

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
och
INDUSTRIFACKET RF
mellan

KOLLEKTIVAVTAL FÖR MALMGRUVOR

16.1.2020–30.11.2021

ISBN: 978-952-238-242-9

PDF: 978-952-238-243-6

Grano Oy

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR MALMGRUVOR	20
KOLLEKTIVAVTAL.....	27
FÖR MALMGRUVOR.....	27
I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER	27
1 AVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE	27
2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH ÅTLYDNADSPLIKT.....	27
3 FREDSPLIKT.....	28
3.1 Konflikter som äventyrar arbetsfreden och åtgärder för att stoppa dem.....	28
4 FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKT	31
5 GRUNDLÄGGANDE FRI- OCH RÄTTIGHETER.....	31
6 ARBETSLEDNINGSRÄTT.....	31
7 AVTALETS GILTIGHETSTID.....	31
II LÖNESÄTTNING.....	32
8 SVÅRIGHETSGRAD OCH ARBETSBETINGAD LÖNEDEL.....	32
8.1 Svårighetsgrad.....	32
8.2 Arbetsbetingad lönedel.....	38
9 KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL.....	38
9.1 Kompetens	38
9.2 Personlig lönedel.....	38
10 ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETSHANDIKAPPADE ..	39
10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter	39

10.2	Arbetshandikappade	41
11	ARBETSTAGARENS LÖN.....	41
11.1	Arbetsstagarens grundlön	41
11.2	Löneformer som bör användas	41
11.3	Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna	44
11.4	Lokalt avtalad mätare för mätning av lönesättningsystemet.....	45
12	ARBETSSTUDIER	45
13	RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONSLÖNER	46
13.1	Upprättande och ibruktagande av resultatpremiesystem.....	46
13.2	Behandling av resultatpremie i löneadministrationen	47
14	SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER	47
14.1	Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena	47
14.2	Exceptionell olägenhet eller besvärlighet....	47
14.3	Skifttillägg.....	48
14.4	Tillägg för kvälls- och nattarbete	48
14.5	Tjänsteårstillägg	49
14.6	Yrkesexamenspremie	51
14.7	Gruvtillägg	51
15	MEDELTIMLÖNEN FÖR EN TIMAVLÖNAD ARBETSTAGARE.....	52
15.1	Användning och uträkning av medeltimlönen 52	
15.2	Tidpunkter då medeltimlönen används.....	53
15.3	Ny arbetstagare och andra specialsituationer 53	
16	LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN	54

17 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN	54
17.1 Ersättning av inkomstbortfall	54
17.2 Månadslönedivisor för vissa ersättningar	54
17.3 Deltidslön	55
17.4 Deltidsarbete	55
18 LÖNEBETALNING	56
III ARBETSTID OCH SEMESTER.....	57
19 ORDINARIE ARBETSTID	57
19.1 Den ordinarie arbetstidens längd	57
19.2 Utjämning av arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete	59
19.3 Utjämningstillägg och utbetalning av dessa	60
19.4 Arbetstidsschema	61
19.5 Ändringar av arbetstidsformen	62
19.6 Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden	63
19.7 Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal samt förlängning och förkortning av ordinarie arbetstid.....	64
19.8 Arbetstidsbank.....	66
20 ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETSTID OCH SÖNDAGSARBETE	68
20.1 Övertidsarbete per dygn	68
20.2 Övertidsarbete per vecka	69
20.3 Maximal mängd arbetstid.....	70
20.4 Mertidsarbete.....	70
20.5 Ersättning för arbete som utförts under ledig dag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)	71
20.6 Lokalt avtalat övertidstillägg (ett övertidsarbetsbegrepp)	72
20.7 Skifttillägg för övertid.....	73
20.8 Söndagsarbete	74
20.9 Arbete på påskafton, midsommarafton och	

julafton	74
20.10 Avvikelse från ledighet per vecka samt ersättning 74	
20.11 Utryckningsarbete	76
20.12 Beredskap	77
21 SEMESTER	78
21.1 Semesterns längd och beviljande av semester 78	
21.2 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med timlön (gäller personer som omfattas av 14-dagarsregeln)	79
21.3 Semesterlön och semesterersättning för arbetstagare med månadslön	81
21.4 Utbetalning av semesterlön	82
21.5 Semesterpremie	82
22 ARBETE UTANFÖR DEN ORDINARIE ARBETSPLATSEN	85
22.1 Definition av ordinarie arbetsplats	85
22.2 Skyldighet att resa och underrättelse om arbetskommendering	85
22.3 Arbetsresans och resedygnets början och slut 86	
22.4 Ersättning för kostnader som förorsakas av arbetskommendering	86
22.5 Anskaffande av bostad	89
22.6 Specialbestämmelser	90
22.7 Arbete utomlands	91
22.8 Några undantagsbestämmelser	92
22.9 Lokala avtal	92
23 SÖCKENHELGSERSÄTTNING SAMT ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER	92
23.1 Söckenhelger som ersätts	92
23.2 Förutsättningar för betalning av söckenhelgsersättningar	93

23.3	Övriga ersättningar och förmåner.....	94
V	SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD	97
24	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM SÄKERHET I ARBETET	97
25	PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING OCH SKYDDSKLÄDER	98
26	FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	98
26.1	Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga	99
27	BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD	99
27.1	Arbetarskyddssamarbetets organisation	99
27.2	Arbetarskyddskommission och andra samarbetsorgan.....	100
27.3	Arbetarskyddspersonalens uppgifter	100
27.4	Utbildningsbehov och anskaffning av författningar	101
28	ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR	101
28.1	Befrielse från arbetet	101
28.2	Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning.....	104
28.3.	Arbetsutrymmen	105
29	UPPDRAGET SOM PERSONALFÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN	105
30	ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD	107
30.1	Uppsägning av arbetsavtalet och permittering av arbetarskyddsfullmäktigen av ekonomiska skäl	

och produktionsorsaker	107
30.2 Uppsägning av arbetsavtal på grund av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen	108
30.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt.....	108
30.4 Kandidat- och efterskydd för en arbetarskyddsfullmäktig	109
30.5 Ersättningar	109
30.6 Suppleanter.....	109
VI SOCIALA BESTÄMMELSER.....	111
31 ARBETSOFÖRMÅGA, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	111
31.1 Arbetsoförmåga.....	111
31.2 Moderskaps- och faderskapsledighet	118
31.3 När barn insjuknar.....	119
31.4 Avdrag från lönen för sjuktid eller adoptions-, moderskaps- och faderskapsledighet.....	122
32 LÄKARUNDERSÖKNINGAR	123
32.1 Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar	123
32.2 Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar	123
32.3 Anställningsundersökning	127
32.4 Ersättningsgrund och avdrag	127
VII UPPHÄVNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN	134
33 TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	134
34 UPPHÄVANDE AV ETT ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN AV ORSAK SOM BEROR PÅ ELLER HAR SAMBAND MED ARBETSTAGARENS PERSON.....	135

34.1	Permittering av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person	135
34.2	Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person	135
34.3	Hävningsgrunder och behandling av arbetsavtalet som hävt	135
35	UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL PÅ GRUND AV EKONOMISKA ORSAKER ELLER PRODUKTIONSORSAKER ELLER PÅ GRUND AV OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET	136
35.1	Uppsägningsgrunder.....	136
35.2	Turordningen vid reducering av arbetskraften	136
35.3	Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal	136
35.4	Återanställning av arbetstagare	137
36	SYSSELSÄTTNINGsledighet	137
36.1	Syftet med sysselsättningsledighet	137
36.2	Sysselsättningsledighetens längd	138
36.3.	Användning av sysselsättningsledighet	138
37	PERMITTERING AV ARBETSTAGARE PÅ GRUND AV EKONOMISKA ORSAKER ELLER PRODUKTIONSORSAKER ELLER OMORGANISERING AV ARBETSGIVARENS VERKSAMHET	139
37.1	Permitteringsgrunder	139
37.2	Turordningen vid reducering av arbetskraften	139
37.3	Permitteringsvarseltid.....	140
37.4	Förkortad arbetstid	140
37.5	Lokala avtal	140
37.6	Framskjutande av permittering.....	140

37.7	Avbrytande av permittering	140
37.8	Annat arbete under permitteringstiden	140
37.9	Anställningsförhållandets upphörande under permitteringen	141
38	UPPSÄGNINGSTIDERNÄ FÖR ARBETSAVTAL OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD	142
38.1	Uppsägningstider.....	142
38.2	Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid	143
38.3	Fastställande av arbetsförhållandets längd	143
38.4	Beräkning av bestämd tid	144
39	FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL	145
39.1	Åberopande av uppsägningsgrund	145
39.2	Hörande av arbetstagare	145
39.3	Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal 145	
39.4	Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal	146
40	FÖRHÄNDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT	146
41	ERSÄTTNINGAR FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL OCH OGRUNDAD PERMITTERING AV ARBETSTAGARE	148
41.1	Fastställande av ersättningar	148
41.2	Principen om en ersättning och ersättnings förhållande till plikt.....	148
41.3	Brott mot procedurbestämmelserna.....	149
42	BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCKANDE AV TALAN.....	149
VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER..		150

43 FÖRTROENDEMÄN.....	150
43.1 Förtroendemannasystemets syfte	150
43.2 Förtroendemannens ställning	151
43.3 Förtroendemannen – behörighet och val ...	151
43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar	155
43.5 Hur skötseln av förtroendemannauppdraget inverkar på anställningsförhållandet, arbetsuppgifterna och lönen	164
43.6 Förtroendemannens anställningsskydd.....	165
44 LOKALA AVTAL	169
44.1 Möjlighet till lokalt avtal.....	169
44.2 Parter i lokalt avtal	169
44.3 Det lokala avtalets bindande verkan.....	170
44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet...	170
44.5 Efterverkan av lokala avtal.....	170
44.6 Samarbete i finska företagsgrupper.....	170
45 MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH HUR DE AVGÖRS.....	171
45.1 Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning 171	
45.2 Lokal förhandlingsordning	171
45.3 Samverkan med förbunden.....	172
45.4 Promemoria över meningsskiljaktighet och arbetsdomstolen	172
IX ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	174
46 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	174
46.1 Underleverans	174
46.2 Hyrd arbetskraft	174
46.3 Information om utomstående arbetskraft...	177

46.4	Beställarens ansvar och anskaffning av utredningar	177
46.5	Möten på arbetsplatsen	178
46.6	Informationsverksamhet	178
46.7	Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar	179
47	UTBILDNING	179
47.1	Yrkesutbildning	179
47.2	Gemensam utbildning	180
47.3	Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider	181
47.4	Arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning och utbildning som grundar sig på utbildningsavtal	183
	LOKALA AVTAL AVSEDDA I KOLLEKTIVAVTALET	186

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL
KOLLEKTIVAVTALET FÖR MALMGRUVOR**

Tid 16.1.2020

Plats

Teknologiindustrin rf

Närvarande	Teknologiindustrin rf	Industrifacket rf
	Jaakko Hirvola	Riku Aalto
	Minna Helle	Turja Lehtonen
	Jarmo Päivä	Terho Ihalainen
	Jukka Soukkanen	Janne Heinimäki
		Jani Jesiöjärvi
		Juha Karppinen
		Teppo Kulo
		Jaakko Miettinen

1

Undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att mellan förbunden i dag har undertecknats ett kollektivavtal för malmgruvor i enlighet med förhandlingsresultatet som nåddes 15.1.2020. Samtidigt konstaterades att det gällande kollektivavtalet som undertecknats 8.11.2017 upphörde att gälla 31.10.2019. Det nu undertecknade kollektivavtalet träder i kraft 16-01-2020.

2

Lönejusteringar

Löner

A. Lönejusteringar

Hur lönejusteringarna verkställs, tidpunkten och storleken År 2020

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

Frågor som ska avtalas i den lokala löneuppgörelsen är hur lönejusteringarna verkställs, tidpunkten och storleken. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 14.2.2020, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

Om en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 1,3 procent senast 1.3.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

År 2021

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen på respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Lokal löneuppgörelse

Frågor som ska avtalas i den lokala löneuppgörelsen är hur lönejusteringarna verkställs, tidpunkten och storleken. Avtalet ska ingåas med huvudförtroendemannen senast 15.1.2021, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

Om en lokal uppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 1,4 procent senast 1.2.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom använder arbetsgivaren som regleringsmarginal efter lönejusteringen år 2020, dock senast från början av den lönebetalningsperiod vars begynnelse dag är 1.2.2021 eller närmast därefter för justering av arbetstagarnas löner en pott företagsvis eller arbetsplatsvis som är 0,6 procent. Arbetsgivaren fördelar förhöjningarna enligt de anvisningar som förbunden har gett. Huvudförtroendemannen informeras om hur lönejusteringen görs och om fördelningsgrunderna före 26.2.2021. Om man inte har valt en huvudförtroendeman, informeras hela personalen.

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

B. Tidlöner

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

C. Prestationslöner

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

D. Höjning av lönegrunderna

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

E. Personlig lönedel

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

F. Förhöjning av medeltimförtjänst

Medeltimförtjänsten höjs lika mycket som arbetstagarens löneförhöjning från början av följande period då medeltimförtjänsten tillämpas.

3

Lönebelopp, särskilda tillägg samt huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens månadsersättningar före höjning

De nya arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet, lönerna till studerande och arbetare under 18 år, de särskilda tilläggen samt huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens månadsersättningar träder i kraft först efter den i kollektivavtalet separat avtalade tidpunkten. Fram tills dess iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet som upphörde 31.10.2019.

4

Arbetstidsfrågor

Förbunden inleder ett försök gällande arbetstidsbestämmelser och arbetstidsarrangemang. Försöket genomförs under kollektivavtalsperioden, dock högst fram till slutet av år 2023.

Genom lokala avtal kan man på arbetsplatsen avvika från bestämmelserna om dag- och tvåskiftsarbete i kapitel 19 i kollektivavtalet. Parterna ska dock under alla omständigheter följa de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen.

Om man genom ett lokalt avtal avviker från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet, ska avtalets centrala innehåll delges arbetsgruppen för arbetstid inom avtalsbranschen för teknologiindustrins kollektivavtal innan det lokala avtalet tas i bruk.

Avsikten med försöket är att främja arbetstidslösningar som stöder företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta arbetarnas individuella arbetstidsbehov.

Vid lokala överenskommelser om avvikelser från bestämmelserna i 19 § i kollektivavtalet går man till väga enligt följande:

- huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant skriftligt avtalar om de allmänna förutsättningarna för avvikelsen (ramavtal)
- arbetstagaren kan för in del skriftligen avtala med sin chef om genomförande av ramavtalet i detalj.

Förbunden bistår vid behov vid ibruktagandet av nya arbetstidsarrangemang och granskar hösten 2021 huruvida det på basis av erfarenheterna från försöken eller den övriga beredningen är möjligt att avtala om nödvändiga ändringar i det gällande kollektivavtalet.

