

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BÅTBYGGNADSINDUSTRIN
mellan BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF och
INDUSTRIFACKET RF

4.3.2020 – 28.2.2022

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV BÅTBYGGNADSINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 4.3.2020 – 28.2.2022.....	3
KOLLEKTIVAVTAL.....	15
ALLMÄNT	15
1 § Tillämpningsområde	15
2 § Avtal mellan förbunden.....	15
3 § Arbetsledning och organisationsfrihet.....	15
4 § Iakttagande av bestämmelser om arbetet.....	16
5 § Arbetsfredsförpliktelse	16
6 § Uppsägningstid.....	17
BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDEN	19
7 § Arbetstid.....	19
8 § Utjämning av arbetstiden.....	24
9 § Måltidsrast.....	27
10 § Kontroll.....	27
11 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete.....	27
12 § Utryckningsarbete	28
13 § Utbildningar och utvecklingsevenemang	28
LÖNEBESTÄMMELSER.....	29
14 § Lönesättning.....	29
15 § På arbetets svårighetsgrad baserad lönedel.....	29
16 § Löner enligt svårighetsgrupp	30
17 § Arbetstagares arbetsprestation och individuella lönedel	30
18 § Prestationslön	31
19 § Medeltimförtjänst	33
20 § Arbetsorganisation och arbetsbyte	33
21 § Övertidsarbete.....	34
SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	35
22 § Tjänsteårstillägg	35
23 § Söckenhelgersättning	36
24 § Ersättning för arbetsredskap.....	37
25 § Vård av arbetsredskap	38
26 § Övriga ersättningar	38
27 § Löneutbetalning.....	38
28 § Reseersättningar	39
SOCIALA BESTÄMMELSER	41
29 § Lön för sjuktid och moderskaps- och faderskapsledighet.....	41
30 § Läkarundersökningar.....	47
31 § Semester.....	48
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	51
32 § Förtroendemän.....	51
33 § Arbetarskydd	54

34 §	Fackföreningsavgifter	55
35 §	Möten på arbetsplatsen	55
36 §	Användning av anslagstavlor	56
37 §	Grupplivförsäkring	56
38 §	Möten inom industrifackets förvaltningsorgan	56
FÖRHANDLINGSORDNING		56
39 §	Fortlöpande förhandlingar	56
40 §	Lokala avtal	57
41 §	Meningskiljaktigheter och deras avgörande	57
42 §	Avtalets giltighetstid	58
43 §	Avtalsexemplar	58
BILAGOR		59
ALLMÄNT AVTAL (Bilaga 1)		59
BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING (Bilaga 2)		75
SEMESTERLÖNEAVTAL (Bilaga 3)		77
ALLMÄNT AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING (Bilaga 4)		79
ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET (Bilaga 5)		91
GUIDE FÖR INSTRUKTÖRER I BÅTBRANSCHEN (Bilaga 6)		93
SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET BEKANTA DIG MED ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT FÖR ÅREN 2020–2021 (Bilaga 7)		102

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
INDUSTRIFACKET RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV BÅTBYGGNADSINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL FÖR TIDEN 4.3.2020 – 28.2.2022

Tid 4.5.2020

Plats E-post

Närvarande

Båtindustrins Arbetsgivare rf
Jenni Nisametdin

Industrifacket rf
Riku Aalto
Toni Laiho

Det konstaterades att partsförbunden 4.3.2020 har nått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringarna i kollektivavtalet gällande båtbyggnadsindustrins arbetstagare. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet för ovan nämnda bransch.

1. Avtalsperiod

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet ersätter från och med 4.3.2020 det kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 1.2.2018–31.1.2021, som kunde sägas upp att upphöra 31.1.2020. Detta avtal gäller 4.3.2020–28.2.2022.

2. Lönejusteringar för tiden 4.3.2020–28.2.2022

2.1. Lönejusteringarnas tidpunkt, genomförandesätt och storlek

Arbetstagarens individuella lön, utan tjänstetidstillägg och andra särskilda tillägg, höjs 1.6.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent.

Arbetstagarens individuella lön, utan tjänstetidstillägg och andra särskilda tillägg, höjs 1.5.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,2 procent.

Specifikt för företag och verksamhetsställen tillämpas fr.o.m. 1.5.2021 en lokal pott på 0,8 procent vars storlek beräknas från summan av de individuella tim- och månadslönerna (förtjänsterna i tid-, entreprenads- och premiearbete utan särskilda tillägg, t.ex. tjänsteårstillägg, skifttillägg och omständighetstillägg) för mars 2021 för arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet. Potten används för utvecklingen av den individuella lönedel som baserar sig på arbetstagarens kompetens och arbetsprestation.

Det avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen om hur potten ska användas, och om ingen huvudförtroendeman valts, mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Avtalet ingås skriftligen.

Förbunden utarbetar en gemensam anvisning för fördelning av den lokala potten.

Om man inte lokalt når enighet om hur den företagsspecifika potten ska fördelas, betalas potten som en allmän förhöjning på 0,4 procent beräknad från lönen utan den allmänna förhöjningen till alla arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för avtalet och arbetsgivaren beslutar om hur potten på 0,4 procent ska fördelas. Den allmänna förhöjningen är då 1,6 procent.

Till skillnad från det ovan nämnda, om arbetsgivaren beslutar att övergå permanent till löneutbetalning en gång per månad före 31.3.2021, så betalas 2021 års löneförhöjning i sin helhet som en allmän förhöjning på 2,0 procent.

2.2. Målet med lokala löneförhandlingar

Målet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som stöder den ekonomiska situationen, orderstocken, sysselsättningen samt kostnadskonkurrenskraften på respektive företag eller arbetsplats. Målet är att genom lönebildningen uppmuntra till att utveckla kunnandet och verka i en sådan riktning att företagets produktivitet och arbetshälsa utvecklas enligt de mål som ställts upp.

2.3. Information som ska ges förtroendemannen för förhandlingarna och avtalsförfarande

Innan förhandlingarna ger arbetsgivaren förtroendemannen, eller personalgruppen om en förtroendeman inte har valts, information om lönesumman som ska fördelas och om hur den räknats ut

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt kriterierna för dem.

Ett avtal ingås med förtroendemannen, eller personalgruppen om en förtroendeman inte har valts, senast 15.4.2021, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

Arbetsgivaren beslutar om hur förhöjningarna fördelas inom ramen för det lokala avtalet. Efter att förhöjningarna gjorts, går arbetsgivaren igenom med förtroendemannen, eller hela personalgruppen om en förtroendeman inte har valts, inom en skälig tid det sammanlagda antalet arbetstagare, hur många arbetstagare som fått förhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen samt beloppet som använts för att höja arbetstagarnas löner specificerat efter företagsspecifik och allmän förhöjning.

Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

Den företags- och arbetsplatsspecifika löneförhöjningen år 2021 beräknas från summan av de individuella tim- och månadslönerna (förtjänsterna i tid-, entreprenads- och premiearbete utan särskilda tillägg) för mars 2021 för arbetstagare som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet.

Tillämpningsdirektiv:

Med i beräkningen är alla som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde och som arbetar i januari 2021, oberoende av anställningsförhållandets natur (i kraft tillsvidare, på viss tid, deltid). Lönerna för sådana arbetstagare som står i anställningsförhållande vid tidpunkten för löneförhöjningen, men som är frånvarande under beräkningsmånaden till exempel på grund av sjukdom eller semester, tas med i beräkningen. Om frånvaro beror på familjeledighet, studieledighet eller någon annan sådan längre ledighet, och en vikarie har anställts för arbetstagarna, räknas endast vikariens lön i summan av lönerna.

I summan av lönerna inkluderas inte bl.a. följande tillägg: förtroendemannatillägg, arbetarskyddsfullmäktigs ersättningar, övertidsarbetsersättningar, resultatbaserade potter, tjänsteårs-, skifts-, söndags-, miljötillägg, söckenhelgsersättning, semesterpenning, semesterersättning om anställningsförhållandet upphört.

2.4. Avtal om senareläggning av lönejusteringar

Ifall tidpunkten för förhöjningen senareläggs ska ett avtal ingås skriftligen med förtroendemannen senast 31.5.2020 för förhöjningarna år 2020 och senast 30.4.2021 för förhöjningarna år 2021. Om det inte finns en förtroendemann på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om senareläggning av tidpunkten för lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om ersättning av den förlust av inkomst som eventuellt uppstår med en motsvarande post av engångskaraktär. Differensen betalas ut senast från genomförandet av löneförhöjningen.

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då förhöjningarna baserade på kollektivavtalet genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar den förhöjningen som baserar sig på kollektivavtalet.

2.5. Lönetabeller

Löner enligt svårighetsgrupp

Från **1.6.2020** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

	cent/h
Svårighetsgrupp 1	943
Svårighetsgrupp 2	1111
Svårighetsgrupp 3	1293
Unga under 18 år	889

Från **1.5.2021** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det: cent/h

Svårighetsgrupp 1	962
Svårighetsgrupp 2	1133
Svårighetsgrupp 3	1319
Unga under 18 år	907

Förbunden har kommit överens om rekommendationen Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant för åren 2020–2021. Avtalet finns som bilaga till avtalet.

Genomförande av förhöjningar i lönesystem i enskilda företag

Lönerna enligt svårighetsklass i de företagsanpassade lönesystemen höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.6.2020 med 1,3 procent och från 1.5.2021 med 2 procent.

2.6. Ersättningar för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Till **huvudförtroendemannen** utbetalas från och med **1.6.2020** följande ersättningar:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning i euro/mån
under 51	92
51–100	116
101–275	171
över 275	195

Till **arbetarskyddsfullmäktig** utbetalas från och med **1.6.2020** följande ersättningar:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning i euro/mån
under 51	75
51–100	95
101–275	140
över 275	161

2.7. Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

Förbunden stöder de lokala parterna med att aktivt söka olika lösningsmodeller för höjning av lönerna enligt kollektivavtalet, sporrande lönesättning och uppmuntrar till att finna den bästa möjliga lösningen för företaget och dess personal.

3. Textändringar från och med 4.3.2020, om inte annat nämns i samband med paragrafen

5 § Arbetsfredsförpliktelse

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.

3. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Då arbetskonflikten enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen ska följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder, eller om en störning av arbetsfreden redan pågår, avsluta stridsåtgärderna och återställa arbetsfreden omedelbart.

Förbunden ska handleda de lokala parterna i att upprätthålla arbetsfreden. På de lokala parternas begäran utreder förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre arbetsdagar genom sådana gemensamma åtgärder som anses nödvändiga vad konflikten som äventyrade arbetsfreden riktas mot och vilka konsekvenserna av en eventuell arbetskonflikt skulle bli. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i en förhandlingsordning enligt kollektivavtalet.

4. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas en plikt. Enligt förbundens ståndpunkt

- om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 2–3 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten och
- bör som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 3 för att förhindra en arbetskonflikt

5. Båtindustrins Arbetsgivare rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan med hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 2–3 fortfarande pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 3 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

6 § Uppsägningstid

En ny punkt 5 läggs till, enligt vilken tiden på 5 dagar för att lägga fram ett förhandlingsförslag ingår i förhandlingstiden på 14 dagar och 6 veckor enligt följande:

5. Beräkning av förhandlingstid

Om det på arbetsplatsen uppstår ett behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ekonomiska eller produktionsorsaker eller orsaker som gäller omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (334/07) tillämpningsområde följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i lagen.

När en arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen överväger uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av anställning till deltid av ekonomiska eller produktionsorsaker eller av orsaker som gäller omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetskyldigheterna till skillnad från bestämmelserna om framställning av förhandlingsförslag i 45 § och fullgörande av förhandlingsskyldigheten i 51 § vara fullgjorda, när förhandlingarna har förts på det sätt som krävs i samarbetslagen efter att ett skriftligt förhandlingsförslag framlagts och utifrån på förhand givna nödvändiga uppgifter under den förhandlingstid som bestäms enligt 51 § i samarbetslagen, om inte något annat har avtalats om förhandlingstiden med stöd av lagen.

I underteckningsprotokollet:

Paragrafhänvisningarna till samarbetslagen är endast informativa.

7 § Arbetstid

En ny punkt 3. läggs till och numreringen ändras på motsvarande sätt.

3. 10 timmar

När situationen avseende produktion förutsätter det, kan arbetsgivaren med iakttagande av en anmälningstid på tre dagar tillfälligt förlänga andra än skiftarbetares ordinarie arbetstid per dygn till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. Löneutbetalningen följer den ordinarie arbetstiden både när den förlängda arbetstiden utförs och när arbetstiden utjämnas, med undantag för timmar som utförs under söckenhelg eller söndag, för vilka ersättning betalas i enlighet med faktisk tid i arbete och kollektivavtalsbestämmelserna. Genom lokalt avtal kan arbetstidsändringen göras utan anmälningstid.

10 timmars dagar kan utföras av en enskild arbetstagare under högst fyra arbetsveckor per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

Arbetstagaren har möjlighet att från fall till fall vägra till arbetstidsändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse på grund av sakliga personliga orsaker (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden måste jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka under 52 kalenderveckor. Arbetsgivaren gör upp en preliminär utjämningsplan och parterna avtalar om tidpunkten för ledigheten inom 4 kalenderveckor från det att arbetet utförts. Om avtal inte kan nås om tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren rätt att jämna ut sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar per vecka med iakttagande av en 3 veckors anmälningstid genom att i första hand ta ut ledigheten som hela dagar. En ledighet som arbetstagaren meddelat kan emellertid inte tas ut om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt eller under veckor för vilka arbetsgivare har meddelat om ett behov av att utföra förlängd arbetstid i enlighet med denna kollektivavtalsbestämmelse.

