour ska ingås skriftligt på förhand. I avtalet ska åtminstone kommas överens om hur länge juren varar, hur snabbt efter kallelsen den anställda ska infinna sig, ersättningen för juren och tiden för uppsägning av avtalet.

Ersättningen för att juren binder den anställda avtalas lokalt. Om ingen annan ersättning avtalas, uppgår jourersättningen till minst 21 euro/påbörjat dygn. Det går också att avtala lokalt om att jourtimmarna tas ut i motsvarande ledighet. Jourtiden räknas inte som arbetstid.

För arbete som utförs under juren betalas lön för arbetstimmarna.

Tillämpningsanvisning: Beredskap och jourtjänstgöring tillämpas inte samtidigt.

15 § Avlöning

Uppdatering av punkt 2

Kravnivån avser de krav som ställs på den som utför arbetet. Bedömningen av kravnivån baserar sig på en beskrivning av arbetsuppgifternas innehåll. I beskrivningen beaktas det kunnande, det ansvar och den belastning som arbetet förutsätter.

Bedömningen av arbetets kravnivå sker på arbetsplatsen. Vilken kravgrupp arbetet hör till bestäms på basis av arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter. Arbetsplatshandledarens och inskolarens arbetsuppgifter höjer arbetstagarens löneklass.

20 § Skiftarbete och nattarbete

En definition av skiftarbete läggs till

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla vid på förhand överenskomna tidpunkter. Skiften anses avlösa varandra regelbundet då ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

22 § Ledigt i samband med bemärkelsedag

Texten uppdateras

En arbetstagare som har varit anställd i företaget minst tre (3) månader har rätt att på sin 50-, 60- och 70-årsdag, sin egen vigselfridag eller dag för registrering av partnerskap få ledigt från arbetet, då bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag. För den lediga dagen betalas lön som uträknats enligt medeltimförtjänsten och som motsvarar den ordinarie arbetstiden.

Enligt samma grunder har en arbetstagare rätt att få en betald fridag på en nära anhörigs begravningsdag eller alternativt dagen för gravläggning av urnan.

Med nära anhörig avses arbetstagarens äkta maka/make, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar, syskon samt den äkta makans/makens föräldrar. Likställd med maka/make anses också en sambo, tillsammans med vilken arbetstagaren har gemensamma barn att försörja samt en registrerad partner.

26 § Löneutbetalning

Texten uppdateras i punkt 1, fjärde stycket, andra meningen

Arbetstagaren ska dock i samtliga fall minst en gång per månad få en sådan uträkning av lönen som avses i arbetsavtalslagen och som visar antalet arbetstimmar, inkomsten, grunderna för lönebestämningen och en specificering av tilläggen.

Avtalsparterna rekommenderar att löneuträkningen också ska visa antalet intjänade semesterdagar, ledigheter för förkortning av arbetstiden och timmar i arbetstidsbanken.

28 § Söckenhelgsersättning

Texten uppdateras

1. När nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, juldagen och annandag jul infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag, betalas till arbetstagaren 8 timmars lön enligt medeltimförtjänsten i form av söckenhelgsersättning.

Till deltidsanställda arbetstagare betalas söckenhelgsersättningen i förhållande till utförd arbetstid. Beräkningen grundar sig på utförda timmar under medeltimförtjänstens beräkningsperiod.

2. Söckenhelgsersättning betalas till arbetstagare, vars anställningsförhållande oavbrutet varat i minst två månader före ifrågavarande söckenhelg och under förutsättning att arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön för den sista arbetsdagen före söckenhelgen och för den närmast påföljande arbetsdagen. Söckenhelgsersättning betalas även i de fall då frånvaron från arbetet under ena av de ovan nämnda dagarna grundar sig på arbetsgivarens samtycke eller permittering.

Söckenhelgsersättning betalas också till arbetstagare som omedelbart före den söckenhelg som ska ersättas har varit minst två veckor i arbete och dessutom under de två senaste åren varit anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt minst 6 månader.

Tillämpningsanvisning:

Utgångspunkten är att det alltid är fråga om arbetsgivarens samtycke, förutom i situationer då det handlar om olovlig frånvaro från arbetet.

3. En arbetstagare som har rätt till söckenhelgersättning för juldagen, långfredagen och annandag påsk betalas för arbete som utförts under söckenhelgen i fråga, förutom söckenhelgersättning, dessutom också lön som för söndagsarbete. För arbete som utförts under andra söckenhelger betalas lön som för söndagsarbete.

4. Till arbetstagare med vecko- eller månadslön erläggs söckenhelgersättning endast i det fall att det gäller arbete under de dagar som räknas upp i punkt 3. I andra fall ingår söckenhelgersättningarna i vecko- eller månadslönen.

5. Under söckenhelgsveckor är alla vardagar arbetsdagar, med undantag för lördagen efter självständighetsdagen, nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, första maj, julen och påsken. Dessa lördagar under söckenhelgsveckan är fridagar.

Om arbetstagaren av produktionsrelaterade orsaker arbetar under lördagen i fråga, ges en motsvarande ledighet som förkortar veckoarbetstiden vid en annan tidpunkt. Om motsvarande ledighet inte ges, betalas för arbete som utförts den aktuella lördagen lönen förhöjd med 50 %.

31 § Sjukdomsfall och olycksfall

Punkt 2 blir en bestående bestämmelse och en tillämpningsanvisning infogas

En arbetstagare som på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att vara i arbete är skyldig att genast meddela arbetsgivaren därom.

När arbetstagaren insjuknar kan han eller hon med egen anmälan vara borta från arbetet i högst två dagar. Om sjukdomen varar längre än så, har arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg över arbetsoförmåga.