5

Arbetsvillkor som tillämpas i gruvor

Förbunden har fäst uppmärksamhet vid att det tillämpas olika kollektivavtal på malmbrytningsarbete. Parter i dessa kollektivavtal är nationella arbetsgivar- och arbetstagarförbund. Enligt detta kan samma arbetshelhet utföras med olika arbetsvillkor. På grund av de delvis överlappande kollektivavtalsgränserna är det möjligt att det i framtiden gällande malmbrytningsarbetet kan uppstå meningsskiljaktigheter gällande tillämpningsområdena. Av ovan nämnda skäl strävar förbunden efter att se till att man i framtiden på malmbrytningsarbetet tillämpas de arbetsvillkor som man avtalat om inom teknologiindustrin.

Förbunden anser det viktigt att även yrkesutbildningen inom gruvarbete och uppskattningen för branschen främjas. Utbildningssystemet ska utvecklas att motsvara gruvbranschens behov så att branschen kan rekrytera yrkeskunnig personal. En yrkesutbildad person inom gruvbranschen kan vid sidan av annat gestalta sitt arbete som en del av större uppgiftshelheter och ta i beaktande samarbetspartnerns arbetsuppgifter i sitt eget arbete. En yrkesutbildad arbetstagar vet hur man ska agera i en gruvmiljö och känner till säkerhetsföreskrifterna och specialbestämmelser och lagstiftningen gällande gruvor.

Förbunden utreder under avtalsperioden kollektivavtalens tillämpningspraxis på malmbrytningsarbetet. Förbunden utser för detta ändamål en arbetsgrupp som

- utreder under avtalsperioden tillämpningsområden för kollektivavtal som tillämpas på malmbrytningsarbetet och dess entreprenader och eventuella problem i samband med dessa
- samfällt hör gruvbranschens företag och deras huvudförtroendemän i frågor gällande malmbrytningsarbetet och dess entreprenader
- utarbetar under avtalsperioden på basis av utredningen en rapport som beskriver det faktiska läget och där förbunden kan tillsammans framföra sina förslag och rekommendationer eller där förbunden vid behov skriver sina egna åsikter och förbättringsförslag. Rapporten skickas till företagen och arbetstagarnas representanter.

6

Justering av protokollet

Det avtalades att protokollet justeras av Jaakko Hirvola, Minna Helle, Riku Aalto och Turja Lehtonen.

In fidem: *Jarmo Päävä*

Justerat: *Jaakko Hirvola* *Minna Helle*

Riku Aalto *Turja Lehtonen*

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF
INDUSTRIFACKET RF

**KOLLEKTIVAVTAL
FÖR MALMGRUVOR**

I ALLMÄNNA AVTALSBESTÄMMELSER

1 AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan de medlemsföretag i Teknologiindustrin rf som utövar gruvindustri och deras samtliga arbetstagare. Avtalsparterna förbinder sig till att inga parallellavtal ingås inom detta kollektivavtals tillämpningsområde.

**2 AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH
ÅTLYDNADSPLIKT**

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

De vid avtalet bundna är skyldiga att efterleva detta avtal och se till att dem underlydande organisationer och till dem hörande arbetsgivare och arbetstagare inte bryter mot avtalets bestämmelser.

3 FREDSPLIKT

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

3.1 Konflikter som äventyrar arbetsfreden och åtgärder för att stoppa dem

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

3.1.1 Initiativ för att inleda förbundens åtgärder

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

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

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

3.1.2 Åtgärder för att förhindra att arbetsfreden bryts

A. Omedelbara åtgärder

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

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

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

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

B. Lösande av meningsskiljaktigheter

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

C. Handlingsplan för att förbättra förhandlingssystemets funktion

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

D. Arbetsgivarens och huvudförtroendemannens skyldighet att medverka

Förbundens representanter har i syfte att förhindra att arbetsfreden bryts rätt att höra de lokala parterna på det sätt de anser vara bäst.

3.1.3 Åtgärder för att göra slut på redan påbörjade stridsåtgärder

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

Förbundens representanter har i syfte att återställa arbetsfreden rätt att höra de lokala parterna på det sätt de anser vara bäst.

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

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

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

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

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

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

4 FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKT

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

5 GRUNDLÄGGANDE FRI- OCH RÄTTIGHETER

Föreningsfriheten är en av arbetsgivarnas och arbetstagarnas grundläggande fri- och rättigheter och är okränkbar. Arbetarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet.

6 ARBETSLEDNINGSRÄTT

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

7 AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal är i kraft från 16.1.2020 till 30.11.2021 och därefter ett år i sänder, om det inte senast två månader före giltighetstidens utgång skriftligen har sagts upp av någondera parten.

II LÖNESÄTTNING

Kontrollera de gällande lönetabellerna på förbundens webbplatser www.teknologiateollisuus.fi och www.teollisuusliitto.fi. Tidpunkt för och bestämmelser om löneförhöjningen finns i underteckningsprotokollet.

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

- principen om svårighetsgrad, dvs. ett arbete med högre svårighetsgrad ger högre lön än ett mindre krävande arbete och
- principen om kompetens, dvs. högre kompetens ger högre lön än lägre kompetens.

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

8 SVÅRIGHETSGRAD OCH ARBETSBETINGAD LÖNEDEL

8.1 Svårighetsgrad

Syftet med fastställandet av svårighetsgraden är att klarlägga den inbördes svårighetsgraden för de arbeten och arbetsuppgifter som utförs på arbetsplatsen. Den fastslagna svårighetsgraden skall motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. Då arbetet och arbetsförhållandena förändras, fastställs arbetets svårighetsgrad på nytt.

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

8.1.1 Hur arbetets svårighetsgrad fastställs

På arbetsplatsen används endast en bestämningsmetod. Metoderna för att fastställa arbetets svårighetsgrad är:

1. Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)
2. Grovindelning (GI)
3. Annat sätt att bestämma arbetets svårighet

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

8.1.2 Arbetsgruppering enligt svårighetsgrad (AGS)

I arbetsgruppering enligt svårighetsgrad fastställs arbetets svårighetsgrad utifrån följande faktorer:

Den tid som krävs för inläring av arbetet

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

Det ansvar arbetet förutsätter

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

Arbetsförhållanden

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

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

Arbetsvärderingsarbetsgruppen

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

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

Om nio svårighetsgrupper används, är de arbetsbetingade månadslönerna fr.o.m. 1.3.2020 följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	912	1590	C
2	958	1670	C
3	1005	1753	C
4	1056	1841	B
5	1109	1933	B
6	1164	2029	B
7	1222	2131	A
8	1283	2237	A
9	1347	2349	A

Om nio svårighetsgrupper används, är de arbetsbetingade månadslönerna fr.o.m. 1.2.2021 följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
1	930	1621	C
2	977	1702	C
3	1025	1787	C
4	1077	1877	B
5	1130	1970	B
6	1187	2069	B
7	1246	2172	A
8	1309	2281	A
9	1374	2395	A

De arbetsbetingade lönerna på en arbetsplats tas i bruk från den tidpunkt då lönerna höjs.

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

8.1.3 Grovindeling (GI)

Om användningen av grovindeling bör överenskommelse träffas lokalt.

Svårighetsgrupper

Arbetena värderas enligt svårighetsgrad på basis av följande definitioner:

- I. Arbeten som förutsätter relativt kort praktisk erfarenhet och normalt ansvar och som utförs i vanliga arbetsutrymmen.

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

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna enligt svårighetsgrupp är fr.o.m. 1.3.2020 följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	912	1590	C
II	1056	1841	B
III	1222	2131	A

De arbetsbetingade lönerna enligt svårighetsgrupp är fr.o.m. 1.2.2021 följande:

Svårighetsgrupp	Arbetsbetingad timlön cent/timme	Arbetsbetingad månadslön euro/månad	Lönegrupp
I	930	1621	C
II	1077	1877	B
III	1246	2172	A

De arbetsbetingade lönerna på en arbetsplats tas i bruk från den tidpunkt då lönerna höjs.

Arbetsbetingade lön som ska avtalas lokalt

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

8.1.4 Annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbetets svårighet

Svårighetsgrupper

Arbetena på arbetsplatsen indelas i svårighetsgrupper på basis av det sätt man lokalt har avtalat om att fastställa svårighetsgraden. Antalet svårighetsgrupper är minst fem.

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

De arbetsbetingade lönerna enligt svårighetsgrupp är fr.o.m. 1.3.2020 följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
nedre gräns	912	1590
övre gräns	1347	2349

De arbetsbetingade lönerna i svårighetsgrupperna är fr.o.m. 1.2.2021 följande:

	Timlöner cent/timme	Månadslöner euro/månad
nedre gräns	930	1621
övre gräns	1374	2395

De arbetsbetingade lönerna på en arbetsplats tas i bruk från den tidpunkt då lönerna höjs.

8.2 Arbetsbetingad lönedel

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

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

9 KOMPETENS OCH PERSONLIG LÖNEDEL

9.1 Kompetens

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

Kompetensfaktorerna är yrkeskunnighet, mångkunnighet, arbetsresultat och omsorgsfullhet. Minst två av dessa faktorer väljs ut till det lokala bedömningssystem som arbetsgivaren utarbetar.

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

9.2 Personlig lönedel

9.2.1 Fastställande av arbetstagarens personliga lönedel

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

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

9.2.2 Den personliga lönedelens storlek

Den personliga lönedelen utgör minst 5 % och högst 26 % av arbetarens arbetsbetingade lönedel. Vid fastställande av de personliga lönedelarna ska nivågruppvis hela tillämpningsområdet användas.

Medeltalet av de personliga lönedelar som procentuellt fastställts för arbetarna på en arbetsplats är nivågruppvis mellan 12 och 18 %. Medeltalet konstateras i samband med preciseringen av alla arbetares personliga lönedelar.

9.2.3 Nivågrupper

Lönegrupperna används som nivågrupper. Lönegrupperna fastställs på basis av svårighetsgraden enligt kapitel 8 i kollektivavtalet. Lönegrupper med färre än 30 arbetare sammanslås med den lönegrupp som befinner sig näst intill, till en gemensam nivågrupp.

10 ARBETSTAGARE UNDER 18 ÅR, STUDERANDE, PRAKTIKANTER OCH ARBETSHANDIKAPPADE

10.1 Arbetstagare under 18 år, studerande och praktikanter

Lönerna för arbetstagare under 18 år differentieras enligt födelseår. Till en arbetare som under arbetsåret fyller 15 år betalas lön enligt nivå 1.

Lönesättning

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.3.2020 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	788	1374
Nivå 2	827	1442
Nivå 3	869	1514
Nivå 4	912	1590

Tim- och månadslönerna för studerande och arbetstagare under 18 år är fr.o.m. 1.2.2021 följande:

	cent/timme	euro/månad
Nivå 1	803	1400
Nivå 2	844	1470
Nivå 3	886	1544
Nivå 4	930	1621

De arbetsbetingade lönerna på en arbetsplats tas i bruk från den tidpunkt då lönerna höjs.

Till studerande betalas på basis av kunskande, erfarenhet och kompetens en månadslön som minst motsvarar lönen enligt nivå 2. Med studerande avses läroavtalselever avsedda i yrkesutbildningslagen och studerande i arbetsförhållande vid branschens yrkesläroanstalter.

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda arbetsbetingade lönerna i fråga om sådana praktikanter i anställningsförhållande som inte har den erfarenhet som arbetet kräver. Tidlönen till 18 år fyllda praktikanter skall dock vara minst beloppet i den lägsta svårighetsgruppen.

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

Till en arbetstagare som är i anställningsförhållande när läroavtalet ingås betalas hans eller hennes grundlön som studerandelön, om lokalt inte avtalas om en högre lön.

10.2 Arbetshandikappade

Man kan avvika från de i punkt 8.1 nämnda lönerna i fråga om sådana arbetstagare, vars arbetsförmåga i de aktuella arbetsuppgifterna varaktigt har blivit nedsatt på grund av sjukdom eller annan omständighet.

11 ARBETSTAGARENS LÖN

11.1 Arbetstagarens grundlön

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

11.2 Löneformer som bör användas

Löneformerna som ska tillämpas är:

- 1 Av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformer:
 - 1.1 Tidlön
 - 1.2 Prestationslön
- Premielön
 - a) fast del 85 %
rörlig del 15 %
 - b) fast del 70 %
rörlig del 30 %
 - c) rörlig del högst 30 %

- Blandackord
 - a) fast del 75 %
 - rörlig del 25 %
 - b) fast del 50 %
 - rörlig del 50 %
 - c) rörlig del högst 50 %
 - Rakt ackord
- 2 Lokalt avtalade och registrerade löneformer
- 3 Arbetsbetingad löneform som avtalats mellan arbetsgivaren och vederbörande (en eller flera) arbetare. Denna löneform bör delges förtroendemannen.

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

Den fasta delen av premielön och blandackord kan vara antingen arbetsbetingad eller både arbetsbetingad och personlig. Kompetensdelen i den fasta delen differentieras på basis av sådana faktorer som är centrala för att produktionen ska kunna löpa smidigt.

När man ändrar lönesättningen ska de lokala parterna förhandla innan ändringen genomförs och sträva efter att avtala om ändringarna av lönesättningen, såvida det inte är fråga om en lokalt avtalad lönesättning, varvid man följer det lokala avtalet. Närmare anvisningar för ändring av lönesättning finns i förbundens gemensamma guide för lönestrukturen.

11.2.1 Tidlön

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

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

Om arbetarens grundlön ändras, sänks inte den åt honom fastställda tidlönen utan i lagen om arbetsavtal avsedda särskilt saklig och vägande skäl, om inte mellan arbetsgivaren och arbetstagaren annorlunda överenskommes.

11.2.2 Prestationslön

Prissättningen av prestationslönearbetet baserar sig på den arbetsbetingade lönen för arbetet och på prestationsnormen.

Prissättningsregel och lönegaranti

I premiearbeten ska den prissättningslön som motsvarar ett normalt premiearbetsresultat vara 15 procent högre än den arbetsbetingade lönen för arbetet.

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

För prestationslönearbete betalas åt arbetare minst grundlön.

Uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

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

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

Avtal om enhetspris

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

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

Enhetsprisets varaktighet

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

Avbrott av prestationsavlönat arbete

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

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

11.3 Jämförelse av utvecklingen för tid- och prestationslönerna

På arbetsplatser där man tillämpar såväl tid som prestationslön, kan löneutvecklingen för tidsavlönade och prestationsavlönade arbetare konstateras årligen i samtal med förtroendemannen. Ifall man upptäcker betydande skillnader i

löneutvecklingen, utreder man orsakerna till skillnaderna och gör eventuella justeringar.

11.4 Lokalt avtalad mätare för mätning av lönesättningssystemet

Man kan också lokalt avtala om lönesättningssystemet som ett alternativ till lönesättningssystemet som fastställs i kapitlen 8,9 och 11 ovan. Ett lokalt lönesättningssystem ska bygga på principen om lika lön. En lön som fastställs ett lokalt avtalat lönesättningssystem ska vara minst lika stor som den arbetsbetingade lönen enligt svårighetsgrupp AGS 1 med ett tillägg på 5 procent. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ingår skriftligt det lokala avtalet. Uppsägningstiden för ett lokalt avtal om lönesättningssystemet är sex månader, såvida inte annat avtalats om uppsägningstiden.