Om ledighet som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har tagits ut inom 50 kalenderveckor, ersätter arbetsgivaren de timmar som inte jämnats ut förhöjda med 50 % i samband med följande löneutbetalning.

Punkt 4 ändras enligt följande:

4. Den ordinarie arbetstiden kan också arrangeras så att den jämnas ut under en högst 52 veckor lång period till avtalad genomsnittlig veckoarbetstid inom respektive arbetstidsform.

Lokalt kan man med förtroendemannen avtala om ordinarie dygnsarbetstid på högst 12 timmar då den maximala arbetstiden per vecka är högst 52 timmar.

Lokalt kan man avtala med förtroendemannen om en bestämd arbetsuppgift, arbetsskede eller grupp att ett utjämningschema för arbetstiden som görs upp på förhand inte görs upp, utan arbetstiden utjämnas till ett bestämt genomsnitt under kalenderåret. Man ska avtala lokalt när den ackumulerade arbetstiden granskas under kalenderåret. Avtalet ska uppgöras skriftligt och det gäller endast för en bestämd tid.

Punkt 12. Paragrafhänvisningen ändras så att den motsvarar den nya arbetstidslagen, dvs. 26 § ändras till 8 §.

En ny bestämmelse om inledande och avslutande arbete, som åsidosätter arbetstidslagens bestämmelse om inledande och avslutande arbete, läggs till i punkt 15 enligt följande:

Inledande och avslutande arbete

Inledande och avslutande arbete är mertidsarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för att förbättra leveranssäkerheten och avhjälpa produktionsstörningar. Utförande av inledande och avslutande arbete avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

Till inledande och avslutande arbete räknas utöver den ordinarie arbetstiden det mertidsarbete som utförs före eller efter det egna ordinarie arbetsskiftet. Inledande och avslutande arbete kan bestå av arbete som

- är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,
- behövs i skiftarbete för byte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan avtalas genom arbetsavtal.

Inledande och avslutande arbete får utföras under högst fem timmar per vecka.

För inledande och avslutande arbete betalas lön som motsvarar den ordinarie arbetstidens lön inklusive eventuella arbetstids- och miljö tillägg. Lokalt kan man avtala också om en fast månadsersättning till motsvarande belopp.

En ny punkt läggs till i bestämmelserna om arbetstid:

Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden, t.ex. AR 1365-00 och AR 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

8 § Utjämning av arbetstiden

Registreringarna om utjämning av arbetstid återställs till 2015 års nivå (bl.a. maximum för överskridning 12,5 dagar).

Punkt 7 ändras enligt följande:

7. Med arbetstagaren kan också avtalas om att ledighet inte uttas. Förutom ersättningen för arbetstidsförkortningen betalas för arbete utfört under fridag med ~~50 procent förhöjd~~ enkel lön.

20 § Övertidsarbete

Till 20 § läggs ett stycke om maximal arbetstid till enligt följande:

1. Övertidsarbete utförs med i lag stadgade begränsningar, och för detta betalas förutom arbetslön på nedan nämnda sätt räknat övertidstillägg.

Som i arbetstidslagen avsedd granskningsperiod för uppföljning av maximiantalet övertidstimmar används enbart kalenderåret.

Den maximala arbetstiden följer de begränsningar som stadgas i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximal arbetstid används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om en tidsperiod på ett år i stället för ett kalenderår.

Den gamla bestämmelsen om maximimängden övertidsarbete kan användas fram till 31.12.2020.

22 § Söckenhelggersättning

22 § punkt 1 ändras enligt följande:

1. För nyårsdagen, långfredagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, midsommaraftonen, midsommardagen, ~~julaftonen~~, första juldagen, annandag jul och annandag påsk betalas åt arbetstagare som helgdagsersättning åtta timmars lön enligt medeltimlön.

Söckenhelggersättning betalas också för trettondagen och ~~julaftonen~~, ifall de infaller på annan vardag än lördag.

26 § Löneutbetalning

26 § punkt 1 ändras enligt följande:

1. Lön kan utbetalas en eller två gånger i månaden till det penninginstitut som arbetstagaren anvisat. Infaller löneutbetalning på helg- eller självständighetsdag, första maj, jul- eller midsommarafton eller på söcknелördag, anses närmast föregående vardag vara förfallodag. För uträkning av lön får sju dagars lön lämnas inestående.

30 § Semester

30 § punkt 8 ändras enligt följande:

8. Semesterpremien kan betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret. Arbetsgivaren meddelar skriftligen om ändring av betalningssättet.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den på ovan nämnt sätt meddelade tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

En ny paragraf 13 om utbildningar och utvecklingsevenemang läggs till och paragrafordningen ändras på motsvarande sätt.

13 § Utbildningar och utvecklingsevenemang

Arbetsgivaren kan anvisa arbetstagaren utöver ordinarie arbetstid per år sådana för utförandet av arbetet nödvändiga tilläggsutbildningar, fortbildningar, utrustnings- eller säkerhetsutbildningar eller utvecklingsevenemang som anordnas för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten på arbetsplatsen eller på en plats som arbetsgivaren anvisat i högst 8 timmar per kalenderår.

Denna tid är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den i kollektivavtalet avtalade ordinarie arbetstiden per år. För utbildning eller utvecklingsevenemang betalas lön som motsvarar den ordinarie arbetstidens lön inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningen eller utvecklingsevenemangen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningens eller utvecklingsevenemangets längd, dock med högst två timmar per dag. Utbildningen eller utvecklingsevenemanget kan också genomföras som hela dagar. Utbildningen eller utvecklingsevenemanget får inte förläggas till söckenhelger.

Angående utbildningsverksamheten iakttas i övrigt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om ovan nämnda utbildning eller evenemang anordnas utanför arbetsplatsen, tillämpas bestämmelserna i 27 § vid ersättning av resekostnader.

ALLMÄNT AVTAL

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om de valda förtroendemännen, om att en suppleant vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet som verkar i förtroendemannauppgifter eller om förtroendemännen som verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en suppleant vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktig skriftligen underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen har varit förhindrad från att sköta sina uppgifter i minst en månad och frånvaron fortsätter, och inget meddelande om suppleant har lämnats till arbetsgivaren, fungerar dennes suppleant som vikarie för huvudförtroendemannen. Om arbetarskyddsfullmäktig har varit förhindrad från att sköta sina uppgifter i minst en månad och frånvaron fortsätter, och inget meddelande om suppleant har lämnats till arbetsgivaren, fungerar dennes suppleant som vikarie för arbetarskyddsfullmäktig i andra situationer än sådana som beskrivs i 3.2 i det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges suppleant sköter huvudförtroendemannauppgifter/arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter i minst två veckor, betalas månadsersättning till suppleanten för denna tid.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vice arbetarskyddsfullmäktig under den tid som de i enlighet med ~~anmälan som förutsätts i~~ detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

5 KAPITLET ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96)(872/2019) på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktig.

4. Anteckningar till underskriftsprotokollet

4.1 Fortlöpande förhandlingar

Parterna förbinder sig till systematiska fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i enlighet med 38 § i kollektivavtalet.

Förbunden utreder erfarenheter av tillämpningen av den nya 10 timmars arbetstidsbestämmelsen. I detta syfte skickar förbunden en enkätblankett till arbetsplatserna. Utifrån erhållna erfarenheter bedömer förbunden utvecklingsbehoven i bestämmelsen senast 30.10.2021.

4.2 Exceptionella ekonomiska svårigheter

Avtalsparterna konstaterar att den ekonomiska situationen och fluktuationer i orderstocken påverkar företagen i branschen på olika sätt. När den ekonomiska situationen och orderstocken blir exceptionellt svåra, kan företaget bli tvunget att vidta särskilda åtgärder för att trygga verksamhetsförutsättningarna eller begränsa krisens påverkan.

I företaget eller på arbetsplatsen konstateras tillsammans med huvudförtroendemannen de ekonomiska svårigheter, svårigheter i orderstocken eller sysselsättnings svårigheter som företaget har råkat ut för och lindrigare metoder för att anpassa arbetskraften i syfte att återställa företagets verksamhetsförutsättningar söks fram. På begäran av lokala parter förbinder sig förbunden att föra förhandlingar om de åtgärder som situationen kräver innan andra åtgärder vidtas.

4.3 Beredskap för lokala avtal och främjande av dessa

Lokala avtal är en metod för att flexibelt svara mot företagets väldigt olika utmaningar, som orsakas av bl.a. förändringar i verksamhetsmiljön och kundernas behov. Goda och förtroliga förhandlingsförhållanden mellan de lokala parterna utgör grunden för en fungerande dialog och överenskommelser. Dessutom är det bra att bägge parterna har kunskaper och färdigheter som gäller bland annat kännedom om kollektivavtal, förhandlingskunskaper företagsekonomi samt utveckling av produktion och serviceverksamhet. Beroende på arten av frågor som förhandlas och arbetsplatsens storlek kan även andra personer på arbetsplatsen höras som experter i anslutning till lokala avtal. För att lokala avtal ska fungera krävs att de följs upp och uppdateras regelbundet.

Under avtalsperioden anordnar förbunden gemensam utbildning i syfte att främja lokala avtal och utveckla samarbetet i avtalsbranschens företag.

4.4 Rekommendation om lärande på arbetsplatsen

Parterna anser att det är viktigt att utbildning som sker på arbetsplatsen bidrar till en god arbetskultur och effektivt lärande. Vid planeringen, genomförandet och utvärderingen av läroperioden behövs ett omfattande och mångsidigt samarbete mellan läroanstaltens och arbetsplatsens representanter med hänsyn till utbildningsmålen.

Om uppgifter som uppfyller praktikantens inlärningsmål avtalas i praktikplatsavtalet i enlighet med respektive läroanstalts anvisningar. Målet är att praktikanten efter praktiken ska kunna utvärdera det kunnande som uppstått i studierna i förhållande till arbetslivets krav och utvärdera sitt eget kunnande i förhållande till dem.

För praktikanten utnämns en arbetsplatshandledare, som kan vara en förman, tjänsteman eller arbetstagare med de kunskaper som behövs för handledning. Arbetsplatshandledaren har till uppgift att se till att praktikens mål uppfylls, tillräcklig introduktion och handledning. Till arbetsplatshandledaren betalas grundlön, eller om inkomstbortfall skulle uppstå, ersättning för inkomstbortfall.

4.5 Arbetsfred

Förbunden har upprättat en gemensam förhandlingspromemoria om tolkningen av 5 § i kollektivavtalet.

5. Avtalets giltighet

Detta avtal gäller 4.3.2020–28.2.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt säger upp avtalet.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna.

Detta protokoll har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Protokollet konstaterades justerat och godkänt genom båda parternas underskrifter.

Helsingfors 4.5.2020

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

Jenni Nisametdin

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

KOLLEKTIVAVTAL

för båtbyggnadsindustrin

mellan

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

och

INDUSTRIFACKET RF

ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas i arbetsförhållanden mellan Båtindustrins Arbetsgivare rf:s medlemsfirmor inom båtbyggnadsbranschen samt alla deras arbetstagare.

2 § Avtal mellan förbunden

Som del av detta kollektivavtal iakttas följande mellan Båtindustrins arbetsgivare rf och Industrifacket rf ingångna avtal:

Allmänt avtal (Bilaga 1)

Semesterlöneavtal (Bilaga 3)

Allmänt avtal om uppsägningsskydd och permittering (Bilaga 4)

Såvida ändringar görs i ovannämnda avtal under denna avtalsperiod, iakttas de, om någondera avtalsparten inte har sagt upp avtalet, från och med den dag, då de träder i kraft enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

3 § Arbetsledning och organisationsfrihet

1. Arbetsgivares rätt är att anta och inom lagens och gällande kollektivavtals gränser avskeda arbetstagare samt att bestämma om arbetsledningen. Anser den organisation till vilken arbetstagare hör, att arbetstagarens verksamhet i fackföreningen direkt givit anledning till hans avskedande, kan avskedandet för undersökning hänskjutas till ett organ, som av centralförbunden utväljs gemensamt.

2. Arbetsgivare och arbetstagare äger rätt att fritt besluta om sin anslutning till fackliga organisationer.

3. Arbetsgivaren bör vid anställningstillfället informera den nya arbetstagaren om arbetsplatsens organisations- och förhandlingsförhållanden samt meddela vem som fungerar som arbetstagarnas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig på arbetsplatsen.

4 § Iakttagande av bestämmelser om arbetet

1. Vederbörande är skyldiga att iaktta av arbetsgivaren eller dennes representant utfärdade bestämmelser och direktiv, såvida dessa inte strider mot gällande lag, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

2. För upprätthållandet av ordningen på arbetsplatsen bör av arbetsledningen utfärdade bestämmelser och direktiv iakttas. Arbetsledning och arbetstagare bör uppträda sakligt och respektfullt mot varandra.

3. Under provsegling iakttas i förhållandet mellan befälhavare och manskap bestämmelserna i sjömanslagen.

5 § Arbetsfredsförpliktelse

1. De förbund som undertecknat detta kollektivavtal är skyldiga att undvika alla stridsåtgärder, som riktar sig mot detta avtal i dess helhet eller mot någon enskild bestämmelse i detsamma. Undertecknade förbund är dessutom skyldiga att tillse att även deras underföreningar, arbetsgivare och arbetstagare, vilka berörs av detta avtal, undviker sådana stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.

2. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från **alla stridsåtgärder** tills förbunden har behandlat ärendet.

3. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. **Då arbetskonflikten enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen ska följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder, eller om en störning av arbetsfreden redan pågår, avsluta stridsåtgärderna och återställa arbetsfreden omedelbart.**

Förbunden ska handleda de lokala parterna i att upprätthålla arbetsfreden. På de lokala parternas begäran utreder förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre arbetsdagar genom sådana gemensamma åtgärder som anses nödvändiga vad konflikten som äventyrade arbetsfreden riktas mot och vilka konsekvenserna av en eventuell arbetskonflikt skulle bli. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i en förhandlingsordning enligt kollektivavtalet.

4. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas en plikt. Enligt förbundens ståndpunkt

- om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 2–3 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten
- och
- bör som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 3 för att förhindra en arbetskonflikt

5. Båtindustrins arbetsgivare rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 2–3 fortfarande pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 2 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 3 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

6 § Uppsägningstid

1. Ett anställningsförhållande avslutas enligt det allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering som ingåtts mellan centralorganisationerna.

När arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal bör han iaktta följande uppsägningstider när arbetsförhållandet pågått utan avbrott i

- högst ett år, 14 dagars uppsägningstid;
- över ett år men högst fyra år, en månads uppsägningstid;
- över fyra år men högst åtta år, två månaders uppsägningstid;
- över åtta år men högst 12 år, fyra månaders uppsägningstid;
- över 12 år, sex månaders uppsägningstid.

Arbetstagare som säger upp sitt arbetsavtal bör å sin sida iaktta

- 14 dygns uppsägningstid när arbetsförhållandet har pågått högst fem år;
- en månads uppsägningstid när arbetsförhållandet har pågått i över fem år.

2. Vid permittering iakttas det i punkt 1 nämnda avtalet om uppsägningsskydd.

3. Då arbetstagare på grund av barnsörd är borta från arbetet högst 12 månader och hon meddelat arbetsgivaren om denna frånvaro eller då frånvaron förorsakats av sjukdom i samband med barnsörden, anses inte hennes arbetsförhållande ha avbrutits på grund av denna frånvaro.

4. Lokalt kan annat avtalas om uppsägningstider och/eller arbetstagarens återanställning enligt 6 § i kollektivavtalet (Arbetsavtalslagen 6 kap 6 §). I avtalet skall iakttas uppsägningstid i enlighet med längden på arbetstagarens arbetsförhållande och sysselsättningsmöjligheter i pendlingsregionen som arbetskraftsförvaltningen förutsätter samt arbetsgivarens övriga åtgärder för att främja sysselsättning. Avtalet måste upprättas skriftligt vid uppsägning och situationer där arbetsförhållandet avslutas, och det skall tillkännages förtroendemannen.

5. **Beräkning av förhandlingstid**

Om det på arbetsplatsen uppstår ett behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till anställning på deltid av ekonomiska eller produktionsorsaker eller orsaker som gäller omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (334/07) tillämpningsområde följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i lagen.

När en arbetsgivare som omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen överväger uppsägning eller permittering av arbetstagare eller överföring av anställning till deltid av ekonomiska eller produktionsorsaker eller av orsaker som gäller omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetskyldigheterna till skillnad från

bestämmelserna om framställning av förhandlingsförslag i 45 § och fullgörande av förhandlingsskyldigheten i 51 § vara fullgjorda, när förhandlingarna har förts på det sätt som krävs i samarbetslagen efter att ett skriftligt förhandlingsförslag framlagts och utifrån på förhand givna nödvändiga uppgifter under den förhandlingstid som bestäms enligt 51 § i samarbetslagen, om inte något annat har avtalats om förhandlingstiden med stöd av lagen.

I underteckningsprotokollet:

Paragrafhänvisningarna till samarbetslagen är endast informativa.

BESTÄMMELSER OM ARBETSTIDEN

7 § Arbetstid

1. Med avseende på arbetstiden iaktas bestämmelserna i gällande arbetstidslag.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
3. **10 timmar**

När situationen avseende produktion förutsätter det, kan arbetsgivaren med iakttagande av en anmälningstid på tre dagar tillfälligt förlänga andra än skiftbetares ordinarie arbetstid per dygn till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. Löneutbetalningen följer den ordinarie arbetstiden både när den förlängda arbetstiden utförs och när arbetstiden utjämnas, med undantag för timmar som utförs under söckenhelg eller söndag, för vilka ersättning betalas i enlighet med faktisk tid i arbete och kollektivavtalsbestämmelserna. Genom lokalt avtal kan arbetstidsändringen göras utan anmälningstid.

10 timmars dagar kan utföras av en enskild arbetstagare under högst fyra arbetsveckor per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

Arbetstagaren har möjlighet att från fall till fall vägra till arbetstidsändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse på grund av sakliga personliga orsaker (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden måste jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka under 52 kalenderveckor. Arbetsgivaren gör upp en preliminär utjämningsplan och parterna avtalar om tidpunkten för ledigheten inom 4 kalenderveckor från det att arbetet utförts. Om avtal inte kan nås om tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren rätt att jämna ut sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar per vecka med iakttagande av en 3 veckors anmälningstid genom att i första hand ta ut ledigheten som hela dagar. En ledighet som arbetstagaren meddelat kan emellertid inte tas ut om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt eller under veckor för vilka arbetsgivare har meddelat om ett behov av att utföra förlängd arbetstid i enlighet med denna kollektivavtalsbestämmelse.

Om ledighet som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har tagits ut inom 50 kalenderveckor, ersätter arbetsgivaren de timmar som inte jämnats ut förhöjda med 50 % i samband med följande löneutbetalning.

4. Arbetsveckan börjar på måndag. Arbetsdygnet börjar klockan 06.00 ifall inte lokalt annorlunda avtalas. Söndagsarbetsdygn, även som dygn som tillämpas vid beräkning av ersättning för veckovila, bestäms enligt arbetsdygnet.

5. Den ordinarie arbetstiden kan också arrangeras så att den jämnas ut under en högst 52 veckor lång period till avtalad genomsnittlig veckoarbetstid inom respektive arbetstidsform.

Lokalt kan man med förtroendemannen avtala om ordinarie dygnsarbetstid på högst 12 timmar då den maximala arbetstiden per vecka är högst 52 timmar.

Lokalt kan man avtala med förtroendemannen om en bestämd arbetsuppgift, arbetsskede eller grupp att ett utjämningschema för arbetstiden som görs upp på förhand inte görs upp, utan arbetstiden utjämnas till ett bestämt genomsnitt under kalenderåret. Man ska avtala lokalt när den ackumulerade arbetstiden granskas under kalenderåret. Avtalet ska uppgöras skriftligt och det gäller endast för en bestämd tid.

Protokollsanteckningar:

1. Arbetstiden i intermittert treskiarfsarbete är i genomsnitt 36,5 timmar i veckan och i kontinuerligt treskiarfsarbete i genomsnitt 34,8 timmar i veckan.

Den genomsnittliga ordinarie årsarbetstiden i intermittert treskiarfsarbete är för de arbetstagare, som är berättigade till 24 vardagars semester, 1754 timmar och i kontinuerligt treskiarfsarbete 1675 timmar. De arbetstagare i intermittert treskiarfsarbete som är berättigade till 30 vardagars semester har en genomsnittlig årsarbetstid om 1717 timmar och arbetstagare i kontinuerligt treskiarfsarbete 1640 timmar.

2. Det inkomstbortfall som arbetstagare åsamkas av arbetstidsförkortningen ersätts sålunda genom att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han/hon arbetat i treskiarfsarbete erhåller ett tillägg i cent, vars storlek i intermittert treskiarfsarbete är 8,6 % och i kontinuerligt treskiarfsarbete 14,8 % av den enligt detta kollektivavtal fastställda medeltimlönen. I övrigt iakttas beträffande arbetstidsförkortningen protokollet som ingåtts mellan förbunden.

3. Till arbetstagare i deltidsarbete ersätts det av arbetstidsförkortningen föranledda inkomstbortfallet i intermittert treskiarfsarbete med 8,6 % och i kontinuerligt treskiarfsarbete med 14,8 % för varje ordinarie arbetstimme och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

6. Systemet med arbetstidsbank

Systemets ibruktagande

Om eventuellt ibruktagande av systemet med arbetstidsbank avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Avtalet bör uppgöras skriftligt.

Enskild arbetstagare kan fransäga sig systemet innan det tas i bruk genom att meddela arbetsgivaren om saken och därefter med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

Utöver det som nedan avtalats iakttas bestämmelserna i arbetstidslagen.

Till arbetstidsbanken kan föras följande poster som ansluter sig till ersättning av arbetstid

- utjämning av den ordinarie arbetstiden
- dygns- och veckoövertidsarbete
- arbetstidsförkortningsledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Den i semesterlagen avsedda sparledigheten kan fogas till arbetstidsbanken som del av systemet. Beträffande intjäning, beviljande och betalning av sparledighet iakttas semesterlagens bestämmelser.

Protokollsanteckning:

Av utfört övertidsarbete kan grunddelen eller förhöjningsdelen eller båda övertidsdelarna föras till banken.

Beviljande av ledighet som överförs till arbetstidsbanken

Om uttag av insatt ledighet avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ledigheterna ges i första hand som hela dagar och så vitt möjligt som längre sammanhängande tidsperioder.

Inbesparade ledigheter bör beviljas under en 52 veckors tidsperiod räknat från tidpunkten för insättningen, och har de inte beviljats, bör de betalas ut i enlighet med första stycket i punkt 4.

Löneutbetalning och arbetstidsbanksystemet

Ifall man inte kommer till avtal om beviljandet av ledighet betalas enkel penningersättning för den övertid som förts till banken. För utförda ordinarie arbetstimmar och när det är fråga om arbetstidsförkortningsdagar ersätts uttagna timmar höjda med 50 %.

Lönen för den ledighet som förts till arbetstidsbanksystemet betalas enligt de lönegrunder som gällde när ledigheten hölls. För arbete som utförs under bankledighet eller på fridagar enligt samma kalenderveckas arbetstidsschema, betalas för dessa, under fridag utförda timmar, övertidstillägg på samma sätt som man kommit överens om beträffande veckoövertidsarbete.

Ifall arbetstagare insjuknar innan han skall hålla avtalad bankledighet bör ledigheten framflyttas till senare avtalad tidpunkt, ifall arbetstagare insjuknar under pågående bankledighet förbrukas ledigheten på avtalat sätt.

Protokollsanteckning:

Ifall arbetstagare insjuknar innan bankledigheten hållits betalas lönen i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid. I de fall där arbetstagare insjuknar under pågående ledighet, förbrukas ledigheten såsom avtalat.

Ifall arbetsgivaren för produktionsavdelning, produktionslinje eller för ett arbetsskift förordnat arbetstidsförkortning, som inte är skiftledighet som enligt avtal förts till banken, förbrukas skiftledigheterna på det sätt som avtalats om arbetstidsförkortningen. Arbetsgivaren får dock inte bestämma att skiftledigheterna att sammanfalla med bankdeficit.

Ledigheterna som avses i detta arbetstidsbanksystem räknas som likställda med arbetad tid vid beräkningen av semester.

När anställningsförhållandet upphör eller när man avstår från systemet betalas till banken förda ledigheter som inte uttagits såsom avses i första stycket.

Protokollsanteckning:

Det centrala syftet med en arbetstidsbank är att trygga heltidsarbetet för de arbetstagare som arbetar i tillsvidare gällande anställningsförhållande och härigenom minska av konjunkturerna förorsakat permitteringsbehov. Systemet lämpar sig särskilt väl för företag där växlingarna i produktionen och arbetskraftsbehovet under olika årtider är betydande.

7. Den ordinarie arbetstiden i arbete som avses i 7 § i arbetstidslagen (periodarbete) fastställs enligt 7 § 1 mom. i lagen. Undantag kan göras i 7 § arbetstidslagens förteckning för lokala avtal om periodarbete.

8. Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Om den andra fridagen är rörlig veckodag, bör detta framgå av ett på förhand uppgjort arbetstidsschema.

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

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

10. Inom ramen för lagen och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. Ifall praktiska skäl kräver tillfälliga ändringar, rådgörs därom på förhand med huvudförtroendemannen.

11. Om bestående ändring av arbetstidsschemat skall meddelas i god tid, dock minst sju dygn i förväg, och om tillfällig ändring minst två dygn i förväg, ifall det inte är fråga om nödarbete eller därmed jämförbart arbete. Förändring av arbetstidsformen utgör likaså en förändring av arbetstidsschemat.

Med tillfällig ändring av arbetstidsschemat avses en förändring som varar högst två veckor per gång.

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

Arbetstagaren kan dock, om så avtalas, kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

13. Nattarbete kan utföras i situationer som avses i arbetstidslagens 8 §. Genom lokalt avtal kan nattarbete utföras även i andra än i arbetstidslagens 8 § avsedda fall.

14. För arbetstagare, som under tiden för sin veckovila tillfälligt behövs i arbete för upprätthållande av det regelbundna arbetet i rörelse, inrättning eller företag, ersätts den förlorade veckovilan genom att den ordinarie arbetstiden senast under loppet av följande kalendermånad förkortas med den tid som använts till arbete under tiden för veckovila.

Med arbetstagarens medgivande kan ersättningen för veckovila också ges så att han förutom arbetslön samt eventuella övertidstillägg och tillägg för söndagsarbete erhåller en ersättning, och period fastställs enligt arbetsdygnet.