Vad gäller den del som överstiger det högsta årliga antalet sjukfrånvarodagar med egen anmälan, 6 dagar, tillämpas de arbetsplatspecifika anvisningarna.

Anmälning och övrig praxis fastställs lokalt så att de begränsningar som sjukdomen orsakar beaktas.

Av grundad anledning kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till en företagsläkare för undersökning eller kräva läkarintyg som bekräftar sjukdom.

Tillämpningsanvisning:

Som grundad anledning kan betraktas att arbetstagaren har upprepad sjukfrånvaro eller att det finns misstankar om alkohol- eller drogmissbruk eller något annat missbruk som påverkar arbetsförmågan.

Uppdatering av punkt 4

Vid behov görs definieringen av om det är fråga om samma eller en annan sjukdom på basis av FPA:s avgörande.

32 § Löneutbetalning under familjeledighet**Uppdatering av punkt 1**

När ett barn under 10 år, som arbetstagaren försörjer eller som stadigvarande bor i samma hushåll, hastigt insjuknar, får arbetstagaren lön för sjukdomstid vid tillfällig frånvaro på 1–4 dagar som är nödvändig för att ordna vård åt barnet eller för att arbetstagaren själv tar hand om barnet.

Tillägg i slutet av punkten**Ålderstigen förälder**

Arbetstagaren har rätt till frånvaro som är nödvändig för att ordna vård för eller ta hand om en ålderstigen förälder som hastigt insjuknar eller skrivs ut.

35 § Semester**Tillägg i punkt 9****Tillämpningsanvisning:**

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

38 § Skyddsdräkt

Uppdatering av punkt 1–3

Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren per kalenderår det antal skyddshandskar som behövs och högst två arbetsdräkter som lämpar sig för arbetet och som är arbetstagarens personliga utrustning under anställningen.

Åt en fast anställd arbetstagare som utför arbete i en kall hall, ett kylager, en kylanläggning eller vintertid utomhus skaffar arbetsgivaren en ändamålsenlig värmedräkt och vinterarbetskläder. Om utrustningen slits eller går sönder skaffar arbetsgivaren ny utrustning.

Åt en fast anställd arbetstagare som arbetar utomhus reserverar arbetsgivaren nödvändiga regnkläder. Åt de arbetstagare som arbetar mer än kortvarigt i en kylanläggning ska en ändamålsenlig värmedräkt reserveras.

Arbetstagare som efter en permittering eller ett avbrott i anställningen på grund av brist på arbete återvänder till samma arbetsplats betraktas också som sådana fast anställda arbetstagare som avses i denna punkt

Åt visstidsanställda arbetstagare reserverar arbetsgivaren för anställningstiden de arbetshandskar som behövs och de arbetskläder som arbetet kräver.

4 TEXTÄNDRING I FÖRTROENDEMANNAAVTALET

6 § Förtroendemannaavtalet

Texttillägg

När en ny arbetstagare anställs ska förtroendemannen informeras. Som en del av inskolningen får den nya arbetstagaren gemensam handledning av arbetsgivarens representant, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige om företagets samarbetsystem, lokala avtal och möjligheten till sådana i kollektivavtalet.

5 ÖVRIGA FRÅGOR SOM AVTALATS

5.1 Lönestatistik

Avtalsparterna utreder en precisering av statistikföringen av löner inom avtalsbranscherna tillsammans med Statistikcentralen.

5.2 Kollektivavtalen görs klarare och förenklas

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att inför följande förhandlingar ta fram ett förslag till strukturella och språkliga ändringar i de kommande avtalen så att de förenklas och blir lättare att använda.

5.3 Rättvist lönesystem

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att inför följande förhandlingar ta fram ett förslag till hur arbetets kravnivå och yrkeskompetenstillägget/den personliga löneandelen kan definieras på ett rättvist sätt på arbetsplatserna.

5.4 Uppdatering av de översatta kollektivavtalen

Avtalsparterna uppdaterar de befintliga språkversionerna av kollektivavtalen.

6 GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Genom sin namnteckning godkänner undertecknade detta protokoll.

Helsingfors den 7 februari 2020

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Pasi Hakkarainen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Marko Rosqvist

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF
INDUSTRIFACKET

UTBILDNINGSAVTAL FÖR LANTBRUKSBRANSCHERNA 1(5)

Inledning

Samhällsutvecklingen, förändringarna i näringslivets struktur, upprätthållandet av sysselsättningen och ökningen i produktiviteten samt utvecklandet av medinflytandesystem förutsätter en fortgående och systematisk utbildningsverksamhet, som riktar sig till så gott som alla persongrupper. Förbunden uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positivt till dylik utbildning. Genom ökad fritid har personalen ännu bättre förutsättningar än tidigare, att inrikta sin utbildning på sina intresseområden och utvecklandet av en mångsidig yrkeskunskap. Vuxenutbildning kommer att ha en allt större betydelse i upprätthållandet av yrkeskunskapen.

Utbildningen har även en central betydelse med tanke på utvecklandet av samarbete mellan arbetsmarknadsparterna. Av denna anledning anser förbunden det vara viktigt att gemensamt främja den utbildning som ges. Samtidigt konstaterar förbunden att parterna även genom sin egen utbildningsverksamhet främjar upprätthållandet av sakliga och förtroendefulla relationer.

1 § Utbildningsarbetsgrupp

För verkställandet av detta avtal tillsätter avtalsparterna en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera avtalsparten utnämner två representanter.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner årligen en förteckning över kurser, som hör till arbetsgivarens ersättningsområde. Utbildningsarbetsgruppen uppmärksammar det faktum att även kurser som är kortare än en vecka kan godkännas som kurser för vilka ersättning utgår.

Under avtalets giltighetstid fungerar arbetsgruppen dessutom som samarbetsorgan i utbildningsärenden mellan avtalsparterna.

