

2020–2022

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
GRÖN- OCH MILJÖANLÄGGNINGSBRANSCHEN**

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.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 § Tillämpningsområde	1
2 § Komplementavtal.....	1
3 § Föreningsrätt	1
4 § Arbetsfredsförpliktelse	2
II BESTÄMMELSER FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	2
5 § Likvärdigt bemötande av arbetstagare	2
6 § Anställningsförhållandets början	2
7 § Anställningsförhållandets upphörande	4
8 § Permittering	7
III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	8
9 § Ordinarie arbetstid	8
9a § Förkortning av arbetstiden.....	10
9b § Arbetstidsbank.....	13
10 § Raster.....	16
11 § Fridagar	17
12 § Övertidsarbete och maximiarbetstid.....	17
13 § Mertidsarbete	18
14 § Nödarbete.....	18
15 § Beredskap	18
15a § Jourtjänstgöring.....	18
16 § Utryckningsbetonat arbete	19
IV LÖNEBESTÄMMELSER	19
17 § Avlöning.....	19
18 § Studerande med läroavtal, praktikanter, skolelever och personer som orienterar sig i branschen.....	24
18a § Yrkes- och specialyrkesexamenspenning	25
19 § Dyrortsklassificering av kommunerna	25
20 § Prestationslöner	26
21 § Utjämnade månadslöner	27
22 § Skiftarbete och nattarbete fr.o.m. 1.2.2020	27
23 § Uppbåd och reservövning	27
24 § Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.	27
25 § Övertidsarbete och söndagsarbete	28
26 § Totalavlöning	29
27 § Ersättning för nödarbete	30
28 § Lönebetalning.....	30
29 § Medeltimförtjänst.....	31

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR OCH TILLÄGG	31
30 § Söckenhelgersättning	31
31 § Lön för självständighetsdagen.....	32
VI SOCIALA BESTÄMMELSER	33
32 § Sjukdomsfall och olycksfall.....	33
33 § Lönebetalning under familjeledighet.....	36
34 § Ersättning för förlorad arbetsinkomst till följd av läkarundersökningar	37
35 § Grupplivförsäkring	38
36 § Semester	38
37 § Ersättning för resekostnader 2020	41
VII SKYDD I ARBETET	43
38 § Allmänna bestämmelser	43
39 § Skyddsdräkt.....	44
VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	45
40 § Principen om kontinuerliga förhandlingar	45
41 § Samarbete på arbetsplatsen	45
42 § Lokala avtal	45
43 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag	46
44 § Uppbörd av medlemsavgifter	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
ARBETSAVTALSBLANKETT.....	83
ALFABETISKT REGISTER	84

KOLLEKTIVAVTAL FÖR
GRÖN- OCH MILJÖANLÄGGNINGSBRANSCHEN
1.2.2020–31.1.2022
MELLAN
LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
OCH
INDUSTRIFACKET

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

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

Avtalet tillämpas på byggande av grönområden, skötsel av grönområden och friluftsområden, planering av grönområden och i övriga arbetsuppgifter i företag inom branschen samt i trädgårdsbutiker som verkar i direkt anslutning till företag inom branschen.

2 § Komplementavtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas:

1. Utbildningsavtalet mellan de undertecknade förbunden
2. Förtroendemannaavtalet mellan de undertecknade förbunden
3. Arbetarskyddsavtalet mellan de undertecknade förbunden.

3 § Föreningsrätt

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

4 § 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 förbjudna under avtalstiden eller medan förhandlingar pågår.

II BESTÄMMELSER FÖR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

5 § 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 finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

6 § Anställningsförhållandets början

1. Arbetsgivaren eller hans ställföreträdare har rätt att anställa och avskeda en arbetstagare samt att bestämma om ledning och fördelning av arbetet.

Anmärkning:

Då en arbetstagare anställs bör man sträva efter att först anställa arbetslösa inom branschen från den egna orten.

2. Arbetsavtal ingås skriftligt.
3. I arbetsavtalet ska fastställas huruvida avtalet gäller för viss tid eller tills vidare. Om detta inte har fastställts anses avtalet gälla tills vidare. Avtalet gäller för viss tid också då man kommit överens om ett visst arbete eller då tiden för anställningsförhållandets varaktighet annars framgår av avtalets syfte.
4. En arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå samt säga upp eller häva sitt 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.

7 § Anställningsförhållandets upphörande

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 utan avbrott</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.

Ett avtal som ingåtts för viss tid kan avslutas under avtalsperioden med ett avtal som ingåtts bevisligen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3. Om en visstidsanställd arbetstagare avbryter sitt arbete i förtid utan att han eller hon kommer överens om detta med arbetsgivaren, ska arbetstagaren ersätta arbetsgivaren för den skada som åsamkats. Som ersättning kan arbetsgivaren innehålla tre veckors lön eller om den försummade perioden är kortare det belopp som motsvarar lönen för denna period.

Arbetsgivaren får innehålla ovan nämnda belopp från arbetstagarens slutlikvid med iakttagande av det som stadgas i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt.

4. Arbetsgivaren får endast av vägande sakskaäl som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Som grund för uppsägning anses orsaker av vilka hävande av arbetsavtalet är möjligt enligt arbetsavtalslagen. Vidare anses som grund för uppsägning orsaker hos arbetstagaren själv, såsom försummelse att utföra

arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med 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 på ekonomiska och produktionsmässiga orsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt.

Anmärkning:

Då arbetstagaren är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall får arbetsgivaren inte säga upp arbetsavtalet på grund av detta, om inte sjukdomen har orsakat arbetstagaren väsentlig och permanent försvagad arbetsförmåga. Arbetsgivaren får inte heller säga upp arbetsavtalet under särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet som avses i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, eller då han fått veta att en arbetstagare är gravid, så att avtalet upphör att gälla då ledigheten eller vårdledigheten i fråga börjar eller medan den pågår.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

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.

5. Arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att genast häva arbetsavtalet oberoende av anställningsförhållandets form 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.

6. Uppsägningen ska göras skriftligt eller på annat sätt bevisligt. Då arbetsgivaren avslutar ett arbetsavtal ska orsaken till uppsägningen eller till att arbetsavtalet hävs meddelas. Den dag då uppsägningen sker ingår i uppsägningstiden. Outtagna semesterdagar får inte räknas in i uppsägningstiden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om det.
7. 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.