När man säger upp ett lokalt avtal om lönesättningssystemet ska arbetsgivaren och huvudförtroendemannen förhandla om uppsägningens grunder, effekter och alternativ innan avtalet sägs upp. Efter uppsägningen övergår man till ett lönesättningssystem enligt kollektivavtalet och de personliga tidlönerna som tillämpades före det lokala lönesättningssystemet. I detta samband höjs och justeras de personliga tidlönerna enligt kollektivavtalet från och med att det lokala lönesättningssystemet tas i bruk.

12 ARBETSSTUDIER

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

Arbetsdagarna och deras representanter ska kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringar i arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

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

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

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

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

13 RESULTATPREMIER SOM KOMPLEMENT TILL TID- OCH PRESTATIONSLÖNER

13.1 Upprättande och ibruktagande av resultatpremiesystem

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

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

13.2 Behandling av resultatpremie i löneadministrationen

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

Kollektivavtalets löneförhøjningsbestämmelser tillämpas inte på resultatpremietilläggen.

14 SÄRSKILDA TILLÄGG OCH PREMIER

14.1 Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena

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

Tillägget uppgår fr.o.m. 1.3.2020 till högst 60 cent/timme.

Tillägget uppgår fr.o.m. 1.2.2021 till högst 61 cent/timme.

Tillägget betalas för de timmar då tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena förekommer.

14.2 Exceptionell olägenhet eller besvärlighet

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

Tillägget uppgår fr.o.m. 1.3.2020 till minst 45 cent/timme.

Tillägget uppgår fr.o.m. 1.2.2021 till minst 46 cent/timme.

Tillägget betalas för de timmar under vilka exceptionell olägenhet eller besvärlighet förekommer.

14.3 Skifttillägg

I ordinarie skiftarbete betalas fr.o.m. 1.3.2020 för timmarna i kvälls- och nattskift ett skifttillägg enligt följande:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14–22)	121 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22–06)	222 cent/timme

I ordinarie skiftarbete betalas fr.o.m. 1.2.2021 för timmarna i kvälls- och nattskift ett skifttillägg enligt följande:

kvällsskift	(t.ex. kl. 14–22)	123 cent/timme
nattskift	(t.ex. kl. 22–06)	226 cent/timme

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

Till en arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete och i fortlöpande två- eller ettskiftsarbete betalas för varje timme som hör till den ordinarie arbetstiden som han eller hon har utfört under lördagsarbetsdygnet ett separat lördagstillägg på 222 cent/timme fr.o.m. 1.3.2020. Tillägget uppgår fr.o.m. 1.2.2021 till 226 cent/timme.

14.4 Tillägg för kvälls- och nattarbete

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

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

14.5 Tjänsteårstillägg

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

Man kan lokalt komma överens om en annan tidpunkt för betalningen av tjänsteårstillägget. Avtalet ska gälla alla arbetstagare som är berättigade till tjänsteårstillägg.

14.5.1 Konstaterande av grunden

Huruvida en arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tillägget och på vilka grunder ett eventuellt tillägg ska betalas till honom eller henne konstateras årligen den 30 november. De härvid konstaterade grunderna för utbetalning av tillägget tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningstidens längd och kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

14.5.2 Tjänsteårstilläggets belopp

Tillägget bestäms enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tilläggets beräkningsformel
10 men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTL$
15 men inte 20 år	$4 \times Sm \times MTL$
20 men inte 25 år	$6 \times Sm \times MTL$
25 år eller mer	$8 \times Sm \times MTL$

Sm är antalet semestergrundande månader under föregående semesterkvalifikationsår.

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

Den timlön som behövs för betalning till en arbetstagare med månadslön beräknas genom att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med 169.

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

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

14.5.3 Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet

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

Under ledigheten betalas till en arbetstagare med timlön en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

14.5.4 Anställningsförhållandets upphörande

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

14.6 Yrkesexamenspremie

Åt arbetare, som med godkänt vitsord avlägger en gemensamt överenskommen yrkesexamen eller specialyrkesexamen inom gruvbranschen, eller en yrkes- eller specialyrkesexamen inom avtalsbranschen enligt det gamla kollektivavtalet för elarbetare inom teknologiindustrin, utbetalas i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter det examen avlagts en yrkesexamenspremie, vars storlek är:

- Yrkesexamen 200 euro
- Specialyrkesexamen 300 euro

14.7 Gruvtillägg

Till samtliga personer som arbetar i gruvor under jorden betalas i gruvtillägg som fr.o.m. 1.3.2020 uppgår till 156 cent per timme. Tillägget uppgår fr.o.m. 1.2.2021 till 159 cent/timme.

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan skriftligen, lokalt avtala annorlunda om gruvtillägget, dess utbetalning, användning och fördelning.

När man säger upp det lokala avtalet återgår man till ett gruvtillägg enligt kollektivavtalet.

15 MEDELTIMLÖNEN FÖR EN TIMAVLÖNAD ARBETSTAGARE

15.1 Användning och uträkning av medeltimlönen

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

Arbetstagarens medeltimlön beräknas genom att den lön som han eller hon under varje kvartal har tjänat in för utförd arbetstid enligt tid- och prestationslöner inklusive eventuella särskilda tillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar.

Följande tillägg för utförd arbetstid beaktas inte:

- övertidstillägg
- söndagstillägg
- tillägg för arbetstidsutjämning
- lördagstillägg
- resultatpremietillägg.

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

Om arbetstagaren under ett kvartal har arbetat mindre än 160 timmar, beräknas inte någon medeltimlön för kvartalet.

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

15.2 Tidpunkter då medeltimlönen används

De enligt föregående punkter beräknade medeltimlönerna för de olika kvartalen används på följande sätt:

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

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

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

15.3 Ny arbetstagare och andra specialsituationer

Till en ny arbetstagare betalas en lön eller en ersättning som baserar sig på punkt 15.1 under högst fyra månader enligt hans eller hennes personliga tidlön.

Om medeltimlönen är lägre än grundlönen, betalas lön eller ersättning dock enligt grundlönen.

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

16 LÖNEBESTÄMNINGSPERIOD OCH ÄNDRING AV DEN

Med lönebestämningsperiod avses den tidsenhet, som utgör grund för lönens fastställande. Grundbestämningsperioden är en timme. Om ibruktagande av annan bestämningsperiod avtalas lokalt mellan arbetsgivare och huvudförtroendeman. Detta dokumenteras skriftligt.

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

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

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

17 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM MÅNADSLÖN

17.1 Ersättning av inkomstbortfall

Det inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som enligt kollektivavtalet ska ersättas betalas som månadslön uträknad enligt den personliga tidlönen.

17.2 Månadslönedivisor för vissa ersättningar

Den timlön som behövs vid betalning av följande tillägg beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169:

- ersättning för veckoledighet
- utryckningspenning
- ersättning för resetid utom ordinarie arbetstid
- yrkesutbildning
- ersättning för beredskapstid
- ersättning för uppååd.

17.3 Deltidslön

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

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

17.4 Deltidsarbete

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

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

18 LÖNEBETALNING

Om lönebestämningsperioden är kortare än en vecka, bör lönen betalas minst två gånger i månaden, om inte överenskommits att lönen eller del av den skall betalas en gång i månaden. Om lönen bestäms per vecka eller enligt en längre period, bör lönen betalas minst en gång i månaden.

III ARBETSTID OCH SEMESTER

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

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

Semesterbestämmelserna gäller semesterlön och semesterpremie.

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

Förbunden har i kollektivavtalets underteckningsprotokoll avtalat om en möjlighet att inleda arbetstidsrelaterade arbetsplatsvisa försök, som avviker från bestämmelserna i kapitel 19 i kollektivavtalet.

19 ORDINARIE ARBETSTID

19.1 Den ordinarie arbetstidens längd

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

19.1.1 Genomsnittlig arbetstid per vecka i dag- och tvåskiftsarbete

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

i genomsnitt 36,5 timmar per vecka år 2020

i genomsnitt 36,6 timmar per vecka år 2021.

Den genomsnittliga veckoarbetstiden har uppnått

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

Vid utjämning till genomsnittlig arbetstid beaktas bestämmelserna i punkt 19.2.

19.1.2 Genomsnittlig arbetstid per vecka i treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är

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

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

Söckenhelger är arbetsdagar eller lediga dagar på det sätt som framgår av arbetstidsschemat. Söckenhelgernas samt midsommar- och julaftonens utjämnande effekt på arbetstiden har beaktats vid beräkningen av de ovan nämnda genomsnittliga veckoarbetstiderna. Semesterdagar kan inte användas till utjämnande av arbetstiden.

Med intermittert treskiftsarbete avses arbete, som utförs i tre skiften så, att arbetet avbryts i allmänhet till veckoskiftet. På

grund av företagets produktionsbehov varierar arbetstiden under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetena avbryts under söckenhelgerna eller inte.

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

Bestämmelser som gäller kontinuerligt treskiftsarbete tillämpas också i underjordiskt gruvarbete.

19.2 Utjämning av arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete

A. Verkställande av den genomsnittliga veckoarbetstiden

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

Om man inte lokalt kommer överens om annat, genomförs arbetstidsutjämnningen så att ledighet hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

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

B. Beviljande av utjämningsledighet

Tidpunkten för utjämningsledigheten

- framgår av ett på förhand fastställt arbetstidsschema,
- meddelas senast en vecka på förhand eller
- avtalas lokalt.

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

Om inte annat följer av arbetstidsschemat, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats

ledighet fastän han eller hon inte meddelats om det, då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen till vilken arbetstagaren hör har tagit ut ledighet i enlighet med vad som avses i detta avtal.

C. Flytt av utjämningsledighet

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

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

D. Utjämningsledighet och permittering

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

19.3 Utjämningsstillägg och utbetalning av dessa

Inkomstbortfall till följd av arbetstidsutjämnningen till genomsnittlig veckoarbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i cent, som i dag- och tvåskiftsarbete är 6,3 procent, i intermittert treskiftsarbete 11 procent och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,3 procent av arbetstagarens kvartalsvis beräknade medeltimlön.

Tillägget betalas även

- under utbildnings- och resetid som arbetsgivaren ersätter under den ordinarie arbetstiden
- under den tid då arbetsgivaren betalar lön för sjuktid

- under den tid då arbetsgivaren betalar lön för sjuktid på grund av att arbetstagarens barn har insjuknat
- för den del av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som går åt till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

De intjänade tilläggen betalas per lönebetalningsperiod i dag- och tvåskiftsarbete, om inte annorlunda överenskommes lokalt. I treskiftsarbete avtalas tidpunkten för betalning av de intjänade tilläggen lokalt. Arbetstiden för arbetare med månadslön utjämnas utan sänkning av månadslönen.

19.4 Arbetstidsschema

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

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

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

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

Söckenhelgsveckorna och fridagar

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

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

19.4.1 Ändring av arbetstidsschema och anmälan om ändring

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

En bestående ändring av ett gällande arbetstidsschema meddelas till arbetstagaren i fråga två veckor innan ändringen genomförs. En tillfällig ändring meddelas om möjligt en vecka innan ändringen genomförs, dock senast under den tredje dagen innan ändringen genomförs. Lokala avtal om andra anmälningstider kan ingås.

Ändringen är av tillfällig karaktär, om det är meningen att man på arbetsplatsen återgår till det gällande arbetstidsschemat efter att behovet av ändringen inte längre föreligger.

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

19.5 Ändringar av arbetstidsformen

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

19.6 Allmänna bestämmelser om organisering av arbetstiden

Om man inte lokalt har kommit överens om hur arbetstiden organiseras enligt punkt 19.7, ska arbetstiden organiseras enligt följande:

1. Arbetsdygn

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

2. Förläggning av daglig arbetstid

Arbetsdygnet vid dagarbeta inleds kl. 7.00, om arbetsgivaren på grund av produktionstekniska orsaker inte har fastställt en annan arbetstid.

3. Daglig vilopaus

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

I tvåskiftsarbete är vilopausen en halvtimme.

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

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

4. Avlösning och ändring av skift

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

Arbetsgivaren och arbetaren kan också komma överens om att arbetaren arbetar kontinuerligt i samma skift.

5. Vid organisering av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig arbetstid iakttas en utjämningsperiod på högst ett år. I treskiftsarbete är perioden i regel ett kalenderår.

6. Nattarbete

Nattarbete får utföras i enligt bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen.

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

Det rekommenderas att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen minst årligen granskar

- om de befintliga arbetstidsarrangemangen fungerar med tanke på ordnandet av produktionen och serviceverksamheten samt arbetstagarnas arbetstidsbehov på ett ändamålsenligt sätt och
- om det finns behov och möjligheter på arbetsplatsen att under kalenderåret genomföra arrangemang för att förlänga eller förkorta ordinarie arbetstiden.

Lokalt kan man enligt de mål som uppsatts avtala om:

1. den maximala längden för ordinarie arbetstid per dygn och per vecka
2. en utjämningsperiod som är längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank
3. arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. daglig vilopaus
5. ändring av arbetstidsschema
6. när nattarbete utförs med avvikelse från 8 § i arbetstidslagen
7. tid för att tvätta sig under arbetstid.

Avtal om förlängning och förkortning av ordinarie arbetstid

A. Initiativ och avtalets grunder

Initiativet till att avtala om förlängning eller förkortning av ordinarie arbetstid kan tas av antingen arbetsgivaren eller

huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna, eller en enskild arbetstagare i fråga om tjänsteårstillägg.

Grunder för sådant avtal kan bland annat vara:

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

B. Förlängning av arbetstid

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

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

- hur lång utjämningsledighet man avtalar om
- tillvägagångssätt vid ändringsituationer
- avtal om att utjämningsledighet som på förhand införts i arbetstidsschemat utgör arbetstid
- när avtalet ingås och när det träder i kraft.

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

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

Storleken av den separata fasta månadsersättningen beräknas enligt följande formel:

månadslön * 0,051 * längd på den avtalade utjämningsledighet som avtalats som arbetstid

100 timmar (12,5 dagar)

C. *Förkortning av arbetstid*

För att förkorta arbetstiden kan

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

19.8 Arbetstidsbank

19.8.1 Begrepp och syfte

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

Tids- och andra begränsningar gällande givande av delar man avtalat om som delfaktorer i arbetstidsbanken åsidosätts med arbetstidsbanksavtal, om man inte lokalt avtalar annorlunda.

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

19.8.2 Ibrukttagande av arbetstidsbanken

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar lokalt skriftligt om ibruktagandet av och detaljerna i systemet för

arbetstidsbanken. I avtalet om ibrukttagandet av arbetstidsbanken ska man komma överens om åtminstone

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

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

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

19.8.3 Användning av arbetstidsbanken

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

19.8.4 Anställningsförhållandets upphörande

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

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

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

20 ÖVERSKRIDNING AV ORDINARIE ARBETSTID OCH SÖNDAGSARBETE

20.1 Övertidsarbete per dygn

Definition

Med övertid per dygn enligt arbetstidslagen avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn dvs. 8 timmar eller en lokalt avtalad längre ordinarie arbetstid per dygn.