2 § Facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren till kurser med anknytning till yrket, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader.

3 § Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete anordnas av

- avtalsparterna gemensamt
- arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan överenskommen plats.

Då arbetarskyddsfullmäktigen, ersättaren eller en medlem i arbetarskyddskommissionen deltar i utbildning som överenskommit av parterna gemensamt eller i möte som arrangerats av arbetarskyddskommissionen, ersätts de av utbildningen eller sammanträdet föranledda direkta kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader.

För arbetarskyddskommissionens möte utom arbetstid ersätts de ledamöter i kommissionen, som deltar i mötet, för sina direkta kostnader samt betalas mötesarvode enligt kommittéreglementet.

Om arbetarskyddskommissionens suppleant deltar i kommissionens möte ersätts hans eller hennes inkomstbortfall och direkta kostnader enligt samma grunder som för kommissionens ordinarie ledamot.

4 § Utbildning, som hänför sig till arbetsavtalsfrågor

Då arbetstagare deltar i kurser eller konferensdagar som behandlar anställningsförhållanden, vilka arrangeras av arbetsgivaren eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna tillsammans, ersätter arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna direkta kostnader och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

5 § Direkta kostnader

Med direkta kostnader som omnämns i 2–4 § i detta avtal, avses resekostnader enligt billigaste resesätt, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter och måttliga helpensionsavgifter vid internatkurser. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som resetidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

6 § Deltagande i utbildning

Om deltagande i utbildning som omnämns i 2–4 § i detta avtal bör överenskommas på förhand med arbetsgivaren.

7 § Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)

Med fackorganisationer avses i detta avtal Finlands Fackförbunds Centralorganisation (FFC) och Industrifacket.

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC och Industrifacket och som varar en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovannämnda olägenheter beaktas också arbetsplatsens storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen eller ifrågavarande arbetstagare senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen eller ifrågavarande arbetstagare senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. Då kursen varar högst en vecka bör anmälan göras senast tre (3) veckor innan kursen börjar och om kursen är längre senast sex (6) veckor innan kursen börjar.

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

Då arbetstagare, i ovan avsedd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tremånaderskurs, avbryts hans anställningsförhållande inte på grund av kursen.

På arbetsplatser med färre än fem arbetstagare avtalas separat om ersättning av utbildningskostnaderna.

En förtroendeman per arbetsplats och kalenderår kan delta i utbildningen.

Ersättningar

För en kurs som arrangeras av FFC och Industrifacket, som anordnats i FFC:s eller Industrifackets kurscentral och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och medlem i arbetarskyddskommittén betala ersättning för inkomstbortfall beträffande sådan utbildning som ovan nämnda stycke i denna paragraf förutsätter. Ifrågavarande ersättning betalas till förtroendemannen för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskydds-förtroendeuppdrag för högst två veckor. En förutsättning för att få ersättning för inkomstbortfall är ytterligare att ifrågavarande kurs hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

Såvida tremånaderskursen, som anordnas av FFC, godkänts av utbildningsarbetsgruppen att höra till de kurser arbetsgivaren ersätter, får förtroendemannen ersättning för inkomstbortfall under en månad vid deltagande i kursen, under förutsättning att han arbetar vid ett företag med minst 20 året om-arbetstagare i vederbörande bransch.

Därtill betalas till arbetstagare som avses i de båda föregående styckena för varje kursdag en måltidersättning som båda förbunden sinsemellan avtalat om. Denna ersättning betalas dock inte för en tid som är längre än den tid för vilken arbetstagaren erhåller ersättning för inkomstbortfall.

En förutsättning för att få alla ersättningar är att ifrågavarande person återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som nämns ovan i denna punkt till en och samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande kurs.

7.1 § Måltidersättningens belopp

År 2020 är måltidersättningens belopp 25,56 euro/utbildningsdag. Summan granskas årligen. Som beräkningsgrund för måltidersättningens årliga förändring används den ändring i dagpenningen som skatteförvaltningen godkänner, där en normal avrundning med fem cents noggrannhet görs.

8 § Inkomstbortfall

Med inkomstbortfall avses i detta avtal den inkomst, som arbetstagaren på grund av deltagande i utbildningskurs förlorar inom ramen för sin ordinarie arbetstid.

Från ersättning för inkomstbortfall kan arbetsgivaren avdra den del, som arbetstagaren eventuellt erhåller i form av ersättning för utbildningstiden från annat håll, dock ej eventuellt understöd från ifrågavarande arbetstagares fackförbund eller fackavdelning.

9 § Behandling av meningsskiljaktigheter

Vid behandling av meningsskiljaktigheter följs förhandlingsordning enligt branschens kollektivavtal.

10 § Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i 7 § medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

11 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 1.2.2020 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 7 februari 2020

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF
INDUSTRIFACKET

FÖRTROENDEMANNAAVTAL 1(7)

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

1. Systemet med förtroendemän har som syfte att för sin del trygga att avtal som ingåtts mellan avtalsparterna iakttas, att meningsskiljaktigheter som uppkommer mellan arbetsgivaren och en arbetstagare avgörs ändamålsenligt och snabbt, att övriga frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.
2. Detta avtal tillämpas på medlemsföretag i Landsbygdens Arbetsgivareförbund.

2 § Förtroendemannen och fackavdelningen

1. Med förtroendeman avses en förtroendevald som de organiserade arbetstagarna utsett bland sig och som fackavdelningen bekräftat genom sitt beslut. Förtroendemannen representerar företagets arbetstagare eller arbetstagarna i flera företag som ägs av samma arbetsgivare förutsatt att detta kollektivavtal skall tillämpas på dem. En gemensam förtroendeman kan väljas för flera företag enligt ovan när företagen är belägna på samma ort.
2. Förtroendemannen skall vara en person som är i företagets tjänst och som är förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.
3. Med fackavdelning avses i detta avtal en till Industrifacket ansluten registrerad underförening.