Protokollsanteckning:

Då en arbetstagare sägs upp bör arbetsgivaren också ta i beaktande bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

8. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att till arbetstagaren betala full lön för uppsägningstiden.
9. Om arbetstagaren lämnar sin anställning utan att följa uppsägningstiden är han eller hon skyldig att till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som ska betalas till arbetstagaren. Arbetsgivaren måste i alla fall följa det som stadgas om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.
10. Om underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Arbetstagarens deltagande i uppläggningsprogrammet under uppsägningstiden

11. Om inget 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 över fyra månader.

En förutsättning är ytterligare att ledigheten inte förorsakar arbetsgivaren betydande olägenhet.

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

8 § Permittering

1. 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 med iakttagande av minst 14 dagars varsel permittera en arbetstagar antingen för viss tid eller tills vidare genom att helt avbryta utförandet av arbete eller genom att förkorta arbetstagarens ordinarie arbetstid i den mån det är nödvändigt med tanke på permitteringen. Permitteringen kan avbrytas för en viss tid, om arbetsgivaren och arbetstagararen sinsonemellan kommer överens om det. Efter avbrottet fortsätter permitteringen utan nytt permitteringsvarsel.

3. När arbetsgivaren blivit medveten om att permittering som beror på minskning av arbetet på ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker är nödvändig, ska arbetsgivaren omedelbart meddela arbetstagararen eller förtroendemannen därom. Ifall permitteringen gäller minst tio arbetstagar ska arbetsgivaren också meddela Arbetskraftsbyrån om permitteringen.
4. 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 9a § avsedd fridag.

Meddelande om upphörande av permittering

Vid permitteringar som gäller tills vidare meddelar arbetsgivaren arbetstagararen om upphörande av permittering så tidigt som möjligt, dock senast sju dagar innan permitteringen upphör, ifall annat inte överenskommit.

En arbetstagarare 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.

5. Väderleksförhållanden

1. Om en arbetstagarare har infunnit sig på arbetsplatsen, men arbetsledningen har konstaterat att han eller hon på grund av otjänlig väderlek inte kan påbörja sitt arbete, betalas till arbetstagararen som anlant till arbetsplatsen ersättning för dagliga resekostnader enligt 36 §. Om arbetstagararen inte är berättigad till ersättning för dagliga resekostnader, betalas till honom eller henne den minsta ersättningen enligt 36 § 1 mom.

2. Om arbetsgivaren har meddelat att arbetstagaren ska stanna kvar på arbetsplatsen betalas i ersättning för väntetiden personlig timlön. Under den tiden är arbetstagaren skyldig att utföra andra arbeten som arbetsgivaren anvisat.
3. När arbetsledningen konstaterat att arbetet inte kan fortsätta, betalas för avbrott i arbetet på grund av regn, köld eller annat naturförhinder som lön för väntetiden personlig timlön till arbetsdagens eller arbetsskiftets slut, likväl högst för två timmar, men inte annan lön för väntetid.
4. För att undvika onödiga resor till arbetet fastställs vid behov en köldgräns för arbetsplatsen med beaktande av arbetsskedet och övriga förhållanden på arbetsplatsen, likaså eventuella andra väderleksförhållanden, under vilka det inte är nödvändigt att infinna sig på arbetsplatsen.
5. Fridagar på grund av otjänlig väderlek kan räknas som arbetstidsförkortningsdagar som avses i 9a § i kollektivavtalet, om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om det.
6. Arbeta som utförts av en arbetstagare och som förstörts på grund av väderleksförhållanden repareras på uppdrag och bekostnad av arbetsgivaren.

III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

9 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
2. Om företagets produktionsbehov så kräver kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas som genomsnittlig arbetstid. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan då variera från fyra till tio 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. Därefter ska det under minst en vecka följa arbetsskift på högst åtta timmar.

Den ordinarie arbetstiden per vecka ska jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar på en tidsperiod på högst 52 veckor.

Tillämpningsanvisning:

Tillämpningen av arbetstider enligt arbetsskiftsförteckningen grundar sig på företagets produktionsbehov och/eller på arbetstagarnas behov. Med en arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen avses arbetsskift, vilkas längd kan variera mellan fyra och tio timmar. Under samma vecka kan det förekomma flera arbetsskift av olika längd. Längden på arbetsskiftet kan också variera veckovis eller månadsvis.

Antalet arbetstimmar i arbetsveckan kan variera i arbetsskift som avses i arbetsskiftsförteckningen. 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 arbetsskiftsförteckningen görs upp.

3. Genom lokala överenskommelser kan arbetstiden per dygn enligt arbetsskiftsförteckningen vara 11 timmar i högst en vecka. Då kan den ordinarie arbetstiden per vecka vara högst 55 timmar. Efter en sådan period på en vecka ska det under minst en vecka följa arbetsskift på högst åtta (8) timmar.
4. När den ena fridagen i veckan flyttas fram för att ges senare, ökar den veckans veckoarbetstid med antalet timmar i ett arbetsskift. Med arbetstagarens samtycke kan också veckovilodagen flyttas så att den ges senare. Då ökar veckoarbetstidens längd med antalet timmar i två arbetsskift. I detta fall ska 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 anknyttande risker för arbetssäkerheten och hälsan. Arbetsgivaren ska höra arbetstagaren om hur han eller hon orkar.

5. Om en genomsnittlig arbetstid enligt punkt 2 tillämpas utarbetar arbetsgivaren en årsarbetsplan som grundar sig på en 40-timmars arbetsvecka. Längden på arbetstiden per vecka för de olika perioderna ska framgå av planen. När utjämningsperioden för arbetstiden börjar och slutar måste kunna konstateras.
6. För arbetsplatsen utarbetas en arbetsskiftsförteckning, av vilken framgår när arbetstagarens ordinarie arbetstid börjar och slutar samt när vilotiderna infaller. Arbetsskiftsförteckningen görs upp för samma tidsperiod som utjämningsystemet för arbetstiden, dock för en period på minst fyra

veckor, om detta inte är omöjligt på grund av oregelbundenheten i det arbete som ska utföras. Arbetsskiftsförteckningen ska i alla fall göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren höra förtroendemannen, eller om någon sådan inte finns, en annan företrädare som arbetstagarna har utsett. Arbetsskiftsförteckningen ska i god tid ges arbetstagarna för kännedom, dock senast fyra dagar innan den arbetsperiod som förteckningen gäller inleds.