Om arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, är övertidsarbete per dygn det arbete som överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågakvarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

Ersättning

För övertidsarbete per dygn betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av medeltimlönen.

För övertidsarbete per dygn som utförs på en söckenlördag och på en helgdagsafton betalas för samtliga timmar ett övertidstillägg vars storlek är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

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

20.2 Övertidsarbete per vecka

Definition

Med övertidsarbete per vecka enligt arbetstidslagen avses det arbete som överskrider den enligt kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden per vecka, dvs. 40 timmar.

Om arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

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

Ersättning

För övertidsarbete per vecka betalas utöver tid- eller prestationslönen ett övertidstillägg som för de 8 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av medeltimlönen.

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

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

20.3 Maximal mängd arbetstid

Den maximala mängden arbetstid följer de begränsningar som föreskrivs i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximimängden arbetstid används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år. Granskningsperioden börjar från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter kalenderårsskifte.

Alternativt kan man fram till 31.12.2020 använda den tidigare bestämmelsen om den maximala mängden överarbete.

20.4 Mertidsarbete

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

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

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

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

Arbete som utförs som mertidsarbete

- a) för respektive arbetsvecka fastställd arbetstid då denna överskrider heltidsarbetande arbetares i arbetstidsschemat fastställda arbetstid då den underskrider 40 timmar för ifrågavarande vecka eller
- b) vilket under söckenhelgsveckor överskrider det i arbetstidsschemat fastställda antalet arbetstimmar för ifrågavarande arbetsvecka,

ersätts som övertidsarbete per vecka.

20.5 Ersättning för arbete som utförts under ledig dag (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

Arbete som utförs på en ledig dag ersätts så som avtalats om för övertidsarbete per vecka, då arbetstagaren på grund av följande godkända orsaker inte har haft möjlighet att under de i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagarna per vecka utföra arbete så många timmar att de motsvarar hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka, och han eller hon arbetar på i arbetstidsschemat antecknade lediga dagar.

Följande anses som godkända orsaker:

- arbetstagarens semester,
- arbetsoförmåga till följd av arbetstagarens sjukdom,
- frånvaro med lön på grund av insjuknat barn såsom avses i punkt 31.3 i kollektivavtalet,
- permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker (gäller ej förkortad arbetsvecka),
- yrkesutbildning, gemensam utbildning eller facklig utbildning enligt punkt 47.1–47.3 i kollektivavtalet som godkänts av utbildningsarbetsgruppen,
- resa på arbetsgivarens order eller

- repetitionsövning.

20.6 Lokalt avtalat övertidstillägg (ett övertidsarbetsbegrepp)

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

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

Avtal om övertidstillägg

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

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

Det lokala avtalet gäller både övertidsarbete enligt arbetstidslagen och kollektivavtalsenligt övertidsarbete.

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

Lokala avtal – upprättande, giltighet och uppsägning

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

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

Arbetsplatsens genomsnittliga övertidstillägg

Om inte annat avtalas om ersättning för övertidsarbete, betalas tillägget till 55 %, om den för en tillräckligt lång tid beräknade genomsnittliga procenten för övertidstillägget på arbetsplatsen inte överskrider det.

Förbundens övriga anvisningar

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

20.7 Skifttillägg för övertid

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

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

20.8 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver tid- eller prestationslönen och de eventuella övertidstilläggen som söndagsförhöjning för varje arbetstimme ett tillägg på 100 % av medeltimlönen.

När det handlar om intermittenta arbetstidsformer som koncentreras till en söckenhelg kan huvudförtroendemannen i fråga om en kyrklig högtid (nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelfärdsdag, juldagen, annandag jul) som infaller på en tisdag, onsdag eller torsdag skriftligen avtala om utbetalningen av en söndagsförhöjning eller förhöjningens storlek. Detta gör det möjligt att på ett kostnadsneutralt sätt överföra ordinarie arbetstid till en dag som skulle ha varit en ledig dag enligt arbetstidsschemat.

Den timlön som behövs vid betalning av söndagstillägg till en arbetstagare med månadslön beräknas så att den månadslön som utgör den personliga tidlönen divideras med talet 169.

20.9 Arbete på påskafton, midsommarafton och julafton

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

Detta tillägg betalas dock inte om veckoövertidsersättningen redan betalas ut till 100 procent.

Under ovan nämnda dagar kan arbete utföras under de förutsättningar som avses i 17 §, 7 momentet i arbetstidslagen.

20.10 Avvikelse från ledighet per vecka samt ersättning

Om en arbetstagare tillfälligt behövs i arbete under dennes ledighet per vecka och på grund av vilket veckovilan som framgår av arbetstidssystemet inte genomförs, ska man med

arbetstagaren personligen avtala innan arbetet inleds hur veckovilan ska genomföras.

Om veckovilan inte genomförs kompenseras den tid som gått åt till arbete under veckovilan enligt jämförbart vad som avtalats personligen med arbetstagaren innan arbetet inleddes antingen genom att den ordinarie arbetstiden förkortas med den tid som gått åt till arbete under veckovilan eller genom en penningersättning.

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

Veckovilan anses inte förverkligad under den tid då arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av sin egen sjukdom eller på grund av vård av ett sjukt barn eller på grund av utbildning eller resa som genomförs på arbetsgivarens uppdrag.

20.10.1 Beräkningsgrund för ersättning för veckovila

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

20.10.2. Beviljande av ersättande ledighet

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

20.10.3 Penningersättning

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

20.11 Utryckningsarbete

20.11.1 Kallelse till utryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden

När en arbetstagare kallas till utryckningsarbete utanför hans eller hennes ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas till honom eller henne minst arbetslön för en timme samt övertidstillägg om arbetet är övertidsarbete.

Dessutom betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

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

20.11.2 Meddelande under ordinarie arbetstid

Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas han eller hon en i underpunkt 20.11.1. a) angiven ersättning motsvarande två timmars medeltimförtjänst.

20.12 Beredskap

Med beredskap avses att arbetstagaren enligt avtalet är skyldig att utanför arbetstiden vara i beredskap att på kallelse utföra arbetsuppgifter. I avtalet ska längden på beredskapstiden anges. Arbetsuppgifterna kan utföras på arbetsplatsen, på kommanderingsplatsen eller via distansförbindelser. Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden.

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

Den ersättning som betalas för beredskapstiden är:

- a) 50 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet utan dröjsmål, dock senast inom 1,5 timme efter inkallelsen
- b) 35 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom 3 timmar efter inkallelsen
- c) 20 % av medeltimlönen ifall svarstiden är över 3 timmar.

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

Bestämmelser om utryckningsarbete tillämpas inte då en arbetstagare kallas till arbetet.

21 SEMESTER

21.1 Semesterns längd och beviljande av semester

Arbetare får semester enligt semesterlagen.

21.1.1 Dagar likställda med arbetade dagar

I 2 kap. 7 § i semesterlagen regleras sådan frånvaro som är likställd med arbetad tid när längden på semestern fastställs. Därtill räknas som tid likställd med arbetad tid den tid då arbetstagaren getts befrielse från arbete för att delta i Industrifacket rf:s förbundsmöte eller förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelsens möte. Som arbetstid betraktas den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör, när han anhåller om ledighet, förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

Lediga dagar för utjämning av arbetstiden, ledighet som tas ut från arbetstidsbanken, tjänsteårstilläggsledighet och semesterpremieledighet är också likställda med arbetad tid.

21.1.2 Organisering av semester i treskiftsarbete

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

De semesterdagar som blir över efter ovan nämnda kalenderperiod och som ingår i semesterdelen på 24 dagar ges i regel som en sammanhängande period under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.

I treskiftsarbete ges den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår inom vilket kvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april månad följande år.

21.2 Semesterlön och semesterersättning till arbetstagare med timlön (gäller personer som omfattas av 14-dagarsregeln)

Medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret utgör grunden för beräkningen av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning. Medeltimlönen beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3.) betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller overtidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

Lönesumman som ligger till grund för beräkningen av medeltimlönen under semesterkvalifikationsåret omfattar:

- förtjänst för arbetad tid i tid-, ackords-, blandackords- och premiearbete
- tillägg för skiftarbete
- kvälls- och natttillägg
- utjämningsstillägg för arbetad tid
- söndagstillägg
- ersättningar för veckovila
- olika miljötillägg samt
- resultatpremietillägg, om resultatpremietilläggets beräkningsgrund inte redan omfattar semesterlön och -ersättning.

A. Koefficienter

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

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

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

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

B. Deltidsarbete

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

C. Extra lediga dagar som kompletterar semesterdagar

Om semestern som införtjänats under semesterkvalifikationsåret understiger 24 dagar på grund av frånvaro som avses i 7 § 2 mom. 2 eller 3 punkten i semesterlagen, har arbetstagaren rätt till extra lediga dagar som kompletterar semestern. En timavlönad arbetstagar betalas för varje timme under den extra lediga dagen en ersättning som motsvarar dennes lön enligt medtimförtjänsten. Som grund för beräkning av ersättningen för en månadsavlönad arbetstagar extra lediga dagar som motsvarar dennes lön används dagslönen, som erhålls genom att dela månadslönen med divisorn 25.

21.3 Semesterlön och semesterersättning för arbetstagar med månadslön

En arbetstagar med månadslön får för den semestertid han eller hon tjänar in sin lön eller en eventuell semesterersättning enligt semesterlagen.

Åt arbetare som regelmässigt utför skiftarbete betalas skifttilläggen för semestertiden i enlighet med arbetstidsschemat enligt rådande praxis på arbetsplatsen.

Tilläggen betalas antingen innan semestern inleds eller på ordinarie lönebetalningsdag.

21.4 Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas ut innan semestern börjar. Till en arbetstagare med timlön kan semesterlönen för en semesterperiod om högst sex dagar betalas på ordinarie lönebetalningsdag.

Lokalt kan man avtala om att semesterlönen betalas på de ordinarie avlöningsdagarna under semestern. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare. Semesterlönen skall i så fall dock vara i sin helhet erlagd senast vid den lönebetalning, då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas.

21.5 Semesterpremie

Till en arbetstagare med timlön betalas 50 % av hans eller hennes semesterlön i semesterpremie.

Den semesterpremie som ska betalas till en arbetstagare med månadslön beräknas genom att dividera summan av den månadslön som utgör den personliga tidlönen och skifttilläggen under semestertiden med talet 50 och multiplicera kvoten med antalet semesterdagar.

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

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

- tidpunkten för utbetalning av lön för en ledighet som tas ut som semesterpremieledighet
- effekten av arbetsoförmåga på användningen av semesterpremieledighet

- eventuell ändring av den överenskomna tidpunkten för semesterpremieledigheten.

21.5.1 Betalning av semesterpremie i samband med semesterlönen

Semesterpremien betalas enligt följande, om man inte lokalt avtalar skriftligen om en annan tidpunkt för betalningen:

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

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

Om man lokalt har avtalat annorlunda om tidpunkten för betalning av semesterpremien, ska semesterpremien också i dessa fall betalas i sin helhet senast före början av nästa semesterkvalifikationsår. Det lokala avtalet ska gälla alla arbetstagare. Ifall arbetarens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremien betalas den vid anställningens upphörande, ifall arbetaren i övrigt enligt kollektivavtalet är berättigad till premien.

21.5.2 Betalning av semesterpremie i samband med semesterersättningen

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

semesterersättning gällande ett avbrutet semesterkvalifikationsår.

Att ett arbetsavtal för viss tid löper ut anses inte som en orsak som beror på arbetstagaren.

21.5.3 Pensionering

Till en arbetstagare som går i ålderspension eller invalidpension betalas semesterpremie för den semesterlön och eventuella semesterersättning som han eller hon är berättigad till. Åt arbetare som avgår med pension, betalas semesterpremie även för semesterersättning för det eventuellt avbrutna semesterkvalifikationsåret.

21.5.4 Militär- eller civiltjänstgöring

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

IV ARBETSKOMMENDERINGAR OCH ERSÄTTNINGAR

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

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

22 ARBETE UTANFÖR DEN ORDINARIE ARBETSPLATSEN

22.1 Definition av ordinarie arbetsplats

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

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

22.2 Skyldighet att resa och underrättelse om arbetskommendering

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

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

22.3 Arbetsresans och resedygnets början och slut

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

Nödvändig väntetid under resan vilken förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller då man byter från ett trafikmedel till ett annat hör även till resan.

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

22.4 Ersättning för kostnader som förorsakas av arbetskommendering

22.4.1 Resekostnader

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

A. Användning av egen bil på arbetsresor

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

B. Resor under arbetsdagen

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

22.4.2 Dagtraktamente

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

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

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

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

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

22.4.3 Ersättning för restid på arbetsresor

Om arbetstagaren får dagtraktamente för arbetsresan, betalas även ersättning för restiden.

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

Som ersättning för restiden betalas en ersättning som motsvarar den timavlönade arbetstagarens personliga tidlön. För det antal resetimmar, som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar, betalas ersättning enligt medeltimlön.

Om det för arbetstagaren har ordnats en sov- eller hyttplats, betalas inte ersättningen för restid mellan kl. 21.00 och 7.00.

22.4.4 Måltidsersättning

Arbetstagaren betalas en måltidsersättning på 1/4 av dagtraktamentet för inrikesresor under följande förutsättningar:

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

Måltidsersättning betalas inte, då arbetare arbetar på samma företags olika arbetsplatser och måltidsmöjligheterna och -förhållandena motsvarar den ordinarie arbetsplatsens. Om arbetstagarens arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en andra måltidsersättning. I de ovannämnda timmarna inbegrips även arbetstimmar som fullgjorts under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

22.4.5 Övernattningskostnader

A. Inkvarteringskostnader

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

Inkvarteringskostnadernas högsta belopp per resedygn är när avtalet ingås följande:

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

B. Nattresepenning

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

22.5 Anskaffande av bostad

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

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

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

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

I denna avtalspunkt avses med boendetrymme sovplatsen i inkvarteringen, och den omfattar inte ytan på de övriga utrymmena i lägenheten.

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

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

22.6 Specialbestämmelser

22.6.1 Resekostnader och ersättning för restid på kommenderingsorten

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

Om arbetsplatsen på kommenderingsorten med allmänna vägar mätt ligger på över 40 kilometers avstånd från den tillfälliga bostad arbetstagaren använder, betalas till honom eller henne för denna resa ersättning för resetid enligt det som avtalats ovan i underpunkt 22.4.3.