3 § Val av förtroendeman

1. Fackavdelningen fastställer valet av förtroendeman och en suppleant för honom eller henne. Företagets fackanslutna arbetstagare som är bundna till det aktuella kollektivavtalet kan delta i valet.
2. Valet av förtroendeman kan genomföras på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna ges tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren

senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

3. Om företagets verksamhet väsentligt inskränks, utvidgas eller ändras på grund av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller på något annat jämförbart sätt väsentligt omorganiseras, skall förtroendemannaorganisationen enligt principerna i detta avtal anpassas till företagets ändrade storlek och struktur.
4. Fackavdelningen bör skriftligen meddela för arbetsgivaren om vald förtroendeman, för honom eller henne vald suppleant samt om deras utträde eller uteslutning. Man bör dessutom meddela när suppleanten ersätter förtroendemannen. Arbetsgivaren meddelar för förtroendemannen om vilka som representerar företaget i förhandlingar med förtroendemannen.

4 § Förtroendemannens anställningsförhållande

1. Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de andra arbetstagarna oberoende av om han sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt arbete eller om han/hon blivit delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.
2. Förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av hans/hennes uppdrag som förtroendeman.
3. En arbetstagare som sköter förtroendemannauppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än arbetstagaren hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Arbetstagaren får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.
4. Om den till förtroendeman utsedda personens egentliga arbete försvårar skötandet av förtroendemannauppdrag, ska något annat arbete ordnas åt honom eller henne med hänsyn till förhållandena inom företaget och förtroendemannens yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten.
5. Förtroendemannens förtjänstutveckling skall motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.

6. Om arbetskraft på företaget sägs upp eller permitteras på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder får en sådan åtgärd inte riktas mot förtroendemannen, om inte verksamheten i företaget eller i den därmed jämförbara funktionella enheten helt och hållet avbryts. En förtroendeman som verkar som gemensam förtroendeman för arbetstagarna vid flera företag som avses i 2 § punkt 1 ska i mån av möjlighet erbjudas arbete vid något av de nämnda företagen. Om man gemensamt konstaterar att förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan man i alla fall avvika från denna regel. Enligt 7 kap.10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen kan en förtroendeman sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna något annat sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet.

En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte upphävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att upphäva förtroendemannens arbetsavtal på grund av att han eller hon brutit mot ordningsbestämmelser som ingår i 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, ifall förtroendemannen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att åtlyda de i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen nämnda förpliktelserna.

Förtroendemannen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om rörelsen helt eller delvis förlorar sin självständighet har förtroendemannen rätt till efterskydd i enlighet med detta avtal från den dag då mandattiden på grund av överlåtelserna av rörelsen upphör.

Vid bedömning av upphävningsgrunderna angående förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte sättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna i denna punkt angående avskedande och upphävande av anställningsförhållandet måste tillämpas då det gäller en arbetstagare som verkat som förtroendeman även efter att hans eller hennes uppdrag som förtroendeman upphört enligt följande:

<i>Tillämpningstid</i>	<i>Antal arbetstagare som förtroendemannen har representerat</i>
4 månader	högst 20
6 månader	minst 21

Ifall förtroendemannens anställningsförhållande upphävs i strid med detta avtal, behandlas ärendet enligt arbetsavtalslagen (55/2001).

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som berör tillämpningen av arbetslagstiftning och i allmänhet i frågor som är förknippade med relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och utvecklingen av företaget. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.
3. Då oklarhet eller meningsskiljaktighet uppkommer angående arbetstagarnas lön eller tillämpningen av olika lagar och avtal som berör deras anställningsförhållande, bör förtroendemannen ha tillgång till alla uppgifter angående den arbetstagare som han eller hon representerar, som har betydelse för utredning av ärendet.

6 § Information som bör lämnas till förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att på begäran skriftligt eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om arbetstagare som han/hon representerar:

1. Arbetstagarens efter- och förnamn.
2. Tidpunkt då anställningsförhållandet börjar för nya arbetstagare.
3. Anställningsförhållandets avtalade giltighetstid för visstidsanställda.
4. Uppgifter om uppsagda och permitterade arbetstagare.
5. Lönegrupp eller motsvarande, till vilken arbetstagaren eller det av honom utförda arbetet hör.
6. Antalet heltids- och deltidsanställda två gånger om året.

Förtroendemannen har rätt att få i punkterna 1–5 avsedda uppgifter en gång om året efter det att kollektivavtal för branschen ingåtts och efter att ändringar som detta förorsakat har förverkligats inom företaget angående de anställningsförhållanden som gäller vid denna tidpunkt. Beträffande nya arbetstagare har förtroendemannen rätt att få i punkterna 1, 2, 3 och 5 avsedda uppgifter på begäran då ett nytt anställningsförhållande börjat eller på avtalad utsatt tid.

På begäran lämnas till förtroendemannen en utredning över vilka uppgifter som insamlats i samband med anställning.

Förtroendemannen har samma rätt som en lagstadgad förtroendeman enligt lag har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och overtidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

Förtroendemannen har tystnadsplikt då det gäller information som han/hon fått för att sköta sina uppgifter.

När en ny arbetstagare anställs ska förtroendemannen informeras. Som en del av inskolningen får den nya arbetstagaren gemensam handledning av arbetsgivarens representant, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige om företagets samarbetsystem, lokala avtal och möjligheten till sådana i kollektivavtalet.