Med arbetsgivaren bör, innan arbetet på veckovilodag inleds, avtalas huruvida den förlorade veckovilan ersätts med motsvarande ledighet eller penningersättning.

15. Arbetstagare bör få en minst 11 timmars oavbruten vilotid under de 24 timmar som följer på varje påbörjat arbetsskift, ifall det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid.

Med arbetstagarens samtycke kan dygnsvilan förkortas till sju timmar.

16. Inledande och avslutande arbete

Inledande och avslutande arbete är mertidsarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för att förbättra leveranssäkerheten och avhjälpa produktionsstörningar. Utförande av inledande och avslutande arbete avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

Till inledande och avslutande arbete räknas utöver den ordinarie arbetstiden det mertidsarbete som utförs före eller efter det egna ordinarie arbetsskiftet. Inledande och avslutande arbete kan bestå av arbete som

- är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen ska kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,
- behövs i skiftarbete för byte av information när arbetsskiftena avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbete kan avtalas genom arbetsavtal.

Inledande och avslutande arbete får utföras under högst fem timmar per vecka.

För inledande och avslutande arbete betalas lön som motsvarar den ordinarie arbetstidens lön inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg. Lokalt kan man avtala också om en fast månadsersättning till motsvarande belopp.

17. Ledighet per vecka

Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning:

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden, t.ex. AR 1365-00 och AR 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

8 § Utjämning av arbetstiden

1. Arbetstidsutjämningen gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dyliga arbetstidsformer är vanligen dagarbete, tvåskiftarbete samt kontinuerligt ett- och tvåskiftarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har en högst 30 vardagar lång semester och att hans årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

2. För under kalenderåret utförda ordinarie arbetsdagar ges ledighet enligt följande:

minst	18 arbetsskift	1 fridag
"	36 "	2 fridagar
"	53 "	3 "
"	70 "	4 "
"	87 "	5 "
"	104 "	6 "
"	121 "	7 "
"	138 "	8 "
"	155 "	9 "
"	172 "	10
"	189 "	11
"	206 "	12,5

Som utförda ordinarie arbetsdagar betraktas också sådana dagar som sammanfaller med arbetstagarens sådana sjukdagar, för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förloringsledighet samt den tid som åtgår till utbildning till den del arbetsgivaren erlägger ersättning för förtjänstbortfall. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsdagar den tid som åtgår till deltagande i kommunalfullmäktiges eller styrelses samt av dessa tillsatta kommissioners eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i Industrifackets förbundsfullmäktige och styrelsemöten samt deltagande i förbundskongressen, den tid som åtgår till deltagande i för statliga val tillsatta valnämnders eller kommissioners möten, 50- och 60-årsdagar, egen vigsel, nära anhörigs begravning, uppbåd, reservövningar samt den tid som åtgår till vård av insjuknat barn.

Om den ledighet som ges innehålls i någon av ovanstående dagar som kumulerar den ordinarie arbetstiden, anses fridagen förbrukad. För sådan fridag betalas ersättning enligt medeltimlön.

Insjuknad arbetstagare får inte kommenderas på skiftledighet. Ifall skiftledighet ges till produktionsavdelningar, produktionslinjer eller arbetsskift samtidigt, förbrukas också skiftledigheten. Skiftledighet blir förbrukad också i de fall, där arbetstagare fått meddelande om skiftledigheten innan han insjuknat.

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

Protokollsanteckning:

När arbetstagare på grund av övergång till arbete på deltid t.ex. till följd av deltidspension, partiell vårdledighet, av arbetsgivaren beslutad övergång till deltidsarbete eller avtalad övergång till deltidsarbete, ges förkortningsledigheten i proportion till den avtalade arbetstiden och arbete på heltid, ifall arbetstidsförkortningen inte på annat sätt beaktats i samband med avtalet om lönen för deltidsarbete.

3. Under kalenderåret intjänad ledighet för arbetstidsutjämning bör ges senast före utgången av kalenderåret ifall man inte med arbetstagaren kommer överens om annat. Ifall outtagen ledighet blivit inestående betalas för den en med 50 % höjd lön i samband med den andra löneutbetalningen i januari.

Om sättet varpå ledigheten ges, avtalas företagsvis. Skiftledigheten kan, med beaktande av företagets driftstider, ges bl.a. på följande sätt:

- genom att ge en arbetsdag ledig;
- genom att ge två eller flera arbetsdagar lediga i följd;
- genom att ge söckenhelgveckornas mellandagar eller mellandagar lediga;
- genom att ge fridagarna t.ex. sommartid när det med tanke på produktionssituationen är lämpligast.

Utjämningsdagarna bör ges under tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen i form av en arbetsdag eller ett arbetsskift per gång eller högst för 6,5 arbetsdagars eller arbetsskifts del som halva dagar. Utjämningsdagarna kan också ges på annat sätt om lokalt så avtalas.

4. Arbetstagaren får ersättning för fritiden enligt medeltimlönen. Ersättningen betalas i samband med den löneutbetalning till vilken tidpunkten för arbetstagarens ledighet hänför sig.

I de fall antalet arbetsdagar som inverkar på arbetstagares skiftledighetsdagar vid utgången av kalenderåret är

9 - 17	eller
27 - 35	"
43 - 52	"
61 - 69	"
79 - 86	"
95 - 103	"
113 - 120	"
130 - 137	"
147 - 154	"
164 - 172	"
181 - 188	"
198 - 205	"

utbetalas till honom/henne på följande löneutbetalningsdag hälften av lönen för skiftledigheten.

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

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

5. I de arbetstidsformer som avses i denna paragraf ersätts arbete, som överskrider veckoarbetstiden enligt vederbörande arbetstagares arbetstidsschema, såsom i kollektivavtalet avtalats om veckoövertidsarbete.

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

7. Med arbetstagaren kan också avtalas om att ledighet inte uttas. Förutom ersättningen för arbetstidsförkortningen betalas för arbete utfört under fridag enkel lön.

9 § Måltidsrast

1. I ordinarie dagarbete har arbetstagare minst en halv timmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. I tvåskiftarbete har arbetstagare en halv timmes måltidsrast på sin egen tid, medan arbetstagare i treskiftarbete inte har måltidsrast, utan tillfälle bereds honom att inta sin måltid under arbetet vid den med hänsyn till skiftarbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten.

Protokollsanteckningar:

1. Arbetstagare har rätt att på arbetsplatsen enligt vedertagen praxis inta sina kaffe- och smörgåsportioner två gånger dagligen vid den med hänsyn till arbetet lämpligaste tidpunkten.
2. Beordras arbetstagare omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut att utföra övertidsarbete, tillåts han hålla en 15 minuters vilorast, som inräknas i arbetstiden förutsatt att övertidsarbetet varar minst 2 timmar. Även i ackordsarbete bör motsvarande ersättning utgå genom att arbetstagaren för sagda vilorast under ovannämnda förutsättningar får tidlön för ifrågavarande arbete.

10 § Kontroll

Arbetsgivaren har rätt att för kontroll av arbetstiden och produktionen använda kontrollur eller annan kontrollapparatur. Anordningen bör vara så ordnad att den inte förorsakar arbetarna onödig tidsspillan.

11 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

I egentligt skiftarbete betalas för kvälls- och nattskiftstimmarna ett särskilt tillägg, vars storlek i cent är följande:

Från 1.4.2018 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

Kvällsskift	(t.ex. kl. 14–22)	94 cent
Nattskift	(t.ex. kl. 22–06)	171 cent

Protokollsanteckningar:

1. För skiftarbete som utförs under söndagar och högtidsdagar, betalas skifttillägg med i lag bestämda förhöjningar.
2. Ifall arbetstagares ordinarie arbetstid infaller så att arbetet utförs mellan kl. 18.00 och 24.00 utan att det är skift-, övertids- eller nödarbete, betalas för arbetstimmar som faller inom ovannämnda klockslag ett tillägg som motsvarar kvällsskiftstillägget och för arbetstimmar mellan kl. 00.00 och 6.00 ett tillägg som motsvarar nattskiftstillägget.

3. Nattarbete kan genom lokala avtal utföras även i andra fall än de som nämns i 8 § i arbetstidslagen.

12 § Utryckningsarbete

1. Kallas arbetstagare efter det han redan avlägsnat sig från sin arbetsplats till plötsligt påkommande arbete utöver sin ordinarie arbetstid, betalas åt honom arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete. Dessutom betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

a) en ersättning motsvarande en timmes medeltimlön, då kallelse till plötsligt påkommande arbete givits efter ordinarie arbetstid eller på en fridag, dock före klockan 21.00,

b) en ersättning motsvarande två timmars medeltimlön, då kallelse givits mellan klockan 21.00 och 6.00. Är arbetet samtidigt övertidsarbete betalas i fall som här avses omedelbart en övertidsersättning på 100 %.

2. Ifall arbetstagare under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.30 meddelas att han samma dag efter det han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör inställa sig till övertidsarbete som begynner efter klockan 21.00, eller till arbete som efter ovan avsedd arbetsdag på motsvarande sätt börjar mellan klockan 24.00 och klockan 6.00, betalas åt honom en i punkt a) ovan angiven extra ersättning.

3. Ifall arbetet omedelbart hänför sig till följande arbetsdygns arbete är det inte fråga om utryckningsarbete.

13 § Utbildningar och utvecklingsevenemang

Arbetsgivaren kan anvisa arbetstagaren utöver ordinarie arbetstid per år sådana för utförandet av arbetet nödvändiga tilläggsutbildningar, fortbildningar, utrustnings- eller säkerhetsutbildningar eller utvecklingsevenemang som anordnas för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten på arbetsplatsen eller på en plats som arbetsgivaren anvisat i högst 8 timmar per kalenderår.

Denna tid är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den i kollektivavtalet avtalade ordinarie arbetstiden per år. För utbildning eller utvecklingsevenemang betalas lön som motsvarar den ordinarie arbetstidens lön inklusive eventuella arbetstids- och miljö tillägg.

Utbildningen eller utvecklingsevenemangen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningens eller utvecklingsevenemangets längd, dock med högst två timmar per dag. Utbildningen eller utvecklingsevenemanget kan också genomföras som hela dagar. Utbildningen eller utvecklingsevenemanget får inte förläggas till söckenhelger.

Angående utbildningsverksamheten iakttas i övrigt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om ovan nämnda utbildning eller evenemang anordnas utanför arbetsplatsen, tillämpas bestämmelserna i 28 § vid ersättning av resekostnader.

LÖNEBESTÄMMELSER

14 § Lönesättning

På varje arbete tillämpas det lönesystem som bäst lämpar sig för arbetet i fråga.

Lönen fastställs med beaktande av arbetets svårighetsgrad, arbetstagarens arbetsprestation samt arbetstagarens och/eller arbetsgruppens arbetsresultat. Arbetsuppgifternas svårighetsgrad och arbetstagarens arbetsprestation bedöms skilt på varje arbetsplats.

Vid valet av löneform bör särskild uppmärksamhet fästas vid lönesätt som stöder utvecklingen av företagets lönsamhet och produktivitet samt arbetstagarnas löneutveckling.

Vid uppläggningsen av ett lokalt lönesystem kan man som underlag använda det av förbunden gemensamt sammanställda utbildningsmaterialet som finns som bilaga till detta avtal.

15 § På arbetets svårighetsgrad baserad lönedel

Grupperingen av arbetena enligt svårighetsgrad och fastställning av svårighetsgraden

Grovindelning

Ifall man inte lokalt avtalar om annat system för fastställning av arbetets svårighetsgrad placeras arbetena i tre svårighetsgrupper enligt följande.

Svårighetsgrupp 1: en kortare tids praktisk erfarenhet, arbetsuppgifterna förutsätter normalt ansvar

Svårighetsgrupp 2: normal yrkeskunskap, arbetsuppgifterna förutsätter rätt stort ansvar med normal belastning eller till grupp 1 hörande arbete med stor belastning.

Svårighetsgrupp 3: arbetet kräver mångsidig och god yrkeskunskap och omfattar arbeten som förutsätter betydande ansvar och normal belastning eller till grupp 2 hörande arbete och stor belastning.

Arbetsförhållandena beaktas som en belastningsfaktor.

Protokollsanteckning:

Det nya lönesystemet kan genom lokalt avtal kompletteras med företags-/arbetsplats-specifika element eller ersättas med ett annat utvärderingssystem. I dessa system bör den lägsta lönen enligt svårighetsgrad vara minst förenlig med den i kollektivavtalet avtalade normtimlönen för svårighetsgrupp 1 och den högsta avtalade lönen enligt svårighetsgrad minst lika stor som den i svårighetsgrupp 3 avsedda normtimlönen.

De synpunkter som bör beaktas vid uppläggningsen av ett företagsspecifikt lönesystem har behandlats utförligare i det av förbunden sammanställda utbildningsmaterialet.

16 § Löner enligt svårighetsgrupp

Från **1.4.2019** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det: cent/h

Svårighetsgrupp 1	931
Svårighetsgrupp 2	1 097
Svårighetsgrupp 3	1 276

Unga under 18 år 878

Från **1.6.2020** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det: cent/h

Svårighetsgrupp 1	943
Svårighetsgrupp 2	1111
Svårighetsgrupp 3	1293

Unga under 18 år 889

Från **1.5.2021** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det: cent/h

Svårighetsgrupp 1	962
Svårighetsgrupp 2	1133
Svårighetsgrupp 3	1319

Unga under 18 år 907

Protokollsanteckning:

Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en vuxen och han har den yrkesskicklighet och arbetserfarenhet samt kompetens som arbetet kräver, och hans arbete inte utöver bestämmelserna om övertid begränsas av andra lagbestämmelser fastställs hans lön enligt lönegrunderna för ifrågavarande arbete.