7. När arbetsskiftsförteckningen görs upp beaktar arbetsgivaren att arbetsskiften inte medför oskäligt men eller oskälig ansträngning för arbetstagarna.
8. Arbetstiderna enligt arbetsskiftsförteckningen kan ändras på ett sätt som man lokalt kommer överens om på grund av produktionsrelaterade eller övriga behov. Ändringsbehovet kan föreslås av arbetsgivaren eller av arbetstagaren.
9. Arbetsveckan börjar på måndag klockan 06.00.

9a § 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 samt lördagen 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 fridagar 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 fridagar 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 ska 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 intjänades.

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 vid beräkningen av vare sig medeltimförtjänsten eller ersättningen för övertids-, söndags- eller nödarbete.

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 Trä- och specialbranschernas förbunds 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 extra fridagar, tills summan av arbetstidens förkortning som förverkligas åren 1986–1990 överskrider dessa fritidsarrangemang.

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

Till en 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 intjänats, ska 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 intjänad ledighet dessförinnan inte har getts, betalas till arbetstagaren en lön som motsvarar ledigheten.

Förkortning av arbetstiden och semester

Då semesterens längd beräknas 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.

9b § 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 förtroendemann 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 intjänningen 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.

10 § Raster

Måltidsrast

1. När arbetstiden är minst sex 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 9 § eller om arbetstidsförkortning enligt 9a § 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 eller 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 ska infalla. När man avtalar om rasterna beaktar man att arbetstagaren ska orka med sitt arbete.

11 § Fridagar

1. Till en 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 produktionsrelaterade orsaker så kräver kan man komma överens om att skjuta fram veckovilan. Motsvarande ledighet, som förkortar den ordinarie arbetstiden, ska dock ges senast inom två månader från dess ursprungliga tidpunkt. Ifall veckovila inte getts på ovan nämnt sätt, ska till arbetstagaren betalas 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 fridag. Vid arbeten, som till följd av sin 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.
4. Då man använder arbetstidsschema kan veckans andra fridag flyttas så att den ges senare under samma utjämningsperiod.
5. 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.

12 § 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. En så klar och bevislig överenskommelse som möjligt om utförande av arbete som övertidsarbete ska göras mellan arbetsgivare och arbetstagare.
3. Om möjligt ska man komma överens om övertidsarbete senast före den sista rasten under ordinarie arbetstid.

13 § 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 ibrukttagande. När det gäller deltidsanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Kollektivavtalsparterna har utarbetat separata anvisningar om mertidsarbete för arbetsplatserna.

14 § Nödarbete

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

15 § Beredskap

En arbetstagare ersätts för beredskap i enlighet med arbetstidslagen genom att det för beredskapstiden till honom eller henne betalas en lön, som uppgår till hälften av den lön som baserar sig på medeltimförtjänsten eller genom att hälften av beredskapstiden räknas in i arbetstiden.

15a § 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 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.

16 § Utryckningsbetonat arbete

1. Utryckningsbetonat arbete är ett arbete som utförs till följd av kallelse, varvid en arbetstagare blir tvungen att infinna sig till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon 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 fridag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning som motsvarar den personliga lönen för en timme.
 - B. Om nämnda kallelse getts mellan kl. 21.00 och kl. 06.00, betalas en ersättning som motsvarar den personliga lönen för två timmar.

IV LÖNEBESTÄMMELSER**17 § Avlöning**

1. Arbetstagarens personliga timlön består av:
 - 1) lön enligt den på arbetets svårighetsgrad baserade kravgruppen och
 - 2) kompetenstillägg som bestäms utgående från arbetet uppvisad yrkeskompetens
 - 3) en andel som bestäms på basen av tillägg.

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

Kravgrupp	Dyrortsklass					
	Huvudstadsregionen		I		II	
	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h
1	10,09	10,59	9,45	9,92	9,16	9,62
2	10,59	11,12	9,92	10,42	9,59	10,07
3	11,14	11,70	10,46	10,98	10,12	10,63
4	11,74	12,33	10,99	11,54	10,66	11,19
5	12,27	12,88	11,50	12,08	11,14	11,70

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

Kravgrupp	Dyrortsklass					
	Huvudstadsregionen		I		II	
	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h
1	10,26	10,77	9,61	10,09	9,31	9,78
2	10,76	11,30	10,08	10,58	9,74	10,23
3	11,31	11,88	10,62	11,15	10,27	10,78
4	11,91	12,51	11,15	11,71	10,81	11,35
5	12,44	13,06	11,66	12,24	11,29	11,85

3. **Grunderna för indelningen i kravgrupper**

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.

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

1. Indelning i kravgrupper

De arbeten som ska 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.

2. Definition av arbetstagarens kravgrupp

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

I fråga om vilka uppgifter som ska ges till förtroendemannen tillämpas det som sägs i 6 § punkt 1 i förtroendemannaavtalet.

Tillämpningsanvisning:

När arbetsgivaren bestämmer arbetstagarens kravgrupp ska definitionen grunda sig på hur krävande de arbetsuppgifter är som arbetstagaren utför.

Om arbeten som tillhör flera kravgrupper hör till arbetstagarens arbetsuppgifter ska arbetstagarens kravgrupp bestämmas enligt kravgruppen för de arbeten som han eller hon huvudsakligen utför. Man kan också bestämma en vägd kravgrupp enligt de tidsandelar arbeten av olika kravnivåer fordrar. För att tidsandelar ska kunna användas förutsätts en bokföring av arbetstiderna för enskilda arbets kategorier eller, om någon sådan inte finns, en arbetsplan.

5. Yrkeskompetenstillägg**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	

Kompetenstilläggets storlek är 5–30 % av lönen i kravgruppen.