7 § Skötseln av uppdraget som förtroendeman (2020–2022)

1. För att förtroendemannen ska kunna sköta sitt uppdrag som förtroendeman befrias han eller hon, eller om förtroendemannen är förhindrad att sköta sitt uppdrag, hans eller hennes suppleant från sitt arbete och ersättning betalas kalendermånadsvis enligt följande:

<i>Antalet arbetstagare som arbetar regelbundet</i>	<i>Lediga timmar per månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
5–20	4	38
21–50	6	50
51 eller fler	10	83

Om tidpunkten för ledigheten avtalas lokalt. Den tid som använts för uppdraget som förtroendeman likställs med arbetad tid.

2. Om förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder är han eller hon skyldig att sköta de uppgifter som ankommer på förtroendemannen under denna tid. För att kunna sköta brådskande ärenden bör arbetsledningen dock befria

förtroendemannen från arbetet även under andra tidpunkter som är lämpliga med hänsyn till arbetet.

8 § Ersättning för inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar då han eller hon under arbetstid deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller i övrigt sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.
2. Då förtroendemannen sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för denna tid övertidsersättning eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse.

9 § Utbildning för förtroendeman

För deltagande i utbildning har avtal fattats mellan LAF och Industrifacket i det gällande utbildningsavtalet.

10 § Lokaliteter

Arbetsgivaren ordnar ändamålsenligt utrymme för förtroendemannen för förvaring av handlingar som skötseln av uppdraget som förtroendeman förutsätter. När arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild verksamhetslokal arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras.

Förtroendemannen kan använda företagets normala kontorsutrustning och annan liknande utrustning som företaget har i användning. Hit räknas it-utrustning med tillhörande program, förutsatt att de är i allmänt bruk inom företaget. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

11 § Förhandlingsordning

1. I frågor angående sin avlöning eller övriga arbetsvillkor bör arbetstagaren omedelbart vända sig till sin förman.
2. Om arbetstagaren inte lyckats reda ut det ovannämnda ärendet direkt med sin chef kan arbetstagaren lämna ärendet till behandling vid förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.
3. Ifall meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras på lokalt iaktas kollektivavtalets förhandlingsordning.

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

12 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal träder i kraft 1.2.2020 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 7 februari 2020

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF
INDUSTRIFACKET

AVTAL OM ARBETARSKYDDSVERKSAMHET 1(10)

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

För att främja säkerheten på arbetsplatserna, skapa en anda som är positivt inställd till arbetarskyddsverksamheten och främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i arbetarskyddsfrågor har avtalsparterna ingått detta avtal i enlighet med 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Detta avtal tillämpas beträffande alla de arbeten inom lantbruks-, trädgårds-, pälsdjurs- och grönanläggningsbranscherna som nämns i 1 § i kollektivavtalen mellan Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket angående ovan nämnda branscher.

2 § Lantbruksbranschernas Branschkommitté

Lantbruksbranschernas Branschkommitté, vars hemort är Helsingfors stad, verkar som samarbetsorgan för den riksomfattande arbetarskyddsverksamheten inom de i 1 § nämnda tillämpningsbranscherna.

1. Sammansättning och nämning

Lantbruksbranschernas Branschkommitté består av åtta ordinarie medlemmar av vilka tre representerar arbetsgivaren, tre arbetstagarna och två funktionärerna. Förutom ordinarie medlemmar, har vardera parten en suppleant.

Vardera avtalsparten utnämner sina representanter samt kallar tillsammans tjänstemännens representanter till Lantbruksbranschernas Branschkommitté.

Avtalsparterna svarar för kostnaderna för Lantbruksbranschernas Branschkommitté i proportion till det antal representanter de har i kommittén.

Branschkommittén utser en ordförande bland sina medlemmar för ett år i sänder. Arbetsgivarens och arbetstagarnas representant väljs till ordförande turvis för ett år åt gången.

2. Uppgifter

Lantbruksbranschernas Branschkommitté har följande uppgifter:

- att främja arbetarskyddsforskningen inom branschen
- att utveckla och effektivisera arbetarskyddet inom branschen
- att utveckla samarbetet i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatserna
- att leda och informera de personer som deltar i samarbetet beträffande arbetarskyddet
- att planera och anordna utbildningsverksamhet för dem som deltar i arbetarskyddsverksamheten
- att upprätthålla kontakt med organisationer som verkar inom arbetarskyddet
- att upprätthålla kontakt med de personer och institutioner som verkar inom lantbruksbranschernas arbetarskydd
- att utreda specialfrågor beträffande lantbruksbranschernas arbetarskydd samt behandla och utreda meningsskiljaktigheter som eventuellt uppstår i arbetarskyddsfrågor, ifall dessa inte hör till någon annan organisations uppgifter
- övriga uppgifter som vardera parten i samråd ger Lantbruksbranschernas Branschkommitté.

3 § Samarbetsorgan

För realiseringen av arbetarskyddssamarbetet vid en produktionsinrättning eller motsvarande verksamhetsenhet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef som ansvarar för samarbetet, en arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna och tjänstemännen i samarbetet eller, om nämnda grupper har valt var sin fullmäktig, arbetarskyddsfullmäktige som representerar dessa grupper, samt för dessa valda två ersättare samt ett skyddsombud.

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhets art, omfattning, antalet arbetstagare och tjänstemän, uppgifternas art samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Om en produktionsinrättnings eller motsvarande verksamhetsenhets verksamhet väsentligt inskränks, utvidgas eller ändras på grund av att rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller på något annat jämförbart sätt väsentligt omorganiseras, ska arbetarskyddsorganisationen enligt principerna i detta avtal anpassas till produktionsinrättningens eller den motsvarande verksamhetsenhetens ändrade storlek och struktur.