17 § Arbetstagares arbetsprestation och individuella lönedel

I bedömningen av arbetstagarens arbetsprestation granskas hans förmåga att klara av sina arbetsuppgifter samt hans förmåga och vilja att utveckla sitt kunnande.

Bedömningen av arbetsprestationen utförs av arbetsgivaren eller dennes representant. Om grunderna för värderingen av arbetsprestationen avtalas arbetsplatsvis.

Som grunder för bedömningen av arbetsprestationen kan användas arbetstagarens arbetsresultat, yrkeskunskap, mångsidighet, förmåga att utveckla sitt kunnande i arbetsuppgifter och/eller andra faktorer som på arbetsplatsen betraktas som viktiga.

En granskning av arbetstagarnas kompetens utförs minst en gång om året ifall man inte kommer överens om annat.

Individuell lönedel

Den lönedel som betalas utgående från arbetstagarens kompetens bör, efter det att anställningsförhållandet fortgått 6 månader, utgöra minst 4 procent av normtimlönen enligt svårighetsgrupp för den arbetsuppgift som han sköter.

På företaget/arbetsplatsen bör summan av arbetstagarnas individuella lönedelar utgöra minst

8 procent av summan av ifrågavarande arbetstagares normtimlöner. Att ovan nämnda företags-/arbetsplats-specifika medeltal förverkligats konstateras årligen, i regel efter verkställandet av de kollektivavtalsenliga löneförhöjningarna.

Ovan nämnda minimum för den individuella lönedelen gäller alla individuella timlöner.

I ackordsarbete beaktas den företags- eller arbetsplats-specifika garantin för ovan nämnda individuella lönedel i tid- och ackordsarbete så, att man till den i kollektivavtalets § 7 konstaterade prissättningsgrunden för ackordsarbete adderar 8 procent.

18 § Prestationslön

Där arbetets art så tillåter och där det tekniskt är möjligt bör man försöka arrangera arbetet som ackordsarbete med användning av det prestationslönesätt som är lämpligast av nedan i denna paragraf nämnda lönesätt.

Prestationslönerna som avses i detta kollektivavtal är rakt ackord, delackord och premielön.

Med ackord avses ett lönesätt där lönens storlek är direkt beroende av den mängd arbete som individen eller arbetsgruppen utför. Arbetet är inte bundet till någon viss volym utan arbetstagaren kan själv reglera sitt arbetsresultat utan begränsande faktorer som t.ex. maskiner. Arbetsmängden har angivits i form av en på förhand fastställd normtid och arbetsmängdens pris per tidsenhet med en penningkoefficient som baserar sig på arbetets svårighetsgrad.

I rakt ackord bildas arbetstagarens lön enbart på basis av den aktuella prestationsnivån och vid tidpunkten gällande enhetspriser. I delackord består lönen av en fast, i allmänhet av en mindre lönedel än den arbetsbetingade timlönen, som fastställs utgående från den tid som åtgår till arbetet, samt av en rörlig del som fastställs på basis av den aktuella prestationsnivån och vid tidpunkten gällande enhetspriser.

Ackordsarbetet bör om möjligt med tillhjälp av tidsstudier prissättas så att arbetstagarens förtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 procent överskjuter prissättningsgrunden eller den arbetsbetingade lönen och stiger vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt minst i samma proportion.

I ackordsarbete bör prissättningsnivåerna nås med normal ackordsarbetstakt.

I premielönsarbete består lönen av en fast del (den individuella timlönen) som baserar sig på arbetets svårighetsgrad och individuell kompetens och av en premiedel som varierar enligt arbetsresultatet. I premielönsarbete har normerna för hur lönen bildas inte i regel fastställts utgående från arbetsmängden utan de är bundna till något produktionsresultat, exempelvis produktionsmängd, kvalitet, inbesparing, produktivitet eller till någon annan med tanke på produktionskostnaderna betydelsefull faktor. Denna löneform kan användas till exempel när en maskin, produktionslinje, process eller arbetsgrupp reglerar arbetsbetingelserna.

Tillämpningsdirektiv:

När arbetstagare arbetar i sådana premielönsarbeten där arbetstagarens arbetsmängd som motsvarar normal ackordsarbetstakt kan mätas med tillhjälp av arbetsmätning bör även premielönsarbete prissättas så, att arbetstagarens lön vid normal ackordsarbetstakt med 20 procent överskjuter prissättningsgrunden dvs. normtimlönen och vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt stiger minst i samma proportion.

Prestationslönesättet och dess grunder bör vara samma för alla som utför samma arbete.

För att underlätta en sådan prissättning som är avsedd att vara bestående kan man komma överens om att för en viss tid använda provprissättning.

När arbets- och produktionsmetoderna ändras verkställs en ny prissättning. Som metodändring betraktas sådana bestående ändringar i maskiner, anläggningar eller andra arbetsredskap, i råmaterial och arbetsförhållanden eller arbetsarrangemang, som medför en betydande ändring i arbetstagarens arbetsmängd eller arbetsresultat i jämförelse med den situation där man avtalade om den tidigare prissättningen.

Protokollsanteckning:

Ifall man inte lokalt kommer överens om den nya prissättningen hänskjuts frågan till förbunden för avgörande och arbetet utförs på individuell lön.

Ifall arbetsgivaren eller arbetstagare önskar verkställa en ändring av gällande prestationslöner av någon annan än i föregående stycke avsedd orsak, kan ändringen göras genom avtal mellan vederbörande parter. Ifall parterna inte når enighet om de nya prestationslönegrunderna, fortgår arbetet på gamla grunder och frågan hänskjuts till förbunden för avgörande.

Protokollsanteckning:

De lokala avtalen som avses i denna paragraf som gäller ackord eller andra prestationslöneformer kan av endera parten sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte i avtalet kommit överens om annan uppsägningstid.

19 § Medeltimförtjänst

1. Då medeltimlönen för ordinarie arbetstid beräknas, används som beräkningsperiod föregående kvartal.
2. Arbetstagares medeltimlön beräknas så, att den lönen för arbetad tid han under respektive kvartal fått enligt olika avlöningsformer, inklusive eventuella separata tillägg och exklusive övertidsersättning och söndagsförhöjning, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under ifrågavarande kvartal.
3. Till ny arbetstagare betalas lön på basen av medeltimlön för högst fyra månader enligt grundtimlönen. Till honom betalas dock retroaktivt för ovannämnda tid den eventuella skillnad som uppstår mellan hans medeltimlön och grundtimlön, så fort som den med iakttagande av bestämmelsen i 2 stycket kan beräknas.
4. De i punkt 1 avsedda medeltimlöner som baserar sig på kvartal används på följande sätt:
 - under februari, mars och april används medeltimförtjänsten för föregående års IV kvartal
 - under maj, juni och juli används medeltimlönen för årets I kvartal,
 - under augusti, september och oktober används medeltimförtjänsten för årets II kvartal samt
 - under november, december och januari används medeltimlönen för årets III kvartal.

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

5. Medeltimlönen används som grundlön vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningarna såsom t.ex. övertids- och söndagsförhöjningar. Dessutom används den i de fall då ersättning för förlorad arbetsinkomst enligt kollektivavtalet bör utgå, såsom t.ex. vid beräkning av lön för sjuktid och helgdagsersättning.

Protokollsanteckning:

Den allmänna förhöjningen utbetalas också för sådana timmar, vilkas medeltimlön fastställs för tiden före löneförhöjningarnas ikraftträdande.

20 § Arbetsorganisation och arbetsbyte

1. Om arbetstagare som arbetar på tidlön utan eget förvållande överflyttas i timarbete, där timlönen är mindre än den han fick i sitt ordinarie arbete, får han till slutet av pågående löneperiod och minst för sex dagar, lön enligt den tidigare timlönen.

2. Är arbetstagare på order av arbetsgivaren tvungen att avbryta ett av honom påbörjat, avtalat ackord av annan orsak än råvarubrist och kan det arbete som utförs under avbrottet inte ordnas såsom ackordsarbete, betalas åt arbetstagaren för den tid hans ackord skulle ha varat, dock för högst 6 arbetsdagar, enligt hans medeltimlön beräknad lön. Fortgår tidlönsarbetet längre än sex arbetsdagar, betalas för detsamma därefter lön på sätt som nämnts i föregående punkt.

Protokollsanteckningar:

1. Om en arbetstagare som förflyttats till ett annat högre avlönat timarbete omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstagaren i detta arbete, betalas till honom genast lön enligt det nya arbetet.

2. Ifall arbetsgivaren på grund av arbetsbrist vidtar minskning av arbetskraften, skall därvid såvitt möjligt den regel följas, att sist uppsägs för fabriken verksamhet viktiga yrkesmän, personer som under en längre tid stått i arbetsförhållande, invalider och försörjare av storfamiljer. Denna bestämmelse tillämpas dock inte på tillfälligt anställda arbetstagare.

21 § Övertidsarbete

1. Övertidsarbete utförs med i lag stadgade begränsningar, och för detta betalas förutom arbetslön på nedan nämnda sätt räknat övertidstillägg.

Som i arbetstidslagen avsedd granskningsperiod för uppföljning av maximiantalet övertidstimmar används enbart kalenderåret.

Den maximala arbetstiden följer de begränsningar som stadgas i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximal arbetstid används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om en tidsperiod på ett år i stället för ett kalenderår.

Den gamla bestämmelsen om maximimängden övertidsarbete kan användas fram till 31.12.2020.

2. För dygnsövertidsarbete betalas för de två första timmarna med 50 procent och för de följande timmarna med 100 procent förhöjd lön.

3. För övertidsarbete, som utförs efter ordinarie arbetstid på lördagar och dagar före kyrkliga högtider samt valborgsmässafton och dagen före självständighetsdagen, erläggs omedelbart med 100 procent förhöjd lön ifall arbetstagaren nämnda dag utfört arbete under ordinarie arbetstid.

4. När tillägget för veckoövertid utbetalats för de åtta första timmarna ersätts därefter de övriga timmarna i veckan som berättigar till övertidstillägg ett övertidstillägg, vars storlek är 100 procent oavsett om det är fråga om vecko- eller dygnsövertid.

5. I kontinuerligt skiftarbete och intermittert treskiftsarbete anses de timmar som under respektive kalendervecka överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, utgöra veckoövertid, ifall man inte överenskommit om att dessa timmar ersätts med motsvarande fritid.

Tillämpningsdirektiv:

Tjänsteårstillägget betalas i deltidarbete alltid enligt det timantal, som är den verkliga genomsnittliga arbetstiden i förhållande till heltidsarbete. Därtill förutsätts att de övriga villkoren som hänför sig till utbetalningen av tjänsteårstillägg fylls. Tjänsteårstillägget utbetalas enligt den verkliga genomsnittliga arbetstiden i förhållande till heltidsarbete.

2. Huruvida arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tillägget och på vilka grunder eventuellt tillägg skall betalas åt honom konstateras årligen den 30 november. De härvid konstaterade grunderna för utbetalning av tillägget tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av arbetsförhållandets kontinuitet följs semesterlagens tillämpningspraxis.

3. Om till tillägg berättigad arbetstagares arbetsförhållande upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, betalas åt arbetstagaren i samband med slutlikviden för varje till semester berättigande månad fr.o.m. ingången av föregående december månad 1/12 av den summa som föregående gång betalades till honom som tjänsteårstillägg.

4. Tjänstetidstillägget betalas som ett separat tillägg. Det beaktas inte vid bestämning av den i kollektivavtalets 19 § eller semesterlöneavtalets 2 § 1 punkt nämnda medeltimlönen.

23 § Söckenhelgsersättning

1. För nyårsdagen, långfredagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommaraftonen, midsommardagen, första juldagen, annandag jul och annandag påsk betalas åt arbetstagare som helgdagsersättning åtta timmars lön enligt medeltimlön.

Söckenhelgsersättning betalas också för trettondagen och **julafton**, ifall de infaller på annan vardag än lördag.

Tillämpningsdirektiv:

Till deltidanställd arbetstagare betalas helgdagsersättning alltid enligt det timantal som är den verkliga genomsnittliga arbetstiden i förhållande till arbete på heltid. Exempel:

a) Ifall arbetet organiserats så att arbete utförs fyra timmar per varje arbetsdag, betalas helgdagsersättning för fyra timmar.

b) Ifall arbetstiden organiserats så att arbete utförs i två veckors perioder och ledighet hålls på motsvarande sätt i två veckors perioder, betalas helgdagsersättning för fyra timmar oberoende av om helgdagen infaller under arbets- eller ledighetsperioden.

2. Då arbetstagare på grund av arbetsoförmåga förorsakad av sjukdom eller olycksfall eller därför att självständighetsdagen infaller på hans fridag inte är berättigad till i lagen nämnd lön för självständighetsdagen, utbetalas helgdagsersättning enligt denna paragraf.

3. Helgdagsersättning betalas likväl endast till arbetstagare vars arbetsförhållande oavbrutet varat minst tre månader före ifrågavarande helgdag, och förutsatt att arbetstagaren utfört arbete enligt arbetstidsschemat arbetsdagen närmast före och efter helgdagen eller under den ena av dessa dagar, ifall frånvaron skett med arbetsgivarens tillstånd eller berott på sjukdom, reservövning, permittering eller annan godtagbar orsak.