22.6.2 Frånvaro på kommenderingsplatsen utan godtagbar orsak

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

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

22.6.3 Hemresor i samband med helgdagar

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

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

22.6.4 Hemresa i anslutning till arbetsoförmåga

Om arbetsgivaren skickar hem en arbetstagare från kommenderingsorten på grund av arbetstagarens sjukdom eller olycksfall, betalas kostnaderna för hemresan enligt detta kapitel. Ersättning för restid betalas för den tid av hemresan för vilken man inte betalar lön för sjuktid.

22.7 Arbete utomlands

En arbetstagare ska inte förordnas utlandskommendering utan hans eller hennes samtycke. Något särskilt godkännande behövs inte om det är fråga om en brådskande arbetskommendering, om arbetstagarens arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller om utlandskommenderingar hör till arbetstagarens normala arbetsuppgifter.

För researbete utomlands ska man skriftligt avtala om lönevillkor, betalningssätt och andra ekonomiska förmåner i anslutning till anställningsförhållandet innan resan börjar. Förbundens handbok Arbetsvillkor för arbete utomlands innehåller frågor som man bör avtala om.

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

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

22.8 Några undantagsbestämmelser

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

22.9 Lokala avtal

Om ersättningen och omfattningen av de kostnader som avses i punkterna 22.4–22.8 och som förorsakas av en arbetskommendering kan lokalt avtalas annat. Om researbete utförs allmänt på arbetsplatsen, ingås ett lokalt avtal skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

23 SÖCKENHELGERSÄTTNING SAMT ANDRA ERSÄTTNINGAR OCH FÖRMÅNER

23.1 Söckenhelger som ersätts

En arbetstagarare med timlön betalas en söckenhelgersättning som motsvarar medeltimlönen för 8 timmar för

- långfredag
- annandag påsk
- Kristi himmelsfärdsdag

samt för följande när de inte infaller på en lördag eller söndag

- nyårsdagen
- trettondagen
- första maj
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

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

23.2 Förutsättningar för betalning av söckenhelgsersättningar Söckenhelgsersättning betalas en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst en månad före söckenhelgen i fråga. Dessutom krävs att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har arbetat antingen den sista arbetsdagen före eller den närmast följande arbetsdagen efter söckenhelgen. Om tidigare i detta moment nämnda bestämmelser om förutsättningen att arbetstiden följts enligt arbetstidsschemat skulle medföra förlust av helgdagsersättning för flera på varandra följande söckenhelgdagar, skall förlusten av ersättning dock gälla endast en av dessa söckenhelgdagar.

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

Söckenhelgsersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller

- under semester
- under tiden för tjänsteårstilläggsledigheten
- under tiden för semesterpremieledigheten

- under en period då arbetstagaren får lön för sjukledighet eller moderskapsledighet
- under frånvaro med lön på grund av sjukt barn (punkt 31.3),
- under de 15 första kalenderdagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl,
- under lagstadgad faderskapsledighet.

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

23.3 Övriga ersättningar och förmåner

23.3.1 Arbetstagarens rätt till ledighet

Arbetare har rätt att få ledigt från arbetet:

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

I första hand används arbetstidens utjämningsledighet till givandet av ledighet.

23.3.2 Uppbåd och repetitionsövningar

En arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd betalas av arbetsgivaren en ersättning som motsvarar förtjänsten för högst en arbetsdag som ersättning för uppbådsdagen.

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

För arbetare som deltar i separat läkarundersökning som ansluter sig till uppbåd erläggs ersättning för förlorad

arbetsförtjänst för den tid som enligt godtagbar redogörelse åtgått till undersökningen och som han är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

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

Bestämmelsen tillämpas även på arbetstagare som med stöd av civiltjänstlagen förordnas till tjänstgöring som ersätter repetitionsövningar eller som med stöd av räddningslagen utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Ersättningen grundar sig på medeltimlönen.

23.3.3 Möten i Industrifacket rf:s administrativa organ

Arbetstagare som har valts in i Industrifacket rf:s styrelse, förbundsfullmäktige eller till förbundskongressen har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i officiella möten ordnade av dessa administrativa organ.

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

23.3.4 Grupplivförsäkring

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

V SÄKERHET I ARBETET OCH ARBETARSKYDD

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

Bestämmelserna om arbetarskydd tar upp hur arbetarskyddssamarbetet ska ordnas på arbetsplatsen.

24 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM SÄKERHET I ARBETET

Arbetsgivaren är skyldig att med nödiga åtgärder sörja för arbetarnas trygghet och hälsa i arbetet. En tillräckligt omfattande utredning och bedömning av riskerna utgör grunden för åtgärder för att skapa hälsosamma och trygga arbetsförhållanden. Arbetaren bör efterfölja de bestämmelser och direktiv som arbetsgivaren ger i enlighet med sina befogenheter. Arbetstägaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen om säkerhetsbrister som observerats. Arbetstägaren ska med de medel och möjligheter som står tillbuds rätta till felet eller bristen, om detta är möjligt utan att äventyra arbetstägarens egen och andras trygghet och hälsa.

Arbetstägaren har rätt att vägra att utföra ett sådant arbete som medför allvarliga risker för arbetstägarens egen eller andra arbetstägares liv eller hälsa. Vägran att utföra arbetet ska meddelas arbetsgivaren. Rätten att vägra utföra arbete kvarstår till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt. Det här får inte begränsa arbetet i högre grad än vad som är nödvändigt för att upprätthålla trygghet och hälsa i arbetet.

25 PERSONLIG SKYDDSUTRUSTNING OCH SKYDDSKLÄDER

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

Förfarandet är det samma, om arbetstagaren effektivt kan skyddas mot men som förorsakas av fukt, väta, drag, damm, hetta eller köld av särskild styrka, starkt ljus eller annan farlig strålning.

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

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

26 FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Arbetsgivaren ska på egen bekostnad ordna företagshälsovård. Syftet med företagshälsovården är att förhindra hälsorisker och -olägenheter som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt att främja arbetstagarnas trygghet, arbetsförmåga och

hälsa. Bestämmelser om organiseringen av företagshälsovården finns i lagen om företagshälsovård.

26.1 Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten i anslutning till hälsofrämjande på arbetsplatsen är ett samarbete mellan arbetsgivaren, arbetstagarerna och företagshälsovården. Principerna för hälsofrämjande på arbetsplatsen ska skrivas in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om därom överenskommes, kan ovan nämnda principer inskrivas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligandet och uppföljningen av planen.

27 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas när arbetstagarna är minst tio. Arbetstagarna på en annan arbetsplats kan bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig.

27.1 Arbetarskyddssamarbetets organisation

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet, om inte arbetsgivaren själv sköter uppgiften. Arbetarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleanter för denne regleras enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Lokalt kan man dessutom avtala att arbetstagarna sinsemellan kan utse ett eller flera arbetarskyddsombud. Då man avtalar om arbetarskyddsombudens antal, uppgifter och verksamhetsområde ska man se till att verksamhetsområdena bildar ändamålsenliga enheter. Vid bedömningen av

ändamålsenligheten bör man ta hänsyn till riskfaktorerna på arbetsplatsen och arbetstagarnas möjligheter att med beaktande av skiftarbete träffa arbetarskyddsombuden.

27.2 Arbetarskyddskommission och andra samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet inrättas en arbetarskyddskommission, om man inte kommer överens om en annan samarbetsform.

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

27.3 Arbetarskyddspersonalens uppgifter

A. Arbetarskyddschef

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

B. Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter bestäms i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom eller henne.

När arbetarskyddsfullmäktigens ersättare fungerar som arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela arbetsgivaren om detta.

C. Ersättare

Om arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sina uppgifter, sköter ersättaren de av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter som inte kan skjutas fram till dess arbetarskyddsfullmäktigen inte längre är förhindrad.

D. Arbetarskyddsombud

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

27.4 Utbildningsbehov och anskaffning av författningar

Det utbildningsbehov som förutsätts för arbetarskyddsfullmäktigens och vice fullmäktigens samarbetsuppgifter ska behandlas inom två månader från valet. Samtidigt förhandlar man om de praktiska arrangemangen för att inhämta den nödvändiga kompetensen.

Arbetsgivaren ställer de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser till arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande som dessa behöver för att kunna utföra sina uppdrag.

28 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR

28.1 Befrielse från arbetet

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

Då man beviljar arbetarskyddsfullmäktigen befrielse från arbetet tillämpas följande principer:

- A. Det är ändamålsenligt att komma överens om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen.

- B. Om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning inte har överenskommit i enlighet med ovanstående, beräknas befrielsen från arbetet enligt den formel som finns i punkt C som använder det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar och den variationsbredd som anges i anslutning till nedan nämnda branscher som ska användas som koefficienter. Valet av den koefficient som används i beräkningen påverkas av arbetarskydds- och arbetshälsoriskerna, allvarlighetsgrad och utveckling av olycksfall och yrkessjukdomar, förändringar i arbetet, arbetets art, regionala omfattning samt såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden.

På en gemensam arbetsplats (lagen om säkerhet i arbetet, 49 §) skall förhållandena i arbetsmiljön beaktas när arbetsgivaren fastställer tidsanvändningen för den arbetarskyddsfullmäktige som i huvudsak använder beslutanderätten.

- C. Beräkningsformel: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten = tid i timmar/4 veckor
- D. Om ingen överenskommelse om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning nås i fråga om koefficienten, används medeltalet av gränsvärdena, som nämns i samband med de olika branscherna, i beräkningsformeln.
- E. Befrielsen från arbetet är alltid minst 4 timmar under 4 veckor.
- F. Antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar fastställs omedelbart före arbetarskyddsfullmäktigevalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet.

När man räknar antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar tar man även i

beaktande 15 procent av entreprenörernas genomsnittliga antal arbetstagare som arbetat på gruvområdet under året i fråga.

De branschspecifika koefficienternas variationsbredd och medeltalet av dem som man avtalat om för beräkningen av arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet är följande:

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

Om arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete med regelbundet återkommande intervaller, bör han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig.

28.2 Ersättning av inkomstbortfall och månadsersättning

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en personalrepresentant som deltar i arbetarskyddssamarbetet förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför de uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren.

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

Befrielse från arbete timmar/4 veckor	Ersättning fr.o.m. 1.3.2020 euro/mån	Ersättning fr.o.m. 1.2.2021 euro/mån
4 - 15 timmar	77	79
16-33 ”	85	87
34-55 ”	92	94
56-79 ”	110	112
80-95 ”	132	135
96-139 ”	155	158
140-159 ”	181	185
160 timmar/ helt befriad	217	221

Om en arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller motsvarande samarbetsorgan utför de med arbetsgivaren överenskomna uppgifterna utanför sin ordinarie arbetstid, betalas övertidstillägg för den på detta sätt förlorade tiden eller så avtalas om annan tilläggsersättning.

Vid beräkning av ersättning för förtjänstförlust används medeltimlön.

När det gäller ersättande av förtjänstförlust för arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbete

tillämpas samma förfarande, enligt vilket lönen för helt befriad huvudförtroendeman fastställs i enlighet med underpunkt 43.4.4.

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

28.3. Arbetsutrymmen

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

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

29 UPPDRAGET SOM PERSONALFÖRETRÄDARE OCH DESS INVERKAN PÅ ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET, ARBETSUPPGIFTERNA OCH LÖNEN

A. Anställningsförhållande

Anställningsförhållandet gentemot arbetsgivaren förändras inte för arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombudet eller övriga personalföreträdare oberoende av om de sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om de beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. De är skyldiga att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

B. Överlåtelse av rörelse

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

C. Yrkesutveckling

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

D. Inkomst- och omplaceringsskydd

Om den till arbetarskyddsfullmäktig valda personens ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska annat arbete ordnas för honom eller henne. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön. Då annat arbete ordnas ska förhållandena på arbetsplatsen och arbetarskyddsfullmäktigens yrkesskicklighet beaktas.

En arbetstagare som är verksam som arbetarskyddsfullmäktig får inte förflyttas till ett lägre betalt arbete än det som han eller hon 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.

Arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget. Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utanför hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Vid beslut om utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid. Arbetsgivaren ordnar utbildningen.

**30 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS
ANSTÄLLNINGSSKYDD****30.1 Uppsägning av arbetsavtalet och permittering av
arbetarskyddsfullmäktigen av ekonomiska skäl
och produktionsorsaker**

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får inte arbetarskyddsfullmäktigen sägas upp eller permitteras om inte produktionsinrättningens verksamhet helt läggs ner. Ifall med arbetarskyddsfullmäktig gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock från denna regel avvikas.

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

På arbetsplatser med minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp arbetsavtalet för en arbetstagare som innehar ställning som första ersättare för arbetarskyddsfullmäktig eller

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

30.2 Uppsägning av arbetsavtal på grund av omständighet som beror på arbetarskyddsfullmäktigen

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

30.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

Arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som upphävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8 kap. § 1–3. Hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad trots varning underlåtit att iaktta förpliktelseerna.

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

30.4 Kandidat- och efterskydd för en arbetarskyddsfullmäktig

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

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

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

30.5 Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom erlagga en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. § 2 mom. 2 Som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen bör beaktas den omständigheten att det brutits mot rättigheterna i detta avtal. När antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning minst 4 månaders lön och högst en i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen fastställd ersättning.

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

30.6 Suppleanter

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas på arbetarskyddsfullmäktigens suppleant under den tid som han

eller hon enligt en korrekt gjord anmälan verkar som arbetarskyddsfullmäktigens vikarie.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

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

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

31 ARBETSOFÖRMÅGA, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET

31.1 Arbetsoförmåga

31.1.1 Anmälan om arbetsoförmåga

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

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

31.1.2 Försummelse av anmälningsplikten

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

31.1.3 Förutsättningar för betalning av lön för sjuktid

Lön för sjuktid betalas under följande förutsättningar:

- Arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall.
- En av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan företes.

A. Konstaterande av arbetsoförmågan

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

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

B. I första hand anlitas företagets hälsovårdsservice

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

C. Oklarheter med läkarintyg

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

D. Hantering av sjukfrånvaro och arbetstagarens egen anmälan

Hantering av sjukfrånvaro

Hantering av sjukfrånvaron på arbetsplatsen sker bäst i samarbete mellan företagsledningen, cheferna, personalen och dess representanter samt företagshälsovården. En effektiv påverkan kräver en åtgärdsmodell som består av kartläggning av problem, målsättning och praktiska åtgärder. En av dessa åtgärder kan vara förfarandet med egen anmälan som beskrivs nedan.

Arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om införande av metoden om egen anmälan på arbetsplatsen. Avtalet ska ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Avtalet kan gälla frånvaro som pågår högst tre dygn. Förfarandet med egen anmälan tillämpas på arbetstagarens egna sjukfrånvaron samt på oundviklig tillfällig ledighet för ordnande av vård eller för vård av plötsligt insjuknat barn som avses i 31.3.