4 § Samarbetsuppgifter

Med beaktande av produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhets storlek, verksamhetens art och övriga omständigheter bör arbetarskyddssamarbetet oberoende av samarbetsform gå ut på att,

- årligen utarbeta en verksamhetsplan i vilken hänsyn tas till företagets arbetarskyddsplanering med utvecklingsförslag
- behandla frågor som hänger samman med arbetsförhållandena och deras utveckling samt framställa förslag till förbättringar
- handlägga frågor som gäller behov, förverkligande och uppföljning av arbetarskyddsundersökningar på arbetsplatsen
- behandla frågor som gäller övervakningen av hälso- och säkerhetsriskerna på arbetsplatsen
- utreda behovet av intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen, framställa förslag därom och följa upp dess verkställande
- behandla ändrings- och renoveringsplaner som inverkar på arbetsplatsens arbetsförhållande, ge utlåtanden och följa upp deras förverkligande
- behandla frågor som hänger samman med arrangerande av arbetarskyddsutbildning, arbetshandledning och introduktion samt framställa förslag till åtgärder
- behandla frågan om verkställande av företagshälsovård och göra framställningar om dess utvecklande
- behandla frågan om att arrangera arbetarskyddsinformation på arbetsplatsen
- behandla andra ur arbetarskyddssynpunkt viktiga ärenden.

5 § Verksamhet i syfte att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga

Effektiveringen av verksamheten som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga förutsätter samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framställs principerna för verksamheten i syfte att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga. Detta garanterar att åtgärderna för att upprätthålla arbetsförmågan inleds i rätt tid och genomförs effektivt. Inom ramen för det samarbete som avses i detta avtal har parterna i uppgift att:

- tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen delta i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga
- främja skapandet av positiv inställning till verksamheten

- följa upp hur de anställda klarar sig i sin uppgift
- vid behov utarbeta direktiv för hur personer som är i behov av rehabilitering skall söka sig till sakkunniga för vård.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktigen har i uppgift att:

- i samband med planeringen av verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga delta i företagshälsovårdens planeringsarbete och utarbetandet av individuella åtgärdsplaner samt att delta i deras förverkligande och uppföljning.

6 § Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefen bör, med hänsyn till produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhetens art och omfattning, vara tillräckligt förtrogen med arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor.

Åt arbetarskyddschefen bör ordnas tillräckliga verksamhetsförutsättningar för att sköta uppdraget.

Arbetarskyddschefen har, vid sidan om övriga uppgifter i arbetarskyddssamarbetet, i uppgift att:

- göra sig förtrogen med stadganden, bestämmelser och direktiv som gäller arbetarskydd
- arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet
- göra sig förtrogen med arbetsplatsens planer och förhållanden beträffande hälsa och säkerhet, följa med hur de utvecklas och vid behov skrida till åtgärder för att avlägsna brister eller olägenheter som konstaterats
- att vid behov anskaffa behövligt material och information om arbetarskydd
- vid behov göra förslag till arrangemang av intern inspektionsverksamhet på arbetsplatsen
- organisera ett tillfredsställande informationsutbyte mellan arbetstagare, linjeorganisation och företagshälsovård.

7 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsperiod är fyra (4) år.

En arbetarskyddsfullmäktig bör väljas på arbetsplatser där minst 10 arbetstagare arbetar regelbundet. Då arbetstagarna är 10–20 till antalet kan arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans med arbetarskyddschefen verka som lokalt samarbetsorgan på arbetsplatsen. Om man lokalt inte

kommer överens om annat, iakttas i valen av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare de anvisningar som Lantbruksbranschernas Branschkommitté gett.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom.

Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utveckla sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av hans eller hennes uppdrag som arbetarskyddsfullmäktige. Arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

8 § Skötsel av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig (2020–2022)

1. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet förutsätter, att en arbetarskyddsfullmäktig ska befrias från sitt ordinarie arbete, för den tid som han/hon rimligen behöver för att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig.
2. På basen av ovan nämnda är den fritid som ges och den ersättning som betalas till arbetarskyddsfullmäktigen kalendermånadsvis följande:

<i>Antalet arbetstagare på arbetsplats</i>	<i>Fritid timmar/månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
10 – 20	4	38
21 – 50	6	50
51 eller fler	10	83

3. Beräkningsgrunden för arbetarskyddsfullmäktigens fritid är antalet arbetstagare på arbetsplatsen. Antalet konstateras i arbetarskyddskommissionen på basen av för varje kvartal separata användbara uppgifter och beräkningar. Ett dylikt konstaterande utförs vid ett möte som hålls under mittersta månaden av kvartalet. Avvikelser som möjligen inträffat under kvartalet och före detta konstaterande beträffande fritidens längd, utjämnas under senare delen av samma kvartal.
4. Om tidpunkten för befrielsen bör avtalas med vederbörande arbetsledning, ifall befrielsen inte är nödvändig på grund av någon exceptionell händelse på arbetsplatsen, såsom till exempel ett olycksfall i arbetet. När befrielsen ges bör faktorer som hör samman med arbetsarrangemangen beaktas.

5. Arbetarskyddsfullmäktigen bör föra bok över de uppgifter han eller hon utför. I bokföringen antecknas datum för utfört uppdrag, uppgifternas art och den tid som åtgått till att utföra uppgifterna. Uppgifternas och åtgärdernas art kan uppges med speciella benämningar som används i detta avtal samt i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Bokföringen bör på begäran av kommissionen eller dess medlem företrädas för arbetarskyddskommissionen. Beträffande tystnadsplikten iakttas bestämmelserna i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

9 § Verksamhetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktigen för förvaring av handlingar som skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig förutsätter. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras.

För att sköta sitt uppdrag har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att vid behov använda företagets normala kontorsutrustning och annan liknande utrustning. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

10 § Arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd

Om företagets anställda sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker får en dylik åtgärd inte riktas mot arbetarskyddsfullmäktigen såvida produktionsinrättningens verksamhet inte avbryts helt. Om man gemensamt kan konstatera att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, kan man i alla fall avvika från denna regel.