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningsförhållandet varat i 4 månader. Tidigare anställningsförhållanden hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av ovan nämnda 4 månaders period. Om arbetsavtalet under den första perioden gäller endast 5 månader, behöver kompetenstillägget inte fastställas inom ovan nämnda tidsfrist. I det fallet ska kompetenstillägget dock fastställas omedelbart när följande arbetsperiod börjar. Kompetenstillägget kan även fastställas i avlöningen genast vid anställningens början, om det är motiverat till exempel med beaktande av tidigare arbetserfarenhet.

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 yrkeskompenstillägget samt dess storlek och gradering saknas enligt ovan, betalas till arbetstagaren ett kompetenstillägg på minst 6 %.

6. Resultat- och vinstpremie

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

Den resultatpremie som betalats till arbetstagaren beaktas när semesterersättning och -lön beräknas, om man inte kommit överens om att resultatpremien ska räknas in i medeltimförtjänsten.

Med stöd av företagsledningens eller bolagsstämman beslut kan arbetsgivaren betala en vinstpremie som grundar sig på exempelvis omsättningen, driftsbidraget, förädlingsvärdet eller avkastningen på kapitalet. Arbetsgivaren avtalar lokalt om grunderna för premieutdelningen eller ger arbetstagarna en utredning om dem.

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

1. En arbetstagare som står i läroavtalsförhållande och som saknar tidigare branscherfarenhet ska under det första året få minst 85 procent av lönen i kravgrupp ett och under det andra året minst 95 procent 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 ska arbetserfarenhet från andra branscher bedömas och beaktas som en lönehöjande faktor.

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

Läroavtalsutbildning som inletts under pågående anställningsförhållande jämställs i fråga om avlöningen med arbetstagarens egen uppgift.

När utbildningen avslutats ska 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 procent av lönen i kravgrupp ett.
3. Till skolelever som studerar i grundskolan, gymnasiet eller vid en annan läroanstalt samt till ungdomar som under året i fråga går ut grundskolan eller gymnasiet och som arbetar under läroanstalternas lov eller andra ledigheter, betalas minst 70 procent av lönen i kravgrupp ett.
4. Till en arbetstagare som saknar arbetserfarenhet inom branschen betalas för orienteringsperioden minst 90 procent 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.

18a § 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.

19 § Dyrortsklassificering av kommunerna

Följande kommuner hör till dyrortsklass I:

Enare, Enontekis, Hyrynsalmi, Hyvinge, Ijo, Joensuu, Jyväskylä, Kemi, Kemijärvi, Keminmaa, Kervo, Kittilä, Kolari, Kuhmo, Kuopio, Kuusamo, Kyrkslätt, Muonio, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Ranua, Ristijärvi, Rovaniemi, Salla, Savukoski, Simo, Sodankylä, Tammerfors, Tavastehus, Tervola, Torneå, Träskända, Uleåborg, Utsjoki, Vasa och Övertorneå och samtliga kommuner på Åland.

Alla övriga kommuner hör till dyrortsklass II.

I detta avtal avses med huvudstadsregionen Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda.

20 § Prestationslöner

1. Lokalt kan man komma överens om arbeten som ska utföras mot prestationslön. Man ska 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 ska utföras.
3. I arbete mot prestationslön ska arbetena prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordsarbetstakt med minst 20 procent 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 lön enligt de fördelningsgrunder som gruppen meddelat.

4. Lokalt kan man komma överens om att ett produktionstillägg ska betalas vid sidan av den personliga timlönen. Grunden för produktionstillägget kan vara arbetets mängd, kvalitet eller någon annan överenskommen grund.
5. **Prestationsbaserad totalavlönning**

På respektive anläggningsplats kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om en prestationsbaserad totallön för ett visst arbetsställe. Prissättningen av prestationen ska avtalas innan arbetet påbörjas.

Vid tillämpning av prestationsbaserad totallön tillämpas den målinkomst som används vid prestationsavlönat arbete. Den totallön som avtalas för arbetsstället innehåller alla de ersättningar som anknyter till arbetstiden förutsatt att arbetstagaren/arbetstagargruppen själv kan besluta om tidpunkten då arbetet utförs. Då prestationsbaserad totallön tillämpas är arbetstagarens personliga tidlön garanterad.

21 § Utjämnade månadslöner

Utgjämning månadslön, som utgår med lika stort belopp från månad till månad, beräknas så att timlönen multipliceras med talet 170.

22 § Skiftarbete och nattarbete fr.o.m. 1.2.2020

1. Tillägg för skift- och nattarbete cent/h

kvällsskift (t.ex. kl. 14–22)	81
nattskift (t.ex. kl. 22–05)	158

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.

2. För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, men som avviker från de i detta avtal överenskomna tidpunkterna då arbetet inleds och avslutas, betalas för arbete som utförts klockan 22–05 en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.

23 § 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 beräknad enligt medeltimförtjänsten. Om arbetstagaren också under uppbådsdagen är i arbete betalas till honom dessutom lön för arbetstiden.
2. Ovan nämnda 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.

24 § 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 vigselförloppsdag 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.

25 § Övertidsarbete och söndagsarbete

1. Övertid per dygn

Med dagligt övertidsarbete avses arbete som utförts utöver den i 9 § punkt 1 i detta kollektivavtal avsedda ordinarie dvs. åtta (8) timmars arbetstiden per dygn eller utöver den i 9 § punkt 2 och 3 avsedda, i arbetsskiftsförteckning bekräftade ordinarie arbetstiden som utförs under arbetsdygnet.

För dagligt övertidsarbete betalas för de två första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lönen förhöjd med 100 %.

2. Övertid per vecka

Med övertidsarbete per vecka avses arbete som utan beaktande av det under arbetsveckan utförda dagliga övertidsarbetet överskrider den i 9 § punkt 1 i detta kollektivavtal avsedda ordinarie arbetstiden per vecka, dvs. 40 timmar, eller den i 9 § punkt 2 och 3 avsedda ordinarie arbetstiden per vecka.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för de därpå följande timmarna lönen förhöjd med 100 %.

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

Om den ordinarie arbetstiden per vecka bestäms enligt den arbetsskiftsförteckning som avses i 9 § punkt 2 eller 3 och arbetsgivaren avbryter arbetstagarens anställningsförhållande innan arbetstagarens arbetstid har utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas hur många timmar i genomsnitt arbetstiden för den oavslutade tidsperioden överskrider 40 timmar per vecka, exklusive dagligt övertidsarbete. För de

timmar som överskrider 40 beräknade på ovan beskrivet sätt betalas en ersättning som motsvarar ersättningen för övertidsarbete per vecka.