4. Helgdagsersättning betalas till arbetstagare, som avses i denna paragraf även för söckenhelgdag som infaller under semester, sjukdom som fortgått högst tre månader och lagstadgad föräldraledighet, permittering som verkställs på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och som pågått högst två veckor samt även i de fall då söckenhelg infaller på arbetstagares fridag oberoende av om arbetstagaren under ifrågavarande dag varit i arbete eller inte. Har frånvaro under söckenhelg, som enligt arbetstidsschemat är arbetsdag, berott på andra än i 3 momentet nämnda orsaker utbetalas emellertid inte helgdagsersättning.

5. Helgdagsersättning betalas inte till arbetstagare som har vecko- eller månadslön.

24 § Ersättning för arbetsredskap

1. I modellsnickar-, timmermans- och snickaryrken, där arbetstagaren fortsättningsvis i avsevärd mån är tvungen att begagna egna arbetsredskap, ersätts dessas förslitning kvartalsvis med 50 euro. Har emellertid arbetsförhållandet inte varat ett helt kvartal, betalas ersättning med beaktande av motsvarande proportion mellan tiden och ersättningsbeloppet.

2. Arbetsgivaren anskaffar arbetsverktyg åt övriga arbetstagare eller betalar ersättning för de egna arbetsverktyg arbetarna använder utgående från i punkt 1 i denna paragraf nämnda ersättningsbelopp och genom att tillämpa det i motsvarande proportion.

Protokollsanteckningar:

1. 24 § punkt 1 tillämpas under förutsättning att arbetsgivaren inte varit tvungen att i varje ifrågakommande enskilt fall till arbetstagaren överlåta i timmermans- eller snickaryrket vanligen använda s.k. personliga arbetsredskap. Man enades om att på arbetsplatserna uppgöra förteckningar över de arbetsverktyg, vilka ifrågavarande arbetstagare skall ha för att kunna bli delaktiga av den i 24 § nämnda ersättningen.

2. Åt maskinarbetare och filare som använder egna mättnings- eller specialverktyg, betalas, såvida dessas användning kan anses nödvändig och arbetsgivaren inte kan ställa motsvarande verktyg till arbetarnas förfogande, kvartalsvis ersättning för slitage enligt lokal överenskommelse.

3. Om arbetstagare använder egna eldrivna arbetsverktyg, avtalas mellan arbetsgivaren och ifrågavarande arbetstagare om ersättning för dessa, vilken motsvarar de verkliga kostnaderna.

4. Arbetsgivaren bekostar brandförsäkring av arbetsredskapen.

25 § Vård av arbetsredskap

Arbetsgivaren tillhöriga arbetsredskap och maskiner ävensom råvaror och material samt halv- och helfabrikat skall vårdas väl och i arbetet hanteras varsamt och omsorgsfullt.

26 § Övriga ersättningar

1. Arbetsgivaren betalar till arbetstagare som första gången deltar i uppbåd som krävs för värnpliktsjänstgöring eller val till tjänstgöring, i ersättning för uppbåds- och valdagen ett belopp som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag.

Ifall arbetstagare under ovan nämnda dagar också är i arbete får han dessutom lön för den tid han är i arbete.

Ersättning för uppbåd eller deltagande i valtillfälle betalas endast för de dagar, då dessa hålls.

Arbetstagare som deltar i separat läkarundersökning som hänför sig till uppbådet eller valet ersätts för förlorad arbetsförtjänst för den tid han på grund av undersökningen enligt godtagbar utredning varit tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

2. Arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren för den tid arbetstagaren befinner sig på reservövning så, att gift arbetstagare får fulla löneförmåner och ogift arbetstagare 2/3 av dessa då reservistlönen från staten medräknas.

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

4. Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt medeltimlön.

5. Arbetstagare som varit i företagets tjänst minst 3 månader, har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid, i det fall att bemärkelsedagen infaller under hans arbetsdag.

6. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen vigselfdag.

Med nära anhörig avses här arbetstagares maka/make, sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar samt mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makans/makens och sambons föräldrar.

27 § Löneutbetalning

1. Lön kan utbetalas en eller två gånger i månaden till det penninginstitut som arbetstagaren anvisat. Infaller lönebetalning på helg- eller självständighetsdag, första maj, jul- eller midsommarafton eller på söckenlördag, anses närmast föregående vardag vara förfallodag. För uträkning av lön får sju dagars lön lämnas inestående.

Protokollsanteckning 1:

Då ett anställningsförhållande upphör på grund av uppsägning, ska de förfallna fordringarna betalas senast den första arbetsdagen efter anställningsförhållandets slut. Vid hävning av ett arbetsavtal bör fordringarna utbetalas inom tre arbetsdagar räknat från anställningsförhållandets upphörande och när anställningsförhållandet upplöses skall utbetalningen ske inom tre arbetsdagar räknat från det beslutet om upplösning av anställningsförhållandet gjordes, ifall inte mätningen av ackordsarbetares arbete eller beräkningen av ackordslönen förorsakar hinder. Även i detta fall bör fordringarna betalas inom sex vardagar från arbetsförhållandets upphörande.

Protokollsanteckning 2:

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att de fordringar som förfallit till betalning när anställningsförhållandet upphört betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

28 § Reseersättningar

1. Om arbetstagare är tvungen att på arbetsgivarens uppdrag arbeta utanför fabriksområdet så långt från sin ordinära arbetsplats att han inte har möjlighet att övernatta hemma, ersätts de kostnader som förorsakas honom därigenom enligt följande:

a) Alla erforderliga resekostnader, till vilka räknas priset för järnvägs- och båt- o.a. resebiljetter, järnvägs- och båtbiljetterna i andra klass, resegodskostnaderna samt då resan sker på natten, sovplats i motsvarande klass.

Protokollsanteckning:

Storleken på kilometerersättningen bestäms enligt gällande beslut från skattestyrelsen om skattefria resekostnader.

b) Som ersättning för restiden betalas åt arbetstagare enligt medeltimlönen ersättning till den del som resandet skett under hans ordinarie arbetstid eller normtimlönen enligt hans lönegrupp till den del som resandet skett efter den ordinarie arbetstiden, dock på så sätt att ovanstående ersättning samt lön för det eventuella arbete han utfört under sin ordinarie arbetstid betalas för högst 16 timmar per dygn. Om resandet sker på söndag eller högtidsdag betalas inte söndagsarbetstillägg för på ovan nämnt sätt utbetald ersättning. Då man ordnat en sov- eller hyttplats för arbetstagaren betalas ovan nämnd ersättning inte för tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

c) Dagtraktamente betalas för varje dygn, som arbetstagare har varit på resa eller befunnit sig på kommanderingsorten, räknat från den tidpunkt då resan inleds.

Dagtraktamentets belopp är det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt dagtraktamente för hemlandet.

För sådan del av på ett fullt resdygn följande resdygn, som omfattar minst tre och högst sex timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Storleken på hel- och halvdagstraktamentet som avses i detta stycke bestäms enligt gällande beslut från skattestyrelsen om skattefria resekostnader.

Om man på orten där arbetet utförs skaffar arbetstagaren kost, betalas det i första stycket nämnda dagtraktamentet endast för dygn som gått åt till resa.

Förutom dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen genom att betala ersättning för inkvarteringskostnaderna eller nattresepenning enligt följande:

Har inkvartering inte ordnats betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommendering enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning, dock högst till ett belopp av en och en halv gånger i denna punkt, stycke 1, avsett dagtraktamente.

För sådant till dagtraktamente berättigande resdygn, under vilket fri inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan, betalas i nattresepenning 10 euro. Nattresepenning betalas dock inte, om arbetstagare omotiverat har underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

d) Arbetstagare, som under arbete på kommenderingsorten får kost och logi gratis, är för söndagar och helgdagar berättigad till dagtraktamente enligt punkt c, ifall han så önskar.

e) Har arbetstagare före midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i sex veckor på kommenderingsorten är han berättigad att resa hem till dessa helgdagar om detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Härvid ersätter arbetsgivaren enligt ovanstående bestämmelser resekostnaderna hem och därifrån tillbaka till arbetsplatsen samt erlägger dagtraktamente enligt punkt c) tredje stycket för restiden och nattresepenning enligt punkt c:s förutsättningar, men inte den eventuellt förlorade arbetsinkomsten.

f) Utförs arbete på kommenderingsorten av ortsbo eller annan arbetstagare som blivit anställd på platsen är han inte berättigad till förmånerna i denna avtalspunkt.

g) Om ersättningar för resor till utlandet överenskommes skilt i varje enskilt fall.

2. Har överenskommelse gjorts före resan om att arbetstagare utnyttjar sin egen bil under researbete får han för detta samt för med arbetsgivaren överenskommen transport av personer eller varor ersättning enligt belopp som skattestyrelsen årligen fastställt som skattefria.

3. Utförs arbetet på arbetsgivarens order utanför fabriksområdet över fem km från den ifrågavarande arbetstagarens ordinarie arbetsplats på ett ställe, från vilket arbetstagaren kan återvända hem till natten, men är förhindrad att under måltidsrasten intaga sin måltid hemma eller på fabriken, erlägges till honom förutom resekostnaderna ersättning för måltid 1/4 av det dagtraktamente, som avses ovan i moment 1 punkt c.

I sådana fall då arbetstagare på grund av sitt arbete kan återvända hem först så sent att han normalt under denna tid skulle ha ätit två gånger, betalas i detta stycke nämnda kostpenning dubbelt.

Får arbetstagare fri kost utbetalas ingen kostpenning.

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte på sådana fall där arbetstagaren är tvungen att förflytta sig mellan samma företags olika arbetsplatser när dessa är belägna på samma ort eller annars nära varandra och när möjligheterna till och förhållandena för att inta måltid motsvarar varandra på dessa arbetsplatser.

SOCIALA BESTÄMMELSER

29 § Lön för sjuktid och moderskaps- och faderskapsledighet

1. Arbetsgivaren ska som lön för sjuktid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta. Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar under nedan angivna tidsperioder:

Om den av sjukdom eller olycksfall föranledda arbetsförmågan börjar innan anställningsförhållandet fortgått i en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent av arbetstagarens lön enligt medeltimlön för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller mellan perioden som börjar den dag arbetsförmågan började och nio därpå följande dagar. Beträffande lönen för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Anställningsförhållandet som före arbetsförmågans början fortgått utan avbrott

Tidsperiod

minst 1 månad men under 3 år
3 år men under 5 år
5 år men under 10 år
10 år eller längre

28 dagar
35 dagar
42 dagar
56 dagar

Lön för sjuktid betalas även för karensdagen ifall

- arbetstagarens arbetsförhållande före arbetsförmågan oavbrutet fortgått minst 6 månader, eller
- arbetsförmågan till följd av sjukdom fortgått längre än insjukningsdagen och sex vardagar därefter, eller
- arbetsförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.

Protokollsanteckning:

Förfaringsdirektiv för utbetalningen av lön för sjuktid

1 Företagets egna hälsovårdstjänster bör anlitas i första hand

Arbetstagares arbetsförmåga konstateras enligt kollektivavtalets 29 § i första hand med ett av företagets hälsovårdsläkare utskrivet läkarintyg. Av annan läkare än företagsläkaren utskrivet intyg över arbetsförmåga räcker som grund för utbetalning av lön för sjuktid i sådana fall där anlitan av företagsläkaren inte är möjligt på grund av vårdens brådskande natur eller för att företagsläkarens mottagning ligger på långt avstånd, när lämplig mottagningstid inte kan ordnas, eller när insjukningsfallet kräver av specialist utförd undersökning eller när företagsläkaren inte kan anlitas på grund av researbete eller annan motiverad orsak. Ifall sjukdomens art eller motsvarande orsak hindrar anskaffning av intyg i början av sjukdomen bör intyget skaffas omedelbart när hindret upphört.

2 Oklarheter i anslutning till läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när arbetstagare på ett godtagbart sätt utrett grunden för utbetalning av sjuklönen.

Har arbetsgivaren inte godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att hänvisa arbetstagaren till företagshälsovårdsläkaren eller av arbetsgivaren utsedd annan läkare för undersökning för att utreda huruvida arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Förtroendemännen bör vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser och för sin del sträva att förebygga missbruk

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

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges information och handledning i ärendet genast i samband med introduktionen.

Det är såväl i arbetsgivar- som arbetstagarpartens intresse att sjukfrånvarofrekvensen reduceras till minsta möjliga. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp de anställdas frånvaro och vid behov söker medel för att minska den.

4 Klart missbruk utgör grund för avslutande av arbetsavtal

Om löneförmånerna som hänför sig till lön för sjuktid missbrukas, utbetalas inte lön för sjuktid. Därtill kan avsiktligt missbruk med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen leda till avslutande av ett arbetsavtal.

5 Meddelande om insjukning bör lämnas till arbetsgivaren utan dröjsmål

Arbetstagare bör utan dröjsmål till sin närmaste chef, eller till annan av arbetsgivaren namngiven person, lämna meddelande om att han insjuknat.

Ett i tid lämnat meddelande är viktigt för att man på arbetsplatsen i tidigast möjliga skede får uppgift om någon eventuellt är frånvarande och hur den frånvarandes arbeten skall arrangeras.

När arbetstagare med avsikt försummar att omedelbart lämna meddelande till arbetsgivaren om att han insjuknat, inleds utbetalningen av lön för sjuktid tidigast från den dagen meddelande givits.

6 Hur skador föranledda av fritidshobby skall behandlas i systemet

Exempelvis av idrott förorsakade, speciellt svårare skador som förekommer upprepade gånger, medför arbetsgivaren ökade sjuklönskostnader och svårigheter i placeringen av arbetstagaren.