En arbetarskyddsfullmäktig kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på arbetarskyddsfullmäktigen själv, utan att majoriteten av de arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar ger sitt samtycke.

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte upphävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att upphäva arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal på grund av att han eller hon brutit mot ordningsbestämmelser, ifall arbetarskyddsfullmäktigen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att åttlyda de i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen nämnda förpliktelserna.

Arbetarskyddsfullmäktigen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om en rörelse helt eller delvis förlorar sin självständighet har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med detta avtal från den dag då mandattiden på grund av överlåtelsen av rörelsen upphör.

Vid bedömning av upphävningsgrunderna angående arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får arbetarskyddsfullmäktigen inte försättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas också på en person som utsetts till arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan har erhållit skriftligt meddelande. Kandidatskyddet börjar i alla fall tidigast tre veckor innan valet förrättas och avslutas för de kandidater som inte har valts till arbetarskyddsfullmäktig då valresultatet har konstaterats.

Bestämmelserna i denna punkt angående avskedande och upphävande av anställningsförhållandet måste tillämpas då det gäller en arbetstagare som verkat som arbetarskyddsfullmäktig även efter att hans eller hennes uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig upphört enligt följande:

<i>Tillämpningstid</i>	<i>Antalet arbetstagare, som arbetarskyddsfullmäktig representerat</i>
4 månader	högst 20
6 månader	minst 21

Ifall arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande upphävts i strid med detta avtal behandlas ärendet enligt arbetsavtalslagen (55/2001).

11 § Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktig

En arbetstagare som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än arbetstagaren hade innan han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Arbetstagaren får inte avskedas med anledning av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

12 § Ersättare

När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter ersättaren de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör. Arbetarskyddsfullmäktigen bör meddela arbetsgivaren om sitt förhinder och om att ersättaren har åtagit sig uppgiften.

Ersättaren befrias från sitt ordinarie arbete för den tid som han/hon behöver för att sköta de arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter som avses i 1 mom.

I övrigt har ersättaren, när han/hon sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna, samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

13 § Arbetarskyddsombud

Det anses ändamålsenligt man på små arbetsplatser med mindre än 10 arbetstagare bland arbetstagarna utser ett arbetarskyddsombud för samarbetet i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatsen.

Ovan nämnda bestämmelser beträffande val av arbetarskyddsfullmäktig kan tillämpas vid val av arbetarskyddsombud.

I detta sammanhang avsett arbetarskyddsombud har på arbetsplatsen som uppgift att:

- vid behov delta i inspektion som berör arbetarskyddet
- delta i inspektion som verkställs på grund av arten av ett inträffat olycksfall eller av olycksfallets eventuella inverkan på planeringen och genomförandet av arbetarskyddet
- övervaka att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas och anmärka om dessa inte iakttas
- anmäla missförhållanden som konstaterats för arbetsgivaren (arbetarskyddschefen) samt fästa arbetstagarnas uppmärksamhet vid iakttagandet av arbetarskyddsbestämmelserna och de konstaterade riskfaktorerna
- göra sig förtrogen med branschens arbetarskyddsbestämmelser
- stå i kontakt med arbetsplatsens arbetarskyddschef (arbetsgivaren) i frågor som berör arbetarskyddet.

Arbetarskyddsombudet får inte sägas upp på grund av att han/hon sköter sitt uppdrag som arbetarskyddsombud.

I enlighet med vad uppgifterna som avses i detta avtal förutsätter har arbetarskyddsombudet rätt att bli befriat från arbete för den tid som behövs, såvitt man har avtalat med arbetsledningen om befrielsen.

14 § Uppgifter utom arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens eller motsvarande samarbetsorgans medlem bör om möjligt på förhand komma överens med arbetsgivaren om arbetsuppgifter som utförs utanför ordinarie arbetstid, ifall uppgiften inte beror på direktiv från arbetarskyddsmyndighet eller inträffat olycksfall.

15 § Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens eller motsvarande samarbetsorgans medlem samt dess sekreterare för inkomstbortfall som skötseln av ifrågavarande uppgifter under arbetstid medför. Till sekreteraren betalas dessutom ett sekreterararvode såsom avtalas lokalt.

Om arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder ersätter arbetsgivaren honom eller henne för inkomstbortfall för ifrågavarande perioder. Arbetsgivaren ersätter också arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfall som orsakats av tillfälligt beviljad befrielse.

Om en person som avses i 1 mom. sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för denna förlo-
rade tid övertidsersättning eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse.

16 § Författningssamlingar

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

17 § Medling av meningsskiljaktigheter

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen om tillämpningen av detta avtal inte kan lösas lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

18 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 1.2.2020 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 7 februari 2020

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHERNA

Avtalsparterna anser det vara viktigt att även i fortsättningen trygga en kvantitets- och yrkesmässigt tillräcklig tillgång till arbetskraft inom avtalsbranscherna.

Vid användningen av arbetskraft manar avtalsparterna arbetsgivarna att agera enligt principen för "rent spel". Detta innebär bl.a. att kollektiv-avtalsbestämmelserna bör följas i alla anställningsförhållanden. Även vid utvecklingen av arbetsmiljö, arbetets innehåll och arbetsarrangemang på ett sätt som beaktar både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, kan användningen och tillgången till arbetskraft inom avtalsbranscherna främjas.

Anställningsförhållanden som ingåtts i branschen gäller tillsvidare, såvida det inte finns grundat skäl att ingå ett arbetsavtal på viss tid. Skäl för att ingå ett avtal på viss tid kan vara en annan arbetstagares vikariat eller en arbetshelhet som är av klar engångsnatur, dvs. ett projekt eller ett säsongbetonat arbete.