Lokalt kan bland annat avtalas om följande:

- avtalets syften
- vilka avtalet gäller
- till vem anmälan lämnas
- på vilket sätt anmälan görs
- hur anmälan registreras
- hur man ska göra om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i antalet godtagbara frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till undersökning av (företags)läkare

- prognostisering för missbruk och möjlighet att avvika från grunderna för betalning av lön för sjuktid vid konstaterat missbruk av systemet
- uppföljning av att avtalet följs
- avtalets varaktighet, uppsägningsmöjlighet.

31.1.4 Betalningsgrund för lön för sjuktid och ersättningsperiodens längd

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

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar som ingår i arbetstidsschemat under nedan angivna kalenderperioder:

Anställning, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i	Kalenderperiod
minst 1 månad men under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

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

A. Anställningsförhållanden som fortgått minst sex månader

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

B. Karensdag i anställningsförhållanden som fortgått mindre än sex månader

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

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

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

C. Anställningsförhållande som fortgått mindre än en månad

Ifall arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningen pågått en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 % av arbetarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsoförmågan inträdde och nio därpå följande vardagar. Förutsättningarna för betalningen av lön för sjuktid liksom även karensdagen fastställs enligt detta kapitel.

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

D. Arbetstagaren insjuknar under arbetsdagen

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

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

E. Samma sjukdom upprepas

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

för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden löpt ut.

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

I oklara fall avgörs huruvida det är fråga om samma sjukdom enligt tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

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

31.1.5 Lön för sjuktid betalas inte

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

31.1.6 Tidpunkten för betalning av lön för sjuktid

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

31.1.7 Lön för sjuktid och permittering

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen när meddelande om permittering ges och sjukdomen fortsätter efter att permitteringen redan har börjat, betalas lön för sjuktid enligt denna punkt även under permitteringstiden tills antingen arbetsförmågan eller ersättningsperioden har upphört.

Om arbetaren insjuknar efter meddelande om permittering, betalas lön för sjuktid fram till permitteringen, då även ersättningsperioden slutar löpa. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, betalas lön för sjuktid enligt denna punkt tills arbetsförmågan upphör eller ersättningsperioden löper ut.

Utöver ovannämnda undantag betalas inte lön för sjuktid under permitteringstiden. Om arbetsförmågan på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan upphört, tar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid vid då permitteringen upphör.

I anställningsförhållanden som varat mindre än sex månader är den första arbetsdagen efter permitteringen karensdag. Den räknas också som insjuknandedag och den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas. Om den av sjukdomen förorsakade arbetsförmågan fortgår minst sex vardagar efter den dag arbetstagaren insjuknar, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

31.1.8 Ersättande arbete

Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetaren något annat arbete än hans normala, dvs. ersättande arbete. Bestämmelserna och anvisningarna i denna underpunkt ska tillämpas även när det ersättande arbete som avses i underpunkten kallas något annat. Det ersättande arbetet skall vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan tiden också utnyttjas för utbildning av arbetaren.

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

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

Närmare anvisningar om ersättande arbete finns på förbundens hemsidor.

31.1.9 Ledning av arbetsförmågan

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

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

31.1.10 Förlängning av arbetskarriären

Arbetsgivaren kan med en arbetstagare som har fyllt 58 år diskutera de eventuella åtgärder som stödjer en åldrande arbetstagares möjligheter att orka i arbetet. I förbundens gemensamma publikation Teknologiateollisuuden työkaarimalli (Arbetskarriärmodell för teknologiindustrin) finns exempel på åtgärder.

31.2 Moderskaps- och faderskapsledighet

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

Om en ny moderskapsledighet inleds under den föregående familjeledigheten så att arbetaren inte återvänder till arbetet däremellan, har arbetsgivaren med stöd av det som avses ovan lönebetalningsskyldighet för den nya moderskapsledigheten, om inte annat föranleds av anvisningarna på förbundens webbplatser. Arbetaren får faderskapsledighet för den tid, under vilken han anses få faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Arbetare, vars anställning har fortgått minst 6 månader innan faderskapsledigheten börjar får under faderskapsledigheten lön enligt medeltimlönen för de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat infaller under en högst 6 vardagar lång kalenderperiod.

När en arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern, tillämpas i direkt anslutning till adoptionen ovan nämnda bestämmelser i fråga om lön under moderskaps- och faderskapsledighet, ifall arbetstagaren är berättigad till föräldra- eller faderskapspenning för adoptivföräldrar som avses i 9 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen.

31.3 När barn insjuknar

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

Ersättningen betalas under följande förutsättningar:

A. Utredning över barnets insjuknande

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

B. Personer som har rätt till frånvaro

Rätt till frånvaro har i samma hushåll som barnet regelbundet boende

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

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

C. Den person som utnyttjar rätten till frånvaro

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

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

D. Avsikten med frånvaron och dess längd

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

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

E. Vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning

Arbetstagarrens rätt till ersättning för frånvaron förutsätter att bägge vårdnadshavarna som varaktigt bor i samma hushåll som barnet arbetar eller att en av vårdnadshavarna är förhindrad att delta i vårdnaden av barnet på grund av

examensinriktad yrkesutbildning utanför hemmet eller militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring.

F. Båda föräldrarna i skiftarbete

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

G. Samma sjukdom upprepas

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

H. Barnet insjuknar mitt under en arbetsdag

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

I. Vård av svårt sjukt eller handikappat barn

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

31.3.1. Frånvarons inverkan på semester

De frånvarodagar med lön som avses i denna punkt jämföras med dagar likställda med arbetade dagar så som avses i semesterlagen.

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

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

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjuktid eller adoptions-, moderskaps- eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att få dagpenning eller föräldra-, moderskaps- och faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

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

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

32 LÄKARUNDERSÖKNINGAR

32.1 Ersättning för inkomstbortfall under lagstadgade läkarundersökningar

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

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av inom företagshälsovården (1484/2001 och fr.o.m. 1.1.2014 708/2013) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/1993)
- strålskyddslagen (592/91) eller
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986).

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

Om kontrollen sker under arbetstagarens fritid, betalas till honom eller henne i ersättning för extra kostnader en summa som motsvarar minimibeloppet på sjukdagpenningen enligt 11 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

32.2 Ersättning för inkomstbortfall för andra läkarundersökningar

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

A. Grundförutsättningar

(gäller alla fall i punkt B 1–3)

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

B. Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts:

1. Ny eller upprepad sjukdom

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

2. Tidigare konstaterad sjukdom

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

3. *Laboratorie- och röntgenundersökningar*

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

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

4. *Läkarundersökning eller annan medicinsk undersökning vid graviditet*

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

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

5. *Plötslig tandsjukdom*

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

32.3 Anställningsundersökning

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

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

32.4 Ersättningsgrund och avdrag

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

Avdrag från ersättningen för inkomstbortfallet görs på samma sätt som avtalats beträffande lön för sjuktid i punkt 31.4 i kollektivavtalet.

VII UPPHÄVNING AV ARBETSAVTAL OCH PERMITTERING AV ARBETSTAGAREN

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

33 TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Bestämmelserna i den här sektionen gäller:

- uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare,
- permittering av arbetstagare,
- hävning och upplösning av arbetsavtal,
- när arbetstagaren säger upp sig,
- förfarande vid upphävande av arbetsavtal och
- förfarande vid permittering.
- Bestämmelserna i den här sektionen gäller inte:
- hävning av arbetsavtal under prøvotid (arbetsavtalslagen 1 kap. 4 §),
- uppsägning av arbetsavtal, när företaget är föremål för företagssanering (arbetsavtalslagen 7 kap. 7 §),
- uppsägning av arbetsavtal på grund av arbetsgivares konkurs eller död (arbetsavtalslagen 7 kap. 8 §) och inte heller
- läroavtalsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning.

Vid hävning av arbetsavtal under prøvotid eller då avtalet sägs upp i samband med saneringsförfarande och på grund av arbetsgivares konkurs eller död iakttas dock

procedurbestämmelserna i punkt 39.3 och 39.4. När det gäller hävning under prövotid iaktas också förfarandet i punkt 39.2.

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

34.1 Permittering av orsak som beror på arbetstagaren eller som har samband med arbetstagarens person

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

34.2 Uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person

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

Som sakliga och vägande grunder anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

34.3 Hävningsgrunder och behandling av arbetsavtalet som hävt

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

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

35.1 Uppsägningsgrunder

Grunderna för uppsägning av arbetsavtal anges i 7 kap. 1 och 3 § i arbetsavtalslagen (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet).

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

35.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

Arbetsgivaren ska sist säga upp eller permittera sådana arbetstagare som på grund av sin yrkeskompetens och andra färdigheter är viktiga för företagets verksamhet samt personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga. Dessutom ska arbetsgivaren beakta anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

35.3 Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

35.4 Återanställning av arbetstagare

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

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

36 SYSSELSÄTTNINGSLEDIGHET

36.1 Syftet med sysselsättningsledighet

En arbetstagare som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har under uppsägningstiden rätt till sysselsättningsledighet med full lön för att delta i

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

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala annat om rätten till sysselsättningsledighet.

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

36.2 Sysselsättningsledighetens längd

Ledighetens längd är beroende av uppsägningstidens längd enligt följande:

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

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

36.3. Användning av sysselsättningsledighet

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

Arbetsgivaren skall inte förorsakas olägenheter av sysselsättningsledigheten.

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

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

37.1 Permitteringsgrunder

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

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

A. Tillfällig minskning i arbetet

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

B. Annan än tillfällig minskning i arbetet

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

37.2 Turordningen vid reducering av arbetskraften

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

37.3 Permitteringsvarseltid

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

37.4 Förkortad arbetstid

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

37.5 Lokala avtal

Genom ett lokalt avtal som avses i kapitel 44 kan man avtala annat om permittering, permitteringsgrunderna och permitteringsvarseltiden.

37.6 Framskjutande av permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete, kan permitteringen begynnelsepunkt skjutas upp.

Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringen begynnelsepunkt skjutas upp endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

37.7 Avbrytande av permittering

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

37.8 Annat arbete under permitteringstiden

Arbetstagarare kan ta annat arbete under permitteringen.

37.9 Anställningsförhållandets upphörande under permitteringen

A. Den permitterade arbetstagarens rätt att häva arbetsavtalet

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

B. Den permitterade arbetstagarens rätt till ersättning när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet

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

Lönen för uppsägningstiden betalas per lönebetalningsperiod.

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

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

Ifall inte om annat överenskommes mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, betalas ersättningen på den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsförhållandes upphörande.

Oberoende av anställningsförhållandets upphörande kan parterna i anställningsförhållandet komma överens om ett tidsbundet arbetsavtal för uppsägningstiden eller en del av

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

D. Beräkning av ersättningen

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

38 UPPSÄGNINGSTIDERNAS FÖR ARBETSAVTAL OCH FASTSTÄLLANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS LÄNGD

38.1 Uppsägningstider

Arbetsgivare bör vid uppsägning av arbetsavtal iaktta nedan nämnda uppsägningstider:

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

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

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

38.2 Underlåtenhet att iakttä uppsägningstid

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

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

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

38.3 Fastställande av arbetsförhållandets längd

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

Anställningsförhållandet avbryts inte på grund av t.ex.:

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

Militär- eller civiltjänstgöringstiden räknas inte in i anställningsförhållandets längd liksom inte heller deltagande i militär krishantering eller därtill hörande utbildning och övning.

38.4 Beräkning av bestämd tid

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

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

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

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

Exempel:

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

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

39 FÖRFARANDE VID UPPHÄVANDE AV ARBETSAVTAL

39.1 Åberopande av uppsägningsgrund

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

39.2 Hörande av arbetstagare

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

39.3 Meddelande om upphävande av ett arbetsavtal

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

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

Då meddelande om upphävande av arbetsavtal skickas per brev eller e-post anses de grunder för upphävande av arbetsavtalet som avses i kapitel 1 § 4 och kapitel 8, § 1 i arbetsavtalslagen ha blivit åberopade inom avtalad eller stadgad tid, om meddelandet har postats inom denna tid eller sänts per e-post.

39.4 Meddelande om grunderna för upphävande av ett arbetsavtal

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

40 FÖRHANDLINGSFÖRFARANDE VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

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

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

Med avvikelse från samarbetslagens 45 och 51 §§ anses samarbetsskyldigheterna fullgjorda när saken efter skriftlig förhandlingsframställning behandlats enligt principerna för samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna erforderliga uppgifterna med iakttagande av det som nedan avtalats.

Förhandlingstider

Föremål för förhandlingarna är en åtgärd som tydligt leder till:	Förhandlingstid:
Att färre än tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade eller uppsagda.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte lokalt avtalats annorlunda.
Permittering av minst tio arbetstagare som varar högst 90 dagar.	14 dagar efter förhandlingsframställan, såvida inte lokalt avtalats annorlunda.
Att minst tio arbetstagare blir deltidsanställda, permitterade i över 90 dagar eller uppsagda.	Sex veckor efter förhandlingsframställan, såvida inte lokalt avtalats annorlunda.

Förhandlingstid (gäller alla åtgärder) i små företag och vid företagssanering

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

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

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

41.1 Fastställande av ersättningar

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

Om arbetsavtalet har hävts eller behandlats som upphävt i strid med grunderna enligt kollektivavtalet, ska den skada som åsamkats genom förlorad uppsägningstid ersättas enligt punkt 38.2.1 i detta avtal.

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

Skadeståndet för permittering av arbetstagare i strid med grunderna i kollektivavtalet fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

41.2 Principen om en ersättning och ersättningsens förhållande till plikt

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna punkt avsedd ersättning utöver eller istället för ersättningarna enligt arbetsavtalslagen.

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

41.3 Brott mot procedurbestämmelserna

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

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

42 BEHÖRIG DOMSTOL OCH TID FÖR VÄCKANDE AV TALAN

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

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

VIII FÖRTROENDEMÄN, LOKALA AVTAL OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

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

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

Förbunden kan vid behov erbjuda hjälp vid avgörande av meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen gällande den korrekta tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

43 FÖRTROENDEMÄN

43.1 Förtroendemannasystemets syfte

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

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

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

43.2 Förtroendemannens ställning

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

43.3 Förtroendemannen – behörighet och val

43.3.1 Förtroendemannen som representant för fackavdelningen

Med förtroendemän avses den huvudförtroendemän eller förtroendemän som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses en registrerad fackavdelning i Industrifacket rf.

43.3.2 Förtroendemannens behörighet

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

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

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

43.3.3 Val av förtroedeman

Fackavdelningen väljer huvudförtroedeman, dennes suppleant och förtroedeman.

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

A. Avtal om verksamhetsområden och antal

Om förtroendemännens verksamhetsområden och antal avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroedemannen i enlighet med de av förbunden uppgjorda instruktionerna enligt följande:

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

B. Avtal om val av förtroendeman för en viss uppgift

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

C. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna Man kan lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

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

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

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

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

Huvudförtroendemannens ställning fortgår som sådan oberoende av överlåtelse av rörelsen, ifall den överlåtna rörelsen eller del därav bibehåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen rätt till efterskydd i enlighet med underpunkt 43.6.5 i detta kapitel räknat från då mandattiden upphör på grund av överlåtelsen av rörelsen.