3. **Söndagsarbete**

För arbete som utförts på en söndag, en kyrklig helgdag eller självständighetsdagen betalas 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 överföra ersättningen till arbetstidsbanken.

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

4. **Veckoslutsarbete**

Med en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar endast under veckoslut, under söckenhelger eller på jul- eller midsommarafton kan man komma överens om betalning av lön som är lika stor för alla arbetstimmar. Överenskommelsen ska ske skriftligt och av överenskommelsen ska framgå att den avtalade lönen innehåller eventuella tillägg för kvälls- och lördagsarbete och ersättningar för övertidsarbete per dygn samt 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 ledigheten som motsvarar övertidsarbetet beräknas genom att man i tillämpliga delar följer bestämmelserna om övertidsersättning i 25 §. Annan än arbetstidsbankledighet ska ges och tas ut inom sex månader från det övertidsarbetet utfördes.

En sådan ledighet jämställs med dagar i arbete som nämns i 3 § i semesterlagen då semester intjänas.

26 § Totalavlönning

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.

27 § Ersättning för nödarbete

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

28 § Lönebetalning

1. Till arbetstagaren betalas lön två gånger i månaden, om inte annat har överenskommit.

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

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

Om företaget i enlighet med den ovan nämnda regeln betalar lön med två veckors mellanrum, och om man lokalt kommer överens om saken, kan den ena av de betalda 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 ska ersättning betalas skilt för sig i samband med den egentliga lönebetalningen. Ifall det ingår naturaförmåner i avlöningen bör dessa beaktas då lörens förhöjningsandelar beräknas.

Lörens förhöjningsandelar får inte inrymmas i arbetstagarens grundlön.

2. Anmärkning mot lön, om det gäller det penningbelopp som betalats samt det lönebelopp som beräknats, ska göras snarast möjligt, dock senast under den kalendermånad som följer på lönebetalningen.

3. Då anställningsförhållandet upphör ska slutlikviden betalas snarast möjligt, dock senast inom fyra arbetsdagar.
4. Om inte annat överenskommes, betalas lönen till sådan penninginrättning som arbetstagaren anvisar.

29 § Medeltimförtjänst

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

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

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

Om man när man i företaget beräknar 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

30 § 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 veckoarbetstiden vid en annan tidpunkt. Om motsvarande ledighet inte ges, betalas för arbete som utförts den aktuella lördagen lönen förhöjd med 50 %.

31 § Lön för självständighetsdagen

Till en arbetstagare betalas för självständighetsdagen, om den annars hade varit arbetsdag, en lön som motsvarar en hel arbetsdag och som beräknats 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 en arbetstagare som är i arbete under självständighetsdagen betalas lön såsom för söndagsarbete.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

32 § 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 procent av lönen för de arbetsdagar som infaller under perioden mellan dagen för insjuknandet och de därpå följande 9 vardagarna.

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

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

Om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått oavbrutet i 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 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.

3. Lönebetalning 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 lönebetalningsdag.

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 sjukförsäkringslagen 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 arbetsoförmågan 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 arbetsoförmågan beror på olycksfall i arbetet avdras ingen karensdag.

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

Ifall 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 lönebetalningen 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.

33 § Lönebetalning 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.

Bestämmelsen ovan tillämpas även på adoptionsföräldrar, vårdnads-havare som bor i separata hushåll och personer som lever i registrerat parförhållande samt ensamförsörjare.

En förutsättning för betalning av lön för sjukdomstid är att båda vårdnads-havarna förvärvsarbetar och att man över barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som fordras för arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande varat i minst en månad. Då man tillämpar denna punkt jämföras 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.

Svårt sjukt barn

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

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.

34 § 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 (1484/2001) 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 (1484/2001) förutsatta undersökningar som beror på att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till sådan arbetsuppgift som förutsätter läkarundersökning.
- I statsrådets förordning (339/2011) avsedda cancerscreeningar.

Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid betalas för extra utgifter en ersättning som motsvarar minimidagpenningen i enlighet med sjukförsäkringslagen.

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 ordinerad 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 ska 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 en läkarundersökning som han reserverat.

35 § Grupplivförsäkring

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

36 § Semester

1. Beträffande semester gäller vad som stadgats i semesterlagen. Av den intjänade semestern ges minst 12 vardagar som oavbruten semester under semesterperioden (2.5–30.9). Den del av semestern som ges utanför semesterperioden förlängs med 1/3 enligt följande:

Semester som ges utanför semesterperioden *Förlängning*

1 dag	-
2 dagar	1 dag
3 dagar	1 dag
4 dagar	1 dag
5 dagar	2 dagar
6 dagar	2 dagar
7 dagar	2 dagar
8 dagar	3 dagar
9 dagar	3 dagar
10 dagar	3 dagar
11 dagar	4 dagar
12 dagar	4 dagar
13 dagar	4 dagar
14 dagar	5 dagar
15 dagar	5 dagar
16 dagar	5 dagar
17 dagar	6 dagar
18 dagar	6 dagar

Den del av semestern som överskrider fyra veckor (vintersemester) får arbetsgivaren ge separat utanför semesterperioden.

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

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

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

Semesterlönen per dag beräknas genom att man multiplicerar den på ovan nämnda sätt beräknade 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 beräknade 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.

5. Naturaförmåner som tillhör lönen ska ges oavkortade under semestern.
6. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den uppgivna tidpunkten och återkommer till arbetet genast efter att semestern upphört, betalas som semesterpremie 50 procent av hans eller hennes semesterlön. Semesterpremien betalas efter varje avslutad delsemester.

Semesterpremien betalas 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 betalas också till en arbetstagare som går i pension samt till en 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- eller tjänsteförhållande. Till en arbetstagare som är permitterad, moderskaps- eller föräldraledig betalas också semesterpremie. Semesterpremien betalas också till en arbetstagare, vars anställningsförhållande sägs upp av orsaker som inte beror på arbetstagaren.

Frivillig militärtjänst jämställs här med värnplikt.

Protokollsanteckning:

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

Om semestern förlängs enligt punkt 1 beräknas 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.