Arbetsgivarens grundprincip vid användningen av arbetskraft är att den arbetskraft som behövs står i anställningsförhållande till företaget som använder arbetskraft. Arbetsgivarna bör företagsspecifikt bedöma i vilka situationer (t.ex. för att klara behovstoppar eller vid speciella krav på yrkeskompetens) användningen av hyrd arbetskraft är befogad.

Ett företag som använder hyrd arbetskraft bör uppfylla de skyldigheter som enligt lagen om beställansvar gäller hyrd arbetstagare, arbetskraftsmyndigheter och företag som erbjuder arbetskraft. Arbetsgivaren bör på begäran meddela arbetsplatsens förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig om bl.a. antalet hyrda arbetstagare, avtalets varaktighet och tillämpligt kollektivavtal.

Bekämpandet av den s.k. grå ekonomin är ett gemensamt mål för företag och arbetstagare som verkar inom trädgårdsbranschens avtalsbransch.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

ARBETSAVTALSMODELL

ALFABETISKT REGISTER**SIDA**

A	Ackordslöner.....	26
	Anhörig.....	28
	Anställningsförhållandets början.....	2
	Anställningsförhållandets upphörande.....	4
	Arbetarskydd.....	43
	Arbetarskyddsavtal.....	73
	Arbetsavtal.....	2
	Arbetsfredsförpliktelse.....	2
	Arbetsoförmåga.....	35
	Arbetsskiftsförteckning.....	9
	Arbetstidsbank.....	14
	Arbetstidsbestämmelser.....	7
	Arbetstidsplan.....	9
	Avlöning.....	19
B	Begravning.....	28
	Bemärkelsedag.....	27
	Beredskap.....	18
	Bröllop.....	27
D	Diskriminering.....	2
E	Ersättande arbete.....	36
	Examenspenning.....	25
F	Faderskapsledighet.....	37
	Familjeledighet, löneutbetalning.....	37
	Fridagar.....	17
	Fridagar, flyttning.....	9
	Föreningsrätt.....	2
	Förkortning av arbetstiden.....	10
	Förtroendemannaavtal.....	66
	Förtroendemän.....	46
	Förtroendeuppdrag.....	46
G	Giltighetstid, avtalet.....	47
	Grupplivförsäkring.....	39
I	Inskolning i arbetet.....	3
J	Jourtjänstgöring.....	18

K	Kontinuerliga förhandlingar.....	44
	Kostnadsersättning (reskostnader).....	42
	Kravgrupper.....	21
	Kvällsskift.....	27
L	Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.....	27
	Likvärdigt bemötande av arbetstagare.....	2
	Lokal överenskommelse.....	9
	Lokala avtal.....	45
	Läkarundersökningar.....	38
	Lön för sjukdomstid.....	34
	Lönebestämmelser.....	19
	Löner.....	20
	Löneutbetalning.....	30
	Löneutbetalning under familjeledighet.....	37
	Lördagstillägg.....	26
M	Maximiarbetstid.....	17
	Medeltimförtjänst.....	31
	Medlemsavgifter, uppbörd.....	46
	Meningsskiljaktigheter.....	47
	Mertidsarbete.....	18
	Moderskapsledighet.....	37
	Måltidsrast.....	16
	Månadslöner, utjämnade.....	26
N	Nattarbete.....	26
	Nödarbete/ersättning.....	18, 30
O	Olycksfall.....	34
	Ombud.....	46
	Ordinarie arbetstid.....	7
	Orientering i branschen.....	24
P	Partnerskap, registrering.....	28
	Permittering.....	6
	Praktikanter.....	24
	Prestationslöner.....	25
	Prövotid.....	3
R	Raster.....	16
	Resekostnader, ersättningar.....	42
	Reservövning.....	27
	Resultatpremie.....	24
	Rådgivningsbesök.....	39

S	Samarbete på arbetsplatsen.....	45
	Sambo.....	27
	Semester.....	39
	Semesterersättning.....	41
	Semesterlön.....	40
	Semesterpremie.....	40
	Servicekörning.....	42
	Sjukdomsfall/barn.....	37
	Självständighetsdagens lön.....	33
	Skiftarbete.....	26
	Skolelever.....	24
	Skyddsdräkt.....	44
	Specialyrkesexamenspenning.....	25
	Studerande.....	24
	Sysselsättningsledighet.....	7
	Säsongarbetstagares sjukdomsfall.....	34
	Söckenhelgsersättning.....	32
	Söndagsarbete.....	28
T	Tillämpning, avtalet (tillämpningsområde).....	1
	Timlöner.....	20
	Tjänsteårstillägg.....	33
	Tolkning, avtalet.....	47
	Totalavlöning.....	30
U	Unga arbetstagare.....	24
	Uppbåd och reservövning.....	27
	Uppsägning.....	4
	Utbildningsavtal.....	61
	Utbyte av övertidsarbete mot ledighet.....	29
	Utjämnade månadslöner.....	26
	Utryckningsbetonat arbete.....	19
	Utvecklingssamtal.....	24
V	Veckoslutsarbete.....	29
	Vinstpremie.....	24
	Vårdledighet, tillfällig.....	37
	Vårdnadshavare.....	37
	Växtskyddstillägg.....	27
Y	Yrkesexamenspenning.....	25
	Yrkeskompetens, tillägg.....	22
Ö	Övertidsarbete.....	17
	Övertidsersättningar.....	28

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Annegatan 31–33 C 48 00100 HELSINGFORS

Telefon (09) 725 04 500 (växel)

www.tyonantajat.fi

INDUSTRIFACKET

PB 107 (Hagnäskajen 1 A) 00531 HELSINGFORS

Telefon 020 774 001 (växel)

www.teollisuusliitto.fi