E. Val av förtroendeman på arbetsplatsen

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

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

F. Meddelande om valda förtroendemen och uppkomst av förtroendemannaställning

Fackavdelning ska skriftligt meddela arbetsgivaren om vilka personer som valts till förtroendemen. Därtill ska anmälan göras om suppleant för huvudförtroendemannen då suppleanten fungerar som ställföreträdare för huvudförtroendemannen. Samma gäller suppleant för förtroendeman. Uppkomsten av förtroendemannaställning förutsätter att överenskommelse enligt denna underpunkt har nåtts med arbetsgivaren om förtroendemännens antal och verksamhetsområden och att fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren om de valda förtroendemännen.

G. Arbetsgivarens förhandlare och lokal förhandlingsordning
Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vem som på företagets vägnar för förhandlingar med förtroendemannen.

43.3.4 Förtroendemannens uppgifter

A. Grunduppgifter

Förtroendemannens uppgift är att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen samt i frågor som gäller förhållanden mellan arbetsgivare och arbetstagarer

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

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

B. Uppgifter om vilka avtal ingås på arbetsplatsen

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

43.4 Förtroendemannens verksamhetsförutsättningar

43.4.1 Uppgifter som ska ges förtroendemannen

A. Oklarheter och meningsskiljaktigheter

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

B. Varning

Om en arbetstagare har tilldelats varning, ska detta meddelas förtroendemannen, om förtroendemannen inte har varit närvarande när varningen har utdelats.

C. Utvecklings- och andra uppgifter

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

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

D. Diskussion om förhandlingssystemets mål och funktionsduglighet

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

43.4.2 Uppgifter som ska ges huvudförtroendemannen

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

A. Personuppgifter

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

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

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

I Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är minst 30 personer:

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

4. Den genomsnittliga timlönen totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, även inklusive övertidsförhöjningar.
5. Uppgifter om fullgjorda arbetstimmar, om arbetstidens procentuella fördelning mellan löneformer (tid-, ackords- samt blandackords- och premiearbete) och om övertidsarbetets procentuella andel av samtliga arbetstimmar.

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

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

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

II Arbetsplatser där antalet anställda regelbundet är under 30 personer:

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

Uppgifter om den genomsnittliga timlönen och arbetstimmarna ges för samtliga arbetstagare sammanlagt för IV kvartalet.

Uppgifterna ovan gäller enbart fullt arbetsföra 18 år fyllda arbetare.

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

C. Arbetskraftsuppgifter

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

D. Prissättningsgrunder

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

E. Förteckning över nöd- och övertidsarbete

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

F. Upplysning om underentreprenörer

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

Huvudförtroendemannen får på begäran också kontaktuppgifter till de ovan avsedda underleverantörernas

huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige, såvida dessa uppgifter står till företagets förfogande.

G. Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

43.4.3 Befrielse från arbetet

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

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

Ifall man inte lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtalar annorlunda, fastställs befrielsen från arbetet enligt följande:

A. Huvudförtroendemannens regelbundet återkommande befrielse från arbetet

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen samt entreprenörens arbetstagare som arbetat på gruvområdet enligt punkt C.	Regelbundet återkommande befrielse från arbete timmar/4 veckor
10–19	5
20–49	17
50–99	36
100–149	60
150–199	84
200–249	100
250–399	148
400–	helt befriad

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

B. Regelbundet återkommande befrielse från arbetet för förtroendemän

Om inom förtroendemannens verksamhetsområde regelbundet arbetar minst 75 arbetare, ges förtroendemannen befrielse från arbete. Mängden av befrielse är åtta timmar per 100 arbetstagare inom en fyra veckors period.

antal arbetstagare \times 8 h = befrielse i timmar/4 veckor

100

C. Bekräftelse av mängden befrielse

När man bekräftar mängden befrielse från arbete som beviljas förtroendemannen konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen samt 15 procent av entreprenörernas genomsnittliga antal arbetstagare som arbetat på gruvområdet under året i fråga. Fastställandet görs omedelbart innan valet av förtroendemän samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Befrielsens omfattning som konstaterats på detta sätt tillämpas tills följande granskning görs.

D. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna

Om förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats så att de sköts av samma person, beaktas detta som en faktor som ökar befrielsens omfattning när man avtalar om befrielse från arbetet.

43.4.4 Ersättning för inkomstbortfall och månadsersättning

A. Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter med

arbetsgivaren överenskomna uppdrag. Med inkomst avses förtroendemannens medeltimlön utan tillägg för övertids- eller söndagsarbete.

B. Lönen till huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet

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

C. Uppdrag utom arbetstiden

Om huvudförtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför med arbetsgivaren överenskomna uppdrag, betalas för denna tid övertidsersättning till den del varom lokalt överenskommes mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

D. Månadsersättning

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

Antalet arbetare på arbetsplatsen	Ersättning fr.o.m. 1.3.2020 euro/mån	Ersättning fr.o.m. 1.2.2021 euro/mån
10–19	77	79
20–49	85	87
50–99	92	94
100–149	110	112
150–199	132	135
200–249	155	158
250–399	181	185
400–	217	221

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan komma överens om annat angående månadsersättningen till huvudförtroendemannen.

Om huvudförtroendemannens suppleant sköter huvudförtroendemannauppgifterna under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

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

E. Kombination av förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna

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

43.4.5 Förtroendemanna-utbildning

Om deltagande i utbildning har avtalats i kapitel 47.

43.4.6 Förvaring av material, arbetsutrymme och användning av kontorsmaterial

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen ett ändamålsenligt utrymme, där material för skötandet av förtroendeuppgifterna kan förvaras. Om huvudförtroendemannen åtnjuter regelbundet återkommande befrielse från arbetet minst 56 timmar per en fyra veckors period, bör åt honom ordnas ett ändamålsenligt verksamhetsutrymme, där de för handhavandet av förtroendemannauppgifterna nödvändiga diskussionerna kan äga rum. Huvudförtroendemannen kan vid behov använda företagets telefon och andra sedvanliga kontorsmaterial. Användning av och praktiska arrangemang kring kontorsmaterial, datorutrustning och programvara genomförs på ett gemensamt avtalat sätt.

Med beaktande av förhållandena i gruvan ska arbetsgivaren och huvudförtroendemannen diskutera huvudförtroendemannens behov av ta sig runt för att sköta förtroendemannauppgifterna. Om man utgående från en lokal diskussion konstaterar att behovet att ta sig runt även med beaktande av säkerheten i arbetet förutsätter ett fordon, ska man mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen komma överens om ändamålsenlig användning av fordonet och förfaringssätt gällande dess användning.

43.4.7 Arbetsorientering för arbetstagare

I orienteringen för nya arbetstagare inkluderas även presentation av arbetsplatsens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Om man på arbetsplatsen tillämpar ett separat orienteringsprogram, ges huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig möjlighet att presentera samarbetssystemen på arbetsplatsen och deras övriga ansvarsuppgifter.

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

A. Anställningsförhållande

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

B. Yrkesutveckling

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

C. Inkomst- och omplaceringsskydd

Om den till huvudförtroendeman valda personens ordinarie arbete försvårar skötseln av huvudförtroendemannens uppgifter, ska annat arbete ordnas för honom eller henne. Sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans lön. Då annat arbete ordnas ska man beakta förhållandena på arbetsplatsen och den yrkeskunskap som huvudförtroendemannen besitter.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte förflyttas till ett lägre betalt arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till förtroendeman.

D. Huvudförtroendemannens löneutveckling

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

E. Upprätthållande av yrkesskickligheten

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

Då förtroendemannuppdraget upphör fastställs hans lön enligt den arbetsuppgift han utför.

43.6 Förtroendemannens anställningsskydd

Förtroendemannen får inte avskedas med anledning av förtroendemannuppdraget.

43.6.1 Uppsägning av arbetsavtal och permittering av förtroendemän av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet

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

Förtroendemans arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendemän permitteras i enlighet med arbetsavtalslagens 7. kap. § 10 mom. 2 endast, ifall hans arbete upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete åt honom som motsvarar hans yrkeskunskap eller som annars är lämpligt för honom eller utbilda honom till annat arbete på sätt som avses i arbetsavtalslagens 7 kap. § 4.

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

På arbetsplatser med minst 30 arbetstagare är det möjligt att säga upp eller permittera huvudförtroendemannens ersättare då han eller hon inte arbetar som huvudförtroendemannens ersättare eller på annat sätt innehar ställning som förtroendemän endast om hans eller hennes arbete på arbetsplatsen upphör helt eller avbryts tillfälligt. Arbetsgivarens skyldighet att ordna annat arbete för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till annat arbete

fastställs på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen eller i fråga om tillfällig permittering på det sätt som föreskrivs i 5 kap. 2 § 1 mom. 2 punkten. Vid ordnande av annat arbete och utbildning beaktas även principerna

för turordning vid reducering av arbetskraften enligt punkten 35.2.

43.6.2 Hävning av arbetsavtalet av omständighet som beror på förtroendemannen

En förtroendeman får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan det samtycke enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar.

43.6.3 Hävning av arbetsavtalet och behandling som upphävt

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

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

43.6.4 Problemsituationer i anslutning till förtroendemannens ställning

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

ställningstagande hjälpa till att återställa förutsättningarna för det förtroende som är grunden för förtroendemans anställningsförhållande.

Förfarandet i denna underpunkt tillämpas också när det gäller arbetarskyddsfullmäktigen och dennes ersättare.

43.6.5 Huvdförtroendemans kandidat- och efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på huvdförtroendemanskandidat, vilken fackavdelningens möte uppställt som kandidat och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen meddelat arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan kandidatens eventuella mandat som huvdförtroendeman börjar och upphör för den som inte blivit vald till huvdförtroendeman sedan fackavdelningen fastslagit valresultatet.

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

43.6.6 Förhandlingar om meningsskiljaktigheter om hävning av arbetsavtal

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

43.6.7 Ersättningar

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

Ersättningen skall bestämmas i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen 12 kap. 2 § 2 mom. Det faktum att personalrepresentantens rättigheter har kränkts ska beaktas som en faktor som inverkar förhöjande på ersättningen.

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

Bestämmelser om uppsägningsskydd för en personalrepresentant och dennes ersättare vilka utsetts till internationellt koncernsamarbete samt personalgruppens samsamarbetsrepresentant som valts enligt samsamarbetslagen finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

44 LOKALA AVTAL

44.1 Möjlighet till lokalt avtal

Möjligheten till lokalt avtal framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga (se också kollektivavtalets bilaga sid. 186).

44.2 Parter i lokalt avtal

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

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

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

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

44.3 Det lokala avtalets bindande verkan

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

44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet

Avtalet skall ingås skriftligt om någondera parten begär det.

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

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

44.5 Efterverkan av lokala avtal

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

44.6 Samarbete i finska företagsgrupper

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

45 MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH HUR DE AVGÖRS

45.1 Förhandlingsplikt och förbud mot påtryckning

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

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

45.2 Lokal förhandlingsordning

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

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

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

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

45.3 Samverkan med förbunden

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

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

45.4 Promemoria över meningsskiljaktighet och arbetsdomstolen

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

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

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

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

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

IX ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT OCH ANDRA SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Med utomstående arbetskraft avses antingen underleverans eller hyrning av arbetskraft.

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

Bestämmelserna om utbildning berör samarbete kring yrkesutbildning, gemensam utbildning och fackföreningsutbildning.

46 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

46.1 Underleverans

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

Om företagets arbetskraft måste reduceras på grund av anlitande av underleverantör, ska företaget försöka placera arbetstagarna i andra uppgifter inom företaget.

46.2 Hyrd arbetskraft

Minimivillkor för hyrda arbetstagare

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

Samarbete mellan företag för att uppfylla arbetsgivarskyldigheterna

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

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

Minskad användning av egen arbetskraft och hyrt arbete

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

Användarföretaget får inte säga upp sina egna arbetstagare av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av verksamheten i syfte att senare ersätta deras arbetsinsats med hyrd arbetskraft. Om det

har gått mindre än 6 månader sedan anställningsförhållandena upphörde är det endast berättigat att anlita hyrd arbetskraft om det under den här tiden har skett oförutsedda förändringar i arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar. Arbetsgivaren ska ge huvudförtroendemannen en utredning över de förändringar i verksamhetsförutsättningarna som avses ovan.

Användarföretagets huvudförtroendeman som företrädare för en hyrd arbetstagare

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

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

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

Lokala avtal om användningen av hyrd arbetskraft

Man kan lokalt avtala annorlunda om principerna för användning av hyrd arbetskraft. Avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Guide om hyrt arbete

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

46.3 Information om utomstående arbetskraft

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

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

46.4 Beställarens ansvar och anskaffning av utredningar

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

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

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

Förbunden har bundit sig till att främja bekämpningen av grå ekonomi särskilt genom att stödja myndighetstillsynen genom vilken man strävar efter att uppnå målen i lagen om utstationering av arbetstagare och lagen om beställaransvar att å ena sidan främja en jämlik ställning mellan utstationerade arbetstagare och arbetstagare i Finland och också en jämlik konkurrens mellan företagen och efterlevnaden av arbetsvillkoren.

46.5 Möten på arbetsplatsen

En registrerad underförening till Industrifacket rf och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande sammanslutning på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden anordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden. Vid anordnandet av möten iakttas följande förfarande:

- a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen, eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före mötet.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan.
- c) För ordnandet av mötet och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen.
- d) Mötesarrangörerna kan kalla representanter för Industrifacket rf och dess underföreningar samt för den aktuella centralorganisationen till mötet. I god tid före mötet bör representantens namn och ställning inom ifrågasvarande förenings organisation meddelas till arbetsgivaren.

46.6 Informationsverksamhet

Industrifacket rf:s fackavdelning, verkstadsklubb eller motsvarande kan:

- a) efter överenskommelse med arbetsgivaren, utanför arbetstiden och i andra lokaliteter än sådana som är avsedda för produktion, till sina medlemmar dela ut mötesmeddelanden och tillkännagivanden som hänför sig till arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller generellt till

arbetsmarknadsfrågor, varvid namnet på den som delat ut dem ska finnas antecknat på meddelandena.

- b) publicera informationen i arbetsplatsens för personalen avsedda informationsblad eller publicera den på den anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor. Informationsmaterialet får dock inte ha allmänpolitiskt innehåll. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

46.7 Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Om arbetstagaren har gett fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Industrifacket rf och överför dem per lönebetalningsperiod till det bankkonto som anvisats av förbundet. Innehållningen sker på det sätt som avtalats i protokollet av den 11 augusti 2017 mellan förbunden om tillvägagångssätt för uppbärande av medlemsavgifter. Åt arbetaren ges vid kalenderårets utgång, eller då anställningen upphört, för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

47 UTBILDNING

47.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt medeltimplönen för både kurs- och restiden. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för den tid som går åt till utbildningen och de resor som deltagandet förutsätter.

Om utbildningen helt äger rum utanför ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den individuella tidlönen för utbildningstiden.