7. Då ett anställningsförhållande för viss tid upphör, och om arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan inte kommit överens om betalning av semesterersättning i samband med varje lönebetalning, betalas till arbetstagaren förfallen semesterersättning enligt följande:
- 13,0 procent av arbetsinkomsten till en arbetstagare, vars anställningsförhållande varat under ett år,
 - 16,5 procent av arbetsinkomsten till den del arbetstagarens anställningsförhållande varat oavbrutet över ett år.

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

Tillämpningsanvisning:

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

8. När ett anställningsförhållande som gäller tills vidare, dvs. ett fortlöpande anställningsförhållande, upphör betalas 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.

37 § Ersättning för resekostnader 2020**1. Dagliga resekostnader**

Resor mellan bostaden och arbetsplatsen bekostas i regel av arbetstagaren själv.

I arbeten som inte har någon fast arbetsplats och då det är typiskt att platsen där arbetet utförs ofta växlar, betalar arbetsgivaren ersättning för de dagliga resekostnaderna enligt följande:

<i>Enkel resa mellan bostad och arbetsplats</i>	<i>Ersättning/dag</i>
20–30 km	3,90 euro
31–50 km	7,30 euro
51–70 km	8,60 euro
över 70 km	avtalas separat.

Om arbetsgivaren ordnat transport för arbetstagarna till platsen där arbetet utförs, utgår ingen ersättning.

2. Servicekörning

När arbetstagaren med egen bil utför s.k. servicekörning som han/hon kommit överens om med arbetsgivaren betalas till arbetstagaren som ersättning för kostnaderna 43 cent/kilometer. Om användning av släpvagn krävs i samband med servicekörning betalas en tilläggsersättning på 7 cent/kilometer. Då egen bil används för byte av arbetsplats under ett arbetsskift anses det utgöra servicekörning.

3. Kostnadsersättning för kommenderingsresor

När arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa som har karaktär av kommendering, som varar minst sex (6) timmar och från vilken arbetstagaren kan komma hem till natten, betalar arbetsgivaren 16,65 euro i ersättning för omkostnader. Om resan varar över 10 timmar är ersättningen 22,90 euro. Denna ersättning för omkostnader gäller inte normalt arbete på grönanläggningsbygget inom det område för arbete som bestämts i arbetsavtalet.

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 43 cent per körkilometer.

4. Övernattningstillägg

Om arbets- eller kommenderingsresa förutsätter övernattning, är arbetsgivaren skyldig att ordna logi. Arbetsgivaren ska dessutom betala en dagpenning på 31,45 euro för varje dygn som förutsätter övernattning.

För arbetstagare som på grund av arbetet bor i inkvartering som ordnats av arbetsgivaren bekostar arbetsgivaren en hemresa en gång i veckan. Hemresan ersätts enligt resa med allmänna transportmedel så att den maximala andelen som bekostas av arbetsgivaren uppgår till högst 53,60 euro/gång. Om hemresan görs varannan vecka är motsvarande ersättning högst 106 euro/gång.

VII SKYDD I ARBETET

38 § Allmänna bestämmelser

1. Arbetsgivaren ska 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 ska givna skyddsföreskrifter ovillkorligen följas. Varje arbetstagare är skyldig att meddela arbetsgivaren om iakttagna bristfälligheter, som kan utgöra en fara för arbetssäkerheten.
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 ska 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 1484/2001.
5. För arbetstagare som arbetar med giftiga växtskyddsmedel och ogräsutrotningsmedel 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 eller hon genomgår en läkarundersökning som avses i denna punkt.

6. När skadlig belastning orsakad av hög temperatur i arbetslokalen ska bedömas och reduceras ska 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, ska arbetsgivaren sträva efter att för graviditetstiden flytta arbetstagaren till uppgifter som är lämpliga för henne.

39 § Skyddsdräkt

1. Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren per kalenderår det antal skyddshandskar som behövs och högst två skyddsdräkter, som är reserverade för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.
2. Åt en fast anställd arbetstagare som arbetar utomhus reserverar arbetsgivaren ändamålsenliga regnkläder.

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

3. 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 paragraf.

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

4. Då en arbetstagare i sitt arbete är tvungen att använda frätande eller giftiga ämnen, ska arbetsgivaren till hans eller hennes förfogande i sådana arbeten ställa en ändamålsenlig skyddsdräkt, huvudbonad, skodon och handskar.
5. 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 eller hennes förfogande.
6. För arbete med motor- och röjningssåg ställer arbetsgivaren till arbetstagarens förfogande en skyddshjälm med tillhörande hörselskydd och skyddsglasögon som godkänts för ändamålet och under den kalla årstiden också hjälmluva, skyddsstövlar samt skyddsbyxor och handskar med sågskydd.

Om arbetet är kortvarigt och arbetstagaren har ovan nämnda ändamålsenliga utrustning, kan man lokalt avtala om att de används i dessa arbeten. Till arbetstagaren betalas som ersättning för användningen av ovan nämnda utrustning 2,48 euro per arbetsdag.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

40 § 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 arbetsmarknadsuppgörelse eller 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.

41 § 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 samt minska sjukfrånvaron och övriga produktionsstörningar. Ett gott samarbete gör arbetet mera produktivt och höjer kvaliteten. Detta gör företagets verksamhet mera lönsam och ökar företagets förmåga att betala lön.

De undertecknade organisationerna rekommenderar därför att man vid företag inom branschen fäster uppmärksamhet vid vad gott samarbete betyder och att man försöker upprätthålla och utveckla ett sådant.

42 § 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.

43 § 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.

44 § Uppbörd av medlemsavgifter

Ifall 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.

45 § Organisationernas ombud

De undertecknade organisationernas befullmäktigade ombud har, efter att ha ingått överenskommelse med eller i tid lämnat meddelande till arbetsgivaren, rätt att besöka en arbetsplats som berörs av detta avtal för att förhandla med arbetsgivaren och tillsammans med arbetsgivaren,

arbetsgivarens representant eller arbetstagarnas förtroendeman följa avtalets tillämpning.