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid förebyggandet och reduceringen av ovan nämnda problem.

7 Förebyggande av sjukfrånvaro

Förbunden vill uppmärksamma de lokala parterna om vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall.

2. Ifall arbetstagare mitt under en arbetsdag blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall, betalas åt honom ersättning enligt medeltimförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under ifrågavarande arbetsdag.

Tillämpningsdirektiv:

Detta tillämpningsdirektiv iakttas i de fall då sjukfrånvaro tidigare bevisats enbart genom läkarintyg.

1. Arbetsoförmåga konstateras med ett av företagets hälsovårdsläkare utskrivet intyg eller annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.
2. Insjukningsfallen kan under pågående epidemier vara så talrika att läkarbesök försvåras. Samma situation kan uppstå tillfälligt också vid sådana tillfällen då läkarservice inte finns i den utsträckning att saken på detta sätt skulle kunna skötas.

3. I ovan i punkt 2 nämnda situation kan sjukdomen anses bevisad också då företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter verkställd undersökning uppger att han eller hon konstaterat symptomen och behovet av eventuell sjukledighet upp till högst tre dygn åt gången, under förutsättning att samma hälsovårdare skrivit ut intyget varje gång. Härvid bör särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter dock att företagshälsovårdare eller hälsovårdare före utskrivningen av sjukledighetsintyget tillsammans med läkaren konstaterat ovan i punkt 2 avsedda situation.

3. Lön för sjuktid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

4. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått minst 6 månader före nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period räknat från början av den i kapitel 4 i lagen om arbetsavtal stadgade moderskapsledigheten.

I sådana fall då kvinnlig arbetstagare adopterat ett barn under skolålder får hon på samma grund en med moderskapsledighet jämförbar ledighet på 42 dagar omedelbart i samband med adoptionen och för vilken period arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna om lön för moderskapsledighet i kollektivavtalet.

5. Lön för faderskapsledighet

Till en arbetstagare betalas lön för ordinarie arbetstid för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar. Vid utbetalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid utbetalningen av lön för moderskapsledighet.

6. Lön för sjuktid och moderskapsledighet räknas enligt den medeltimlön som avses i 19 § i detta kollektivavtal.

7. Från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet avdras det, som arbetstagaren enligt lag eller avtal på basen av samma arbetsförmåga eller nedkomst för samma period får i dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjuktid eller moderskapsledighet till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom själv frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagare lön för sjuktid eller moderskapsledighet har han rätt att för sin egen del, som återbäring, lyfta den i föregående stycke avsedda dag- eller moderskapspenningen eller därmed jämförbar ersättning eller återfå detta belopp av arbetstagaren, dock inte ett högre belopp än det han själv betalat.

Om dagpenning eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av lönen för sjuktid eller förlossningsledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

Tillämpningsdirektiv:

Med i momentets första stycke nämnt avtal avses avtal som hänför sig till arbetsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan dem annars uppgjort avtal men däremot inte ett avtal mellan arbetstagaren och någon tredje person.

Med dagpenning jämförbar ersättning avses andra av samma natur som dagpenningen varande förmåner vilka betalas på grund av förlorad arbetsinkomst, så som t.ex. arbets och olycksfallspension.

8. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

9. Till arbetstagare som är medlem av sjukkasse vilken får understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren pliktig betala den i stöd av 1 stycket utgående lönen för sjuktid på villkor att sjukkassan befrias från att till arbetstagaren erlagga sjukhjälp under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt 1 stycket erlagt lön för sjuktid. Ifall den av sjukdom eller olycksfall förorsakade oförmågan till arbete fortgår utöver den tid för vilken arbetsgivaren på grund av i 1 stycket är pliktig betala lön för sjuktid, svarar sjukkassan i enlighet med sina stadgar för erläggande av fortsatt sjukhjälp.

10. Om det på arbetsplatsen finns en kassa som lyder under sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på punkt 1 grundade skyldigheter så att kassan betalar den lön för sjuktid som förutsätts i punkt 1 och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de utlägg kassan har för dessa utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalade understöd.

11. Då ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för nödvändig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättningen betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 1335/2004 (Statsrådets beslut om svåra sjukdomar och skador, som avses i moment 2, § 23 d i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Protokollsanteckning:

1 Utredning över barnets sjukdom

En förutsättning för att ersättning skall utbetalas är att samma slags utredning fordras över ett barns sjukdom och den frånvaro detta medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs av arbetstagaren själv. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Om man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall emellertid godkänner en annan utredning bör denna också vara en tillräcklig utredning över frånvaro som orsakas av ett barns sjukdom.

Likaså tillämpas i fall där barn insjuknar de i första hand för epidemisituationer avsedda bestämmelserna om givande av sjukintyg i socialpaketet i 1978 års centraliserade lösning.

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

Enligt avtalet är frånvaro tillåten för både modern och fadern. En förutsättning för frånvaro är att bägge föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan endera föräldern stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvaro krävs av arbetstagaren, som utredning över att frånvaron är nödvändig, uppgift på om daghemmet och de familjemedlemmar som bor i samma hushåll har möjlighet eller är lämpade att sköta barnet. Detta betyder att man inte behöver ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare m.fl. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

3 Barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Om övriga förutsättningar i avtalet föreligger, bör till arbetstagaren i frånvarofall betalas lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken tillämpas bland annat bestämmelser om karenstid i kollektivavtal.

4 Upprepning av samma sjukdom

Ifall barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom de 30 dagar som avses i kollektivavtalen eller lokalt tillämpad praxis utbetalas kollektivavtalets lön för sjuktid även för barnets vård utan karenstid på samma sätt som för arbetstagarens egen sjuktid. Om två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra inom 30 dagar anses inte detta vara i avtalet avsedd upprepning av samma sjukdom. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5 Frånvarons längd

Med den i avtalet avsedda korta, tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximala frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas ingen ersättning. Ett sjukt barn kan naturligtvis inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6 Ensamförsörjare

I avtalet avses med ensamförsörjare även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7 Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, skall den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt barn som plötsligt insjuknat tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

12. Ersättande arbetsuppgifter

När arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbetsuppgifter i enlighet med sitt arbetsavtal kan arbetsgivaren erbjuda ersättande arbetsuppgifter som personen kan utföra utan att riskera hälsan. Innan de ersättande arbetsuppgifterna inleds ska arbetsgivaren i samarbete med arbetstagaren och företagshälsovården utreda de ersättande arbetsuppgifternas lämplighet för arbetstagaren.

Uppgifterna skall vara ändamålsenliga och om möjligt motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. I stället för ersättande arbetsuppgifter kan man ordna yrkesutbildning för arbetstagaren.

30 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av lagstadgade eller av arbetstagaren förordnade hälsokontroller med anknytning till arbetet eller av resor med anknytning till dessa.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänsten i följande fall:

Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall och det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning eller i övriga sjukdoms- eller olycksfall om man inte inom en rimlig tid utanför arbetstiden kan få en mottagningstid för läkarundersökning.

Laboratorie- och röntgenundersökningar i anknytning till läkarundersökningen som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs också en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom samt läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet. Likaså likställs med dessa en vårdåtgärd till följd av en cancersjukdom eller en akut tandsjukdom samt cancerscreeningar enligt statsrådets förordning.

Arbetstagaren ska på förhand underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök. Om detta inte är möjligt ska anmälan göras omedelbart då det är möjligt. Arbetstagaren ska i ovannämnda fall och med dem likställda fall förete en utredning över läkarundersökningen, vänte- och restiderna och även över att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Ifall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för förlorad arbetsförtjänst med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Ovan avsedd förlorad arbetsförtjänst fastställs i enlighet med bestämmelserna om beräkning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. Angående lagstadgade hälsokontroller betalas ersättning för resekostnaderna i enlighet med principerna om reseersättningar i kollektivavtalet.

31 § Semester

1. Arbetstagare får semester enligt semesterlagen. Arbetstagare har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet till utgången av semesterkvalifikationsåret fortgått i mindre än ett år, har arbetstagaren rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Vid beräkning av semesterns längd avrundas del av dag till hel dag. Därtill följs det mellan centralorganisationerna slutna, gällande semesterlöneavtalet.

Då arbetstagaren deltar i yrkesinriktad rehabilitering, räknas dessa vardagar som likställda med dagar i arbete vid intjäning av semester.

2. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester lön för den tid avbrottet fortgår. Inte heller de som är berättigade till semester får lön för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.

3. Semesterlön utbetalas då semestern börjar med tillämpande av semesterlöneavtalet och avtalet om ändring därav, vilka utgör bilagor till detta kollektivavtal. För semesterdel som är kortare än sex dagar kan semesterlönen utbetalas på arbetstagarens sedvanliga löneutbetalningsdag. Semesterlön kan betalas ut på arbetstagarens sedvanliga löneutbetalningsdag om detta avtalas lokalt.

4. Åt arbetstagare som återvänder från semester, betalas 50 % av semesterlönen i semesterpremie.

5. Av semesterpremien betalas hälften i förskott i samband med utbetalningen av semesterlönen och om semestern är uppdelad i kortare än sex dagars perioder betalas semesterpremien i sin helhet i förskott i samband med den lönebetalning som föregår semestern.

6. Vid avtal om flyttning av semestern utanför semesterperioden eller uppdelning av semestern förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie.

7. En förutsättning för erhållande av semesterpremie är att arbetstagaren påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.

Ifall arbetstagaren är borta från arbetet, antingen omedelbart före eller efter semestern och han har ingen nedan nämnd orsak till sin bortavaro, betalas till arbetstagaren endast hälften av den del av semesterpremien, som betalas efter semestern.

Semesterpremie betalas dock såvida arbetstagare under pågående arbetsförhållande omedelbart före semestern vidtar eller då den upphört, med arbetsgivarens samtycke varit frånvarande från arbetet eller varit förhindrad att infinna sig av orsak som nämns i 7 § 1 eller 3 momentet i semesterlagen (162/2005).

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller enligt en ändring som av en motiverad anledning senare gjorts i anmälan.

Semesterpremie utbetalas i samband med den löneutbetalning varvid arbetstagare för den första arbetsdagen efter semestern får lön, eller skulle ha fått såvida han inte varit förhindrad att infinna sig till arbetet på grund av i 3 stycket nämnd orsak.

Om semestern är uppdelad, betalas vid slutet av varje delsemester en motsvarande del av semesterpremien, med beaktande samtidigt av vad som föreskrivits i styckena 1–4.

8. Semesterpremien kan betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret. Arbetsgivaren meddelar skriftligen om ändring av betalningssättet.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den på ovan nämnt sätt meddelade tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

Protokollsanteckningar:

1. Om arbetena avbryts för semestern och en arbetstagare som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd önskar utföra arbete under denna tid, strävar man efter att såvitt möjligt ordna arbete för honom eller henne.
2. Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i pension samt till en arbetstagare som efter att ha fullgjort sin värnplikt återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.
3. Då semesterpremiens utbetalande på normal löneutbetalningsdag skulle dröja mer än 5 dagar efter det att arbetstagare återvänt till arbetet efter semestern, utbetalas den åt arbetstagare senast femte arbetsdagen.
4. Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren före den 1 april tillkännager tidpunkten för arbetstagarens semester, såvida inte produktionstekniska skäl förutsätter att de i semesterlagen upptagna minimianmälningstiderna tillämpas.
5. Ifall arbetsgivaren, av orsak som inte beror på arbetstagaren, har uppsagt arbetstagares arbetsavtal att upphöra under arbetstagarens semester så, att arbetstagaren på grund av arbetsförhållandets upphörande är förhindrad att återkomma till arbetet efter sin semester, förlorar arbetstagaren inte på grund av detta sin rätt till semesterpremien.
6. Vid utgången av semesterkvalifikationsåret bör arbetsgivaren lämna en utredning över semesterlönen, dock före semestern inleds.
7. Semesterlönen utbetalas enligt 9 § eller 12 § i semesterlagen beroende på hur man kommit överens om att förverkliga deltidsarbetet.

Ifall arbetstagare enligt avtal är i arbete så få dagar, att han inte får ihop en enda 14 arbetsdagar omfattande period eller endast en del av kalendermånaderna omfattar 14 arbetsdagar, betraktas sådan kalendermånad, under vilken arbetstagaren fått ihop minst 35 arbetstimmar eller i 7 § i semesterlagen med arbetad tid likställda timmar. Dylig arbetstagares lön betalas enligt 12 § i semesterlagen.

I sådana fall som avses i 12 § i semesterlagen, där anställningsförhållandet vid utgången av semesterkvalifikationsåret är kortare än ett år, är semesterersättningen 9 procent och i anställningsförhållanden som fortgått i över ett år 11,5 procent.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER**32 § Förtroendemän**

1. De lokala avdelningarna inom de arbetarförbund, som är parter i detta avtal, har rätt att bland arbetarna på arbetsplatsen välja förtroendemän för denna. Se allmänna avtalet.
2. Funktionär vid i föregående punkt avsett förbund har, sedan han underrättat respektive industriföretags ledning därom, rätt att besöka de industriföretag, som omfattas av detta kollektivavtal och vilkas organiserade arbetstagare han representerar.
3. För skötande av förtroendemannauppgifterna ordnas för huvudförtroendemannen, såsom i punkt 4.1 i det allmänna avtalet förutsätts, regelbundet återkommande befrielse från arbetet enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse
under 20	4 timmar/4 veckor
20 - 50	3 timmar/vecka
51 - 100	6 timmar/vecka
101 - 275	15 timmar/vecka
över 275	18 timmar/vecka

Huvudförtroendemannen ges utöver ovan nämnda veckobefrielserna befrielse i tillräcklig omfattning för genomförande av lokala avtalsförhandlingar enligt kollektivavtalet när de lokala parterna har kommit överens om att inleda förhandlingarna.