Därtill får arbetstagaren ersättning för resekostnaderna enligt underpunkt 22.4.1 i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren betalar också kursavgifter, undervisningsmaterial, helpensionsavgifter för internatkurser och det dagtraktamente eller den måltidsersättning som fastställs i underpunkterna 22.4.2 och 22.4.4 i kollektivavtalet för andra kurser än internatkurser.

Innan man anmäler sig till en utbildning ska man konstatera att det rör sig om utbildning enligt denna avtalspunkt. Om skillnaderna mellan frivillig och obligatorisk utbildning för arbetstagaren har det mellan förbunden upprättats en tolkningsanvisning som finns på förbundens webbplatser.

47.2 Gemensam utbildning

Utbildning för att främja samarbetet på arbetsplatsen och lokala avtal arrangeras av förbunden eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt.

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

Deltagande i utbildning avtalas lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen beroende på utbildningens art. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

För den som deltar i en utbildning ersätts de direkta kostnader som utbildningen ger upphov till samt inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid enligt bestämmelserna i punkt 47.1.

47.3 Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

En arbetstagarare kan utan att anställningsförhållandet bryts delta i en kurs som arrangeras av Industrifacket rf eller FFC och som pågår högst en månad. Dessutom kan arbetstagararen delta i Industrifacket rf:s tre månader långa kurs Muutoksen eväät utan att anställningsförhållandet bryts.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. För en kurs som pågår högst en vecka ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och för en längre kurs minst sex veckor innan kursen börjar.

Om arbetsgivaren av grundad anledning anser att beviljad ledighet under den tid som arbetstagararen uppgett skulle föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller verksamheten, ska arbetsgivaren meddela arbetstagararen och huvudförtroendemannen om sitt negativa beslut och dess grunder tio dagar innan kursen börjar. Därefter ska man gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns några hinder för att delta i kursen.

Innan arbetstagararen deltar i en utbildning ska han eller hon komma överens om de praktiska arrangemangen med arbetsgivaren. Man ska också uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren betalar arbetstagararen ersättning och vilken ersättningens omfattning är.

47.3.1 Ersättningar

För kurser som förbundens utbildningsarbetsgrupp årligen godkänner betalas ersättning för inkomstbortfall enligt följande:

- till huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för högst en månad,
- till huvudförtroendemannens och förtroendemannens ersättare, personalföreträdare enligt samarbetslagen, arbetarskyddsombud, medlem i arbetarskyddskommission och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare för högst två veckor, samt
- till fackavdelningens ordförande för högst en månad, om han eller hon arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom teknologibranschen och den fackavdelning han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Inkomstbortfallet ersätts enligt medeltimlönen. En arbetstagare med månadslön får oavkortad lön för kursdagarna.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att

- utbildningen är nödvändig med tanke på respektive kursdeltagares arbetsuppgift och
- samma person deltar endast en gång i samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Därtill betalar arbetsgivaren till kursarrangören en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för de dagar för vilka arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall.

Deltagande i fackföreningsutbildning enligt detta avtal som varar i högst en månad medför ingen minskning av semester-, pensions- eller andra förmåner.

47.4 Arbetspraktik i samband med examensinriktad utbildning och utbildning som grundar sig på utbildningsavtal

47.4.1 Utbildning som grundar sig på utbildningsavtal

I utbildning som grundar sig på ett utbildningsavtal som avses i lagen om yrkesutbildning förvärvar den studerande kunskaper på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter. Ett arbetsavtal ingås inte med den studerande.

Inläring i arbetslivet planeras tillsammans med den studerande, arbetsgivarens representant och utbildningsanordnaren som en del av den studerandes personliga utvecklingsplan för kunskapsutvecklingen. Det ska dock upprättas ett separat utbildningsavtal för varje studerande som ingås mellan utbildningsanordnaren och representanten för arbetsplatsen enligt utbildningsavtalet.

47.4.2 Arbetsplatshandledare

På arbetsplatsen utses en ansvarig arbetsplatshandledare för den som studerar under utbildningsavtalet. Denne stöder, handleder och samordnar den studerandes inläring på arbetsplatsen. I utbildningsavtalet ska man avtala om nödvändig utbildning för att säkerställa arbetsplatshandledarens handledningskompetens. Utbildningsanordnaren ansvarar allmänt för att organisera arbetsplatshandledarens orientering på ändamålsenligt sätt.

Det ska reserveras tillräckligt med tid åt arbetsplatshandledaren att utföra sina uppgifter, inklusive nödvändig planerings- och utbildningstid. Om arbetsplatshandledarens ordinarie arbete avbryts på grund av handledningsuppgiften eller ovan nämnda förberedelsestid som anknyter till uppgiften, betalas till arbetsplatshandledaren för denna tid lön enligt dennes medeltimförtjänst, såvida man inte annars beaktat detta i arbetsplatshandledarens lön.

47.4.3 Samarbete

Lokalt ska man gemensamt konstatera vilka former av arbetspraktik och utbildningspraxis som grundar sig på utbildningsavtal i anslutning till examensinriktad utbildning som tillämpas vid företaget, samt

- att avsikten med dem inte är att påverka anställningsförhållandena för den personal som företaget har och
- att inget arbetsavtal sägs upp eller ingen arbetstagare permitteras på grund av de personer som avses i detta avtal.

Ovan nämnda omständigheter ska konstateras antingen före organiserandet av till den examensinriktade utbildningen anknutna arbetspraktiken eller utbildningen som grundar sig på utbildningsavtal eller alternativt i samband med behandlingen av de i samarbetslagen nämnda personal- och utbildningsplanerna.

47.4.4 Personalens anställningsskydd

Såvida man i företaget har iakttagit det förfaringssätt som konstaterats ovan i underpunkt 47.4.2, utgör bestämmelserna i arbetsavtalslagen eller i kapitel 35 och 37 i detta kollektivavtal angående

- minskning av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda tilläggsarbete eller
- återanställning

inget hinder för att erbjuda till den examensinriktade utbildningen anknutna arbetspraktikplatser och utbildningar som grundar sig på utbildningsavtal.

Helsingfors den 16 januari 2020

TEKNOLOGIINDUSTRIN RF

Jaakko Hirvola

Minna Helle

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Turja Lehtonen

Anvisningar som stöd för lokala avtal

LOKALA AVTAL AVSEDDA I KOLLEKTIVAVTALET

Lokala avtal avsedda i kollektivavtalet kan delas i två grupper:

1. avtal som får kollektivavtals rättsverkan
2. avtal på arbetsavtalsnivå.

I båda fallen är det fråga om avvikande avtal dvs. att man avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet och avtalar om annat eller att man kompletterar kollektivavtalet.

Lokala avtal som får kollektivavtals rättsverkan

På dessa lokala avtal tillämpas den lokala förhandlingsordningen enligt punkt 44.2 i kollektivavtalet. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen är med stöd av sin ställning behöriga att ingå avtal, som binder alla arbetare inom (huvud)förtroendemannens verksamhetsområde, också de arbetare som inte är organiserade i fackförbund. Lokalt avtal som gäller en enskild arbetare kan ingås mellan arbetaren och hans chef, om det inte är fråga om ett arrangemang som mera generellt gäller arbetarna eller ett arrangemang som väsentligt påverkar andra arbetstagers arbetsuppgifter.

Dessa avtal får kollektivavtals rättsverkan med vilket avses att ett lokalt avtal ålägger arbetsgivaren och varje arbetare att på samma sätt som det riksomfattande kollektivavtalet följa bestämmelserna i avtalet.

Ett tillsvidare gällande lokalt avtal som anses vara del av kollektivavtalet kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat framgår av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga eller om parterna avtalat annorlunda. Inga särskilda grunder krävs för uppsägningen.

	Del av kollektivavtalet	Bestämmelser om förfarande
Kollektivavtalets underteckningsprotokoll		
	lönejusteringar, lokal löneuppgörelse	skriftligt med huvudförtroendemannen
	arbetsbetingade frågor, avvikelse från bestämmelserna i 19 kap. LiKA	skriftligt med huvudförtroendemannen (ramavtal)

Kollektivavtal

8.1.1.	ibruktagande av grovindelnings eller annan definition av arbets svårighet	KA 44.2
8.1.2.	antalet svårighetsgrupper	KA 44.2
8.1.3.	arbetsbetingade lön som ska avtalas lokalt (grovindelnings)	KA 44.2
8.1.4.	annat lokalt avtalat sätt att fastställa arbets svårighet	KA 44.2
10.1	lärlingslön då arbetare i anställningsförhållande ingår lärlingsavtal	KA 44.2
11.2	löneformer som ska användas, punkt 2	KA 44.2 skriftligt
11.4	skriftligt med huvudförtroendemannen (ramavtal)	skriftligt med huvudförtroendemannen
13.1	ibruktagande av resultatpremietillägg	KA 44.2 skriftligt
14.5	tidpunkten för när tjänsteårstillägg betalas ut	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna

14.7	gruvtillägg	skriftligt med huvudförtroendemanne n
16	ibruktagande av annan lönebetalningsperiod	skriftligt med huvudförtroendemanne n
18	betalning av lön till timavlönade en gång i månaden	KA 44.2
19.2	sättet att verkställa utjämning av arbetstiden	KA 44.2
19.2	tidpunkten för när arbetstiden jämnas ut	KA 44.2
19.3	betalningstidpunkt för tillägg för utjämnad arbetstid	KA 44.2
19.4.1	meddelande om ändring av arbetstidsschemat	KA 44.2
19.7	maximilängden av ordinarie dygns- och veckoarbetstid	KA 44.2
19.7	arbetstidsutjämningsperiod längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank	KA 44.2
19.7	arbetsdygnets och arbetsveckans början	KA 44.2
19.7	daglig vilopaus	KA 44.2
19.7	ändring av arbetstidsschema	KA 44.2
19.7	meddelande om ändring av arbetstidsschemat	KA 44.2
19.7	utförande av nattarbete	KA 44.2
19.7	utjämningsledighetens längd	skriftligt med huvudförtroendemanne n (ramavtal)
19.7	tid för att tvätta sig under arbetstid	KA 44.2

19.8.1	arbetsbanksbank: begrepp och syfte	skriftligt med huvudförtroendemanne n
19.8.2	ibruktagande av arbetsbanksbank	skriftligt med huvudförtroendemanne n
19.8.4	saldot i arbetsbanksbanken när arbetsförhållandet upphör	skriftligt med huvudförtroendemanne n
19.8.4	uppsägningstid för avtal om arbetsbanksbank	skriftligt med huvudförtroendemanne n
20.3	kontrollperioden för maximiantalet övertidstimmar	KA 44.2
20.6	ibruktagandet av ett övertidsbegrepp och storleken av övertidstillägget	skriftligt med huvudförtroendemanne n
20.8	betalning eller storlek på söndagsförhöjning	skriftligt med huvudförtroendemanne n
21.1.2	ordnande av semester i treskiftsarbete	KA 44.2
21.4	periodisering av utbetalningen av semesterlönen	betalningssätt som allmänt gäller arbetarna
21.5	utbyte av semesterpremie till ledig tid	skriftligt med huvudförtroendemanne n
21.5.1	tidpunkten för utbetalningen av semesterpremie	skriftligt; allmänt gällande sätt att betala arbetstagare

Lokala avtal

22.9	ersättning av kostnader för arbetskommenderingar och deras belopp	om det är allmänt med researbete på arbetsplatsen, skriftligt med huvudförtroendemanne n
27.3 D	arbetarskyddsombudets uppgifter	med arbetarskyddsombudet
28.1	arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning	med arbetarskyddsfullmäkti g
28.2	beloppet av arbetarskyddsfullmäktigens månadsersättning	med arbetarskyddsfullmäkti g
31.1.3 D	arbetstagarens egen anmälan om kortvarig sjukfrånvaro	skriftligt med huvudförtroendemanne n
37.5	permittering, grunder och anmälningsstid	KA 44.2
40	uppfyllande av förhandlingsskyldigheten i samarbetsförhandlingar	KA 44.2
43.3.3 A	förtroendemannens verksamhetsområden och antal	med huvudförtroendemanne n
43.3.3 B	tillsättning av förtroendeman för en särskild uppgift	skriftligt med huvudförtroendemanne n

43.3.3 C	kombination av (huvud)förtroendemann- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna	med huvudförtroendemannen
43.3.4 B	uppgifter som man avtalar om på arbetsplatsen för förtroendemannen	med förtroendemannen
43.4.3 .	fördelningen av mängden regelbunden befrielse från arbetet mellan huvudförtroendemannen och förtroendemännen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.3 .	mängden regelbunden befrielse för arbetet för huvudförtroendemannen	skriftligt med huvudförtroendemannen
43.4.4 D	beloppet av huvudförtroendemannens månadsersättning	med huvudförtroendemannen
43.4.6 .	användning av fordon	med huvudförtroendemannen
46.2	principerna för anlåtande av hyrd arbetskraft	skriftligt med huvudförtroendemannen
47.2	deltagande i gemensam utbildning	i samarbetsorganet, med förtroendemannen eller arbetstagen

Lokala avtal på arbetsavtalsnivå enligt kollektivavtalet

Dessa avtal ingås mellan arbetaren eller arbetarna och arbetsgivaren. Förtroendemannen och huvudförtroendemannen kan i dessa frågor ingå som avtalspart i huvudregel endast om de har fått separat fullmakt till detta av alla berörda arbetare.

På dessa avtal tillämpas inte bestämmelserna i kapitel 44 i kollektivavtalet och avtalen införs inte som delar av kollektivavtalet.

Lokala avtala på arbetsavtalsnivå är ofta till sin karaktär situationsbetingade eller gäller för viss tid. Ett tillsvidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalas annorlunda.

	Villkor på arbetsavtalsnivå	Bestämmelser om förfarande
Kollektivavtal		
10.1	studerande m.fl., enhetspriset på prestationslönearbete	
11.2	arbetsbetingade löneformer, punkt 3	förtroendemannen informeras
11.2.1.	bestående av individuell tidlön	
11.2.2.	Enhetspriset på prestationslönen	
14.5.3.	utbyte av tjänsteårstillägg mot ledighet	skriftligen, utredning till huvudförtroendemannen
19.2	överföring av utjämningsledigheten för arbetstiden till följande år	utredning till huvudförtroendemannen om praxis vid överföringen

19.6	arbete i samma skift	
20.10	ersättning för veckovila: pengar/ledighet	
20.10.2.	beviljande av ledighet som ersättning för veckovila	
20.12	beredskapsersättning	
22.4.1.	bruk av egen bil i researbete	
22.7	arbetsvillkor för arbete utomlands	skriftligt
35.4	skyldighet att återanställa	skriftligt, då arbetsavtalet sägs upp eller avslutas
36.1	rätt till sysselsättningsledighet	överenskommelse efter uppsägningen
37.7.	avbrytande av permittering	
37.9 C	ersättning för förlorad lön för uppsägningstiden (200 dagars permittering)	
43.4.4 C	ersättning till huvudförtroendemannen för uppgifter utom arbetstid	