46 § Avtalets tolkning och medling av meningsskiljaktigheter

1. Ifall en arbetstagare har något att påpeka angående tolkningen och tillämpningen av detta avtal eller angående andra avtal i anslutning till detta avtal, bör han eller hon 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, ska 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 LAF

Mikko Jaakkola

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Marko Rosqvist

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
INDUSTRIFACKET

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

PROTOKOLL OM REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR GRÖN- OCH MILJÖANLÄGGNINGSBRANSCHEN

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 2018–2019 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 följande:

- huvudstadsregionen: 16 cent/timme eller 27,20 euro/månad
- område I: 15 cent/timme eller 25,50 euro/månad
- område II: 15 cent/timme eller 25,50 euro/månad.

Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.2.2021 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är följande:

- huvudstadsregionen: 17 cent/timme eller 28,90 euro/månad
- område I: 16 cent/timme eller 27,20 euro/månad
- område II: 15 cent/timme eller 25,50 euro/månad.

2.2 Kravgruppernas timlöner och yrkeskompetenstillägg (17 §)

Timlönerna höjs 1.2.2020 och 1.2.2021 i varje kravgrupp med 15–17 cent/timme, vilket beräknats i euro för respektive dyrortsklass utgående från den allmänna förhöjningen.

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

Kravgrupp	Dyrortsklass					
	Huvudstadsregionen		I		II	
	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h
1	10,09	10,59	9,45	9,92	9,16	9,62
2	10,59	11,12	9,92	10,42	9,59	10,07
3	11,14	11,70	10,46	10,98	10,12	10,63
4	11,74	12,33	10,99	11,54	10,66	11,19
5	12,27	12,88	11,50	12,08	11,14	11,70

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

Kravgrupp	Dyrortsklass					
	Huvudstadsregionen		I		II	
	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h	Tabell €/h	Tabell inkl. kompetenstillägg (5 %) €/h
1	10,26	10,77	9,61	10,09	9,31	9,78
2	10,76	11,30	10,08	10,58	9,74	10,23
3	11,31	11,88	10,62	11,15	10,27	10,78
4	11,91	12,51	11,15	11,71	10,81	11,35
5	12,44	13,06	11,66	12,24	11,29	11,85

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 Yrkes- och specialyrkesexamenspenning (18a §) 114 €
- 2.3.2 Tillägg för kvällsskift (22 §) 81 cent/timme
- 2.3.3 Tillägg för nattskift (22 §) 1,58 €/timme
- 2.3.4 Tillägg för arbete med motor- och röjningssåg (39 §) 2,48 €/timme
- 2.3.5 Ersättning till förtroendeman (Förtroendemannaavtalet 7 §)
 - 5–20 arbetstagare 38 €
 - 21–50 arbetstagare 50 €
 - 51 eller flera arbetstagare 83 €
- 2.3.6 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:

6 § 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.

8 § Permittering

Punkt 5 stryks

I visstidsanställningar som pågår i mer än tre månader kan en arbetstagare permitteras på betydande produktionsmässiga orsaker. Permitteringen kan genomföras endast om övriga arbetstagare på arbetsplatsen som gör motsvarande arbeten är på semester eller

permitterade under permitteringstiden. Permitteringen kan inte genomföras så att den börjar två veckor före slutet av en avtalad arbetsperiod.

9 § Ordinarie arbetstid

Punkt 4 uppdateras med en tillämpningsanvisning

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.

9a § 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

9b § 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.

12 § 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.

13 § 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.

15a § Jourtjänstgöring

Tillägg enligt arbetsgruppens beslut under tidigare avtalsperiod

Beslut fattades om en textändring och ett tillägg i kollektivavtalet för grön- och miljöanläggningsbranschen i enlighet med det som överenskommits i arbetsgruppen under föregående 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 jouren 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.

17 § Avlöning

Uppdatering av punkt 3

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.

Uppdatering av punkt 5, femte stycket

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningsförhållandet varat i 4 månader. Tidigare anställningsförhållanden hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av ovan nämnda 4 månaders period. Om arbetsavtalet under den första perioden gäller endast 5 månader, behöver kompetenstillägget inte fastställas inom ovan nämnda tidsfrist. I det fallet ska kompetenstillägget dock fastställas omedelbart när följande arbetsperiod börjar. Kompetenstillägget kan även fastställas i avlöningen genast vid anställningens början, om det är motiverat till exempel med beaktande av tidigare arbetserfarenhet.

22 § 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.

24 § 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 vigselfdag 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.

28 § 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.

30 § Söckenhelg ersättning

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 söckenhelg ersättning. Till deltidsanställda arbetstagare betalas söckenhelg ersättningen 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 söckenhelgsersättning för juldagen, långfredagen och annandag påsk betalas för arbete som utförts under söckenhelgen i fråga, förutom söckenhelgsersättning, 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 söckenhelgsersättning endast i det fall att det gäller arbete under de dagar som räknas upp i punkt 3. I andra fall ingår söckenhelgsersättningarna 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 %.

32 § 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.

33 § Löneutbetalning under familjeledighet

Tillfällig vårdledighet

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.

36 § Semester

Tillägg i punkt 7

Tillämpningsanvisning:

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

39 § Skyddsdräkt

Uppdatering av punkt 1–3

Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren per kalenderår det antal skyddshandskar som behövs och högst två skyddsdräkter, som är reserverade för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.

Åt en fast anställd arbetstagare som arbetar utomhus reserverar arbetsgivaren ändamålsenliga regnkläder.

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

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 paragraf.

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

Mikko Jaakkola

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 utvecklingen 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 bättre förutsättningar än tidigare att inrikta sin utbildning på sina intresseområden och utvecklingen av en mångsidig yrkeskunskap. Vuxenutbildning kommer att få en allt större betydelse i upprätthållandet av yrkeskunskapen.

Utbildningen har även en central betydelse med tanke på utvecklingen 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 observerar 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 av 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 en arbetstagarare deltar i kurser eller konferensdagar som behandlar anställningsförhållanden, vilka arrangeras av arbetsgivaren eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna tillsammans, ersätter arbetsgivar- och arbetstagarparten 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. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

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 en arbetstagare i ovan avsedd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tremånaderskurs avbryts hans eller hennes 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 arbetarskyddsförtroendeuppdrag 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 har 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 eller hon 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 arbetstagarers fackförbund eller fackavdelning.