4. Då längden av den fritid, som skall beviljas huvudförtroendemannen fastställs, konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen årligen den 1 november. Den längd för befrielsen från arbete som i enlighet härmed har fastställts, följs under hela därpå följande år.

När antalet arbetstagare fastställs beaktas samtliga vid ifrågavarande arbetsplats anställda arbetstagare, som hör till detta kollektivavtals tillämpningsområde.

5. Till huvudförtroendemannen utbetalas månatligen följande ersättningar:

Från 1.4.2018 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning euro/mån.
under 51	89
51 - 100	112
101 - 275	166
över 275	1889

Från 1.6.2020 eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen		Ersättning euro/mån.
under	51	92
	51 - 100	116
	101 - 275	171
över	275	195

6. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtal för huvudförtroendemannens suppleant eller permitterar honom när han inte verkar som huvudförtroendemannens vikarie eller han inte heller annars innehar förtroendemannens ställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, om inte arbetsgivaren kan påvisa att åtgärden beror på någon annan omständighet.

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

A. Personuppgifter

- 1 Arbetstagarens för- och efternamn
- 2 Anställningsdatum för nya arbetstagare samt vid uppsägning och permittering för samtliga arbetstagare
- 3 Den avdelning arbetstagaren organisatoriskt tillhör
- 4 Lönegrupp eller motsvarande, till vilken arbetstagaren eller det arbete han utför hänförs.

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år efter det kollektivavtalet godkänts inom branschen och de av avtalet föranledda ändringarna förverkligats inom företaget, och då beträffande de arbetstagare som vid denna tidpunkt är anställda inom företaget. För nya arbetstagare 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 arbetstagare.

B. Statistiska löneuppgifter

1. Medeltimlönen exklusive separata skift och miljö tillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar
 - a) i tidarbete
 - b) i ackordsarbete
 - c) i produktionspremiearbete samt,
 - d) oberoende av löneform

Vid uträkning av ovan i punkterna a–d nämnda, liksom även av nedan nämnda medeltimlön, inkluderas i dividendens lönesummor grunddelen av lönen för övertidsarbete samt eventuella separata tillägg i procent eller cent. Vid beräkningen av alla medeltimlön inkluderas i respektive divisor alla motsvarande faktiska arbetstimmar, övertidstimmarna inberäknade.

2. Medeltimlönen inklusive separata skift- och miljötillägg, exklusive söndags- och övertidsförhöjningar.
3. Medeltimlönen inklusive separata skift- och miljötillägg samt söndagsförhöjning, men exklusive övertidsförhöjning.
4. Totalmedeltimlönen, vilken inkluderar alla utbetalda löner för utförd arbetstid, även övertidsförhöjningarna.

Vid beräkningen av ovan nämnda medeltimlön beaktas endast de arbetstagare vilka i de lönegrupper för lönestatistiken, som lämnas till Kemiindustrin rf, anses för fullt arbetsföra arbetstagare. Medeltimlönerna beräknas skilt för män och kvinnor.

Huvudförtroendemannen äger inte rätt att få uppgifter om medellönen för arbetstagargrupper på mindre än sex personer.

Huvudförtroendemannen är berättigad att få nämnda statistiska uppgifter samt uppgifter om summorna av utförda arbetstimmar oberoende av löneform även inom ramen för lönegrupperingen.

Då uppgifter om medeltimlön ges, lämnas till huvudförtroendemannen även uppgifter om den procentuella fördelningen av arbetstimmar enligt avlöningsform (tid-, ackords- och premiearbete) samt om övertidens procentuella andel av de utförda arbetstimmar.

Ovan nämnda uppgifter lämnas till huvudförtroendemannen skilt för varje sådan arbetsplats, som anses utgöra en arbetsplatsenhet då uppgifter lämnas för arbetarlönestatistiken. Härvid ges sagda uppgifter fabriksvis, arbetsplatsvis eller avdelningsvis på samma sätt som för lönestatistiken.

Ovannämnda uppgifter ges fyra gånger per år omedelbart efter det att de färdigställts. Uppgifterna som lämnas kvartalsvis gäller samma tidsperiod, för vilken det förutsätts att uppgifter lämnas för branschens arbetarlönestatistik.

C. Arbetskraftsuppgifter

Såsom uppgifter om arbetskraft är huvudförtroendemannen berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetstagare, lärlingar, praktikanter och eventuella deltidsarbetstagare inom företaget eller på arbetsplatsen, skilt för manliga och kvinnliga arbetstagare, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika arbetsskift. Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller för en sådan period som kan anses betecknande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

6. För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen bör arrangeras ändamålsenliga utrymmen och behövlig kontorsutrustning. Förbunden konstaterar, som sin gemensamma tolkning, att till sedvanlig kontorsutrustning räknas den datorutrustning med tillhörande program och Internetförbindelse (e-post) som allmänt används på företaget. Vid bedömningen kan beaktas bl.a. företagets eller arbetsgemenskapens storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter samt det behov som skötandet av dessa uppgifter påkallar, liksom även tidsanvändningen. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.
7. Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de lönesättningssystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget, såsom lönesättningsgrunderna för arbete mot prestationslön och reglerna för fastställande och beräkning av miljötillägg inom olika avlöningsformer.
8. Huvudförtroendeman vald av fackföreningen har samma rätt som lagstadgad förtroendeman att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.
9. Huvudförtroendemannen får uppgifterna om företaget eller arbetsplatsen konfidentiellt för utförandet av sina åligganden.

D. Hyrd arbetskraft

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

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

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

33 § Arbetarskydd

1. Lokalt kan avtalas att arbetsgivaren åt arbetstagarna införskaffar ur arbetarskyddssynpunkt nödvändiga skyddsanordningar eller skyddsbeklädnad.
2. Arbetsgivaren bekostar för lamineringsarbetarna fyra skyddsdräkter per år och för övriga arbetstagare inom produktionen två skyddsdräkter per år.
3. Arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbete fastställs enligt en i det allmänna avtalet TT-FFC branschvis fastställd koefficient, som i överensstämmelse med klass 5 för båtbyggnadsindustrin är 0,246.
4. Arbetarskyddsfullmäktigs och på arbetsplatsen valda skyddsombuds mandattid är 4 år. Mandattiden inleds 1.1.2008.
5. Till arbetarskyddsfullmäktig utbetalas månatlig ersättning enligt följande:

Från **1.4.2018** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen		Ersättning euro/mån.
under	51	73
	51 - 100	92
	101 - 275	136
över	275	156

Från **1.6.2020** eller från början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter det:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen		Ersättning euro/mån.
under	51	75
	51 - 100	95
	101 - 275	140
över	275	161

6. Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för huvudförtroendemannens suppleant eller permitterar honom när han inte verkar som huvudförtroendemannens vikarie eller han inte heller annars innehar förtroendemans ställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, om inte arbetsgivaren kan påvisa att åtgärden beror på någon annan omständighet.

34 § Fackföreningsavgifter

Avtalades att arbetsgivaren, ifall arbetstagaren givit sin fullmakt härtil, av arbetstagarens lön per lönebetalningsperiod innehåller medlemsavgifterna till det fackförbund som är part i detta avtal, och överför dem på det bankkonto, som ifrågavarande förbund anvisat. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för beskattningen.

35 § Möten på arbetsplatsen

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

1. En överenskommelse med arbetsgivaren skall, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i detta avtal.

2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd skall kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

3. Den organisation, som reserverat mötesutrymmen och arrangörerna ansvarar för mötets gång och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner skall närvara vid mötet.

4. Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för vederbörande centralorganisationer.

36 § Användning av anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från Industrifacket samt dess lokalavdelningar får på fabriksområdet endast anbringas på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren. Meddelandena får inte stå i strid med detta kollektivavtal, inte heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller dennes representant.

37 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren förverkligar på sin bekostnad grupplivförsäkring angående alla arbetstagare såsom det har avtalats mellan centralorganisationerna.

38 § Möten inom industrifackets förvaltningsorgan

En arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller permanenta organ som dessa tillsatt (sektorsdirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenskspråkiga sektionen, sektionen för arbetsmiljö och jämställdhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och sektionen för kultur- och fritid) har rätt att få befrielse från arbete för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten.

Arbetstagaren ska anmäla om sitt behov av befrielse snarast möjligt och förete en skriftlig kallelse och, om det inte framkommer i kallelsen, vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

FÖRHANDLINGSORDNING

39 § Fortlöpande förhandlingar

Förbunden konstaterar att man under avtalsperioden kan inleda förhandlingar för att klargöra eller utveckla någon del i kollektivavtalet. Ifall det under avtalsperioden uppstår behov av att förhandla om kvalitetsfrågor som hänger samman med arbetslivet, exempelvis i samband med en omfattande arbetsmarknadsuppgrörelse eller lagändring som gäller branschen, kan parterna komma med behövliga framställningar. Ärenden som man i förhandlingarna avtalat om kan träda i kraft under avtalsperioden.

40 § Lokala avtal

Om frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla.

Protokollsanteckning:

När det är fråga om ett ärende som gäller hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp, avtalas om det med förtroendemannen.

41 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

1. Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare meningsskiljaktighet beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal eller brott mot detsamma, skall på arbetsplatsen biläggnings av tvisten eftersträvas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetarna. Förhandlingarna bör inledas snarast möjligt och senast inom en vecka efter att förhandlingsförslaget har lagts fram.

Förhandlingarna bör föras utan onödigt dröjsmål. Arbetsnedläggelse eller övrig mot motparten riktad påtryckning får inte vidtas liksom inte heller störning av det regelbundna arbetet.

Uppnås inte lösning på arbetsplatsen, kan frågan underställas vederbörande förbund för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande, bör det uppgöras en promemoria om ärendet som båda parterna undertecknar och i vilken meningsskiljaktigheten och båda parternas ståndpunkt med detaljerade motiveringar har utretts. De lokala parterna ska vardera få ett exemplar av promemorian.

I fråga om förhandlingar mellan förbunden gäller stadgandena i det allmänna avtalet som ingåtts mellan centralorganisationerna.

Förbundsbehandling

2. Meningsskiljaktigheter som gäller avslutande av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande bör omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska föra ärendet vidare till arbetstagarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra bakgrunden till hävningen av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla meningsskiljaktighet gällande hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt ge sina ställningstaganden i ärendet. Förbundens ställningstaganden ges för kännedom till arbetsgivaren.

3. Av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter, varom enighet mellan avtalsparterna genom tillämpning av i stycke 1 avsett förfarande inte uppnåtts, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

42 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från 4.3.2020 till och med 28.2.2022 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt säger upp avtalet.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

43 § Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 4 maj 2020

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

Jenni Nisametdin

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Toni Laiho

BILAGOR

ALLMÄNT AVTAL (Bilaga 1)

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Avtalsparterna syftar båda till att själva, inom sina medlemsförbund och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

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

Grundläggande rättigheter

Organisationsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande rättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. En enskild arbetstagares säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma om arbetsledningen.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans be EK och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som parterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomms, rätt att bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

Innan en politisk arbetsstrid eller sympatistrejk inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund såvitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. Meddelandet bör innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på Båtindustrins arbetsgivare rf:s medlemsföretag med nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund.

Organisationsförändringar och dylika ändringar

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar ska samarbetsorganisationen ändras så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Laghänvisningar

Till den del som man i detta avtal inte avtalat annat, iakttas lagen om samarbete inom företag (334/07) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) som inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

I samband med utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På så sätt skapas möjlighet till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning i den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

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

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som tillsätts för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet som ska utvecklas.

Om inte annat avtalas bör på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om bildandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning som lokalt avtalas om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikhet, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmåga och företagshälsovård.

Verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga

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

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i fackförbund som är part i ett kollektivavtal.

Förtroendemannen bör vara anställd på den ifrågavarande arbetsplatsen och i egenskap av arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall man på arbetsplatsen endast har valt en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska man på framställan av fackavdelningen lokalt avtala om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelning man väljer förtroendeman. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingsordningen. Vid bedömningen bör även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen i fråga och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter eller tvärtom.

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

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att verka som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i allmänhet samt i frågor som gäller företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är även att för sin del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet på så sätt inte kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen föra det vidare till huvudförtroendemannen.

På de lokala parternas gemensamma begäran har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till en lokal förhandling om meningsskiljaktighet.

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av en förtroendemanns anställningsförhållande som avses i detta avtal ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden därtill inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktig fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra uppgifter som hör till arbetarskyddssamarbetet, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom eller henne. Om man inte lokalt har kommit överens om andra uppgifter, har arbetarskyddsombudet som uppgift att delta i behandlingen och genomförandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för hans eller hennes verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter vicefullmäktig de uppgifter som inte kan uppskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Skyddsombud

Lokalt avtal ingås om val av arbetarskyddsombud, antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma valprinciper som avtalas i tredje stycket i punkt 3.1 om val av förtroendemän. Därtill bör man beakta arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Arbetarskyddskommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I stället för det som föreskrivs i föregående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om de valda förtroendemännen, om att en suppleant vikarierar för huvudförtroendemannen, om arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet som verkar i förtroendemannauppgifter eller om förtroendemännen som