9 § Behandling av meningsskiljaktigheter

Vid behandling av meningsskiljaktigheter iakttas förhandlingsordningen 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 överläts, 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 utslutning. 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 förtroedeman sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna något annat sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet.

En förtroedeman 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 åtgärda 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 överlåtelsen 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 förtroedeman även efter att hans eller hennes uppdrag som förtroedeman 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 upphävts 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 arbetstagarernas lön eller tillämpningen av olika lagar och avtal som berör deras anställningsförhållande, bör förtroendemannen ha tillgång till alla uppgifter angående den arbetstagarare 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 arbetstagarare som han/hon representerar:

1. Arbetstagararens efter- och förnamn.
2. Tidpunkt då anställningsförhållandet börjar för nya arbetstagarare.
3. Anställningsförhållandets avtalade giltighetstid för visstidsanställda.
4. Uppgifter om uppsagda och permitterade arbetstagarare.
5. Lönegrupp eller motsvarande, till vilken arbetstagararen 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 arbetstagarare 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 övertidsarbete 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 överenskommits 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 iakttas 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 ARBETARSKYDDSVVERKSAMHET

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 effektivera 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 verksamhetsenhetens 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 verksamhetsenhets 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 arbetarskydds-samarbetet, 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 behövt 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 Bransch-kommitté 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 separat 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 företräddas 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 åtgärda 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 förlorade 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 uppmanar avtalsparterna arbetsgivarna att agera enligt principen för "rent spel". Detta innebär bl.a. att kollektivavtalsbestämmelserna bör följas i alla anställningsförhållanden. Även genom utveckling av arbetsmiljön, arbetets innehåll och arbetsarrangemangen på ett sätt som beaktar både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, kan användningen av och tillgången till arbetskraft inom avtalsbranscherna främjas.

Anställningsförhållanden som ingåtts inom sektorn gäller tills vidare, 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, 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 arbetskraften. 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 beställarens utredningsskyldighet och ansvar gäller hyrd arbetstagare, arbetskraftsmyndigheter och företag som erbjuder arbetskraft. Arbetsgivaren bör på begäran meddela arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig om bl.a. antalet hyrda arbetstagare, avtalets varaktighet och tillämpligt kollektivavtal.

Bekämpandet av den s.k. svarta ekonomin är ett gemensamt mål för företag och arbetstagare som verkar inom gröna sektorn.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFÖRBUNDET

ARBETSAVTALSBLANKETT

ALFABETISKT REGISTER	SIDA
A Ackordslöner.....	26
Anhörig.....	28
Anställningsförhållandets början.....	2
Anställningsförhållandets upphörande.....	4
Arbetarskydd.....	43
Arbetarskyddsavtal.....	73
Arbetsavtal.....	2
Arbetshandledning.....	3
Arbetsoförmåga.....	34
Arbetsfredsförpliktelse.....	2
Arbetstidsbank.....	13
Arbetstidsbestämmelser.....	8
Avlöning.....	19
B Begravning.....	28
Bemärkelsedag, ledighet.....	27
Beredskap.....	18
D Diskrimineringsförbud.....	2
Dyrortsklassificering av kommunerna.....	25
E Ersättande arbete.....	35
Examenspenning.....	25
F Faderskapsledighet.....	36
Familjeledigheter.....	36
Fridagar.....	17
Föreningsrätt.....	1
Förkortning av arbetstiden.....	10
Förtroendemannaavtal.....	66
G Giltighetstid, avtalet.....	47
Grupplivförsäkring.....	38
I Inskolning i arbetet.....	3
K Kostnadsersättning.....	42
Kravgrupper.....	21
L Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.	27
Lokala avtal.....	45
Läkarundersökningar.....	37
Lönebetalning.....	30
Lön för sjukdomstid.....	33
Lön under orienteringsperiod.....	25

M	Maximiarbetstid.....	17
	Medeltimförtjänst.....	31
	Meningsskiljaktigheter.....	47
	Mertidsarbete.....	18
	Moderskapsledighet.....	36
	Månadslöner, utjämnade.....	27
	Måltidsrast och andra raster.....	16
N	Nattarbete.....	27
	Nödarbete / Ersättning för nödarbete.....	18, 30
O	Olycksfall.....	33
	Ombud.....	46
	Ordinarie arbetstid.....	8
	Orientering i branschen.....	24
P	Praktikanter.....	24
	Permittering.....	7
	Prestationsavlöning.....	26
	Prestationslöner.....	26
	Principen om fortlöpande förhandlingar.....	45
	Prövotid.....	3
R	Raster.....	16
	Registrering av partnerskap.....	27
	Rekreationspauser.....	16
	Resekostnader, ersättning.....	41
	Reservövningar.....	27
	Resultatpremie.....	24
	Rådgivningsbesök.....	38
S	Sambo.....	28
	Samarbete på arbetsplatsen.....	45
	Semester.....	38
	Semesterersättning.....	41
	Semesterlön.....	39
	Semesterpremie.....	40
	Sjukdomsfall.....	33
	Sjukt barn.....	36
	Självständighetsdagens lön.....	32
	Servicekörning.....	42
	Skiftarbete.....	27
	Skolelever.....	24
	Skyddskläder.....	44
	Specialyrkesexamenspenning.....	25
	Studerande.....	24
	Studerande med läroavtal.....	24

	Sysselsättningsledighet.....	6
	Säsongsarbetstagares sjukdomsfall.....	33
	Söckenhelgsersättning.....	31
	Söndagsarbete.....	29
T	Tillfällig vårdledighet.....	36
	Tillämpningsområde.....	1
	Timlöner.....	20
	Totalavlöning.....	29
	Tolkning av avtal.....	47
U	Unga arbetstagare.....	24
	Uppbåd och reservövning.....	27
	Uppbörd av medlemsavgifter.....	46
	Utbyte av övertidsarbete mot ledighet.....	29
	Utjämnade månadslöner.....	27
	Utryckningsbetonat arbete.....	19
V	Veckoslutsarbete.....	29
	Vinstpremie.....	24
	Väderleksförhållanden.....	7
	Vårdnadshavare.....	36
Y	Yrkesexamenspenning.....	25
	Yrkeskompetenstillägg.....	22
Ö	Övernattningstillägg.....	42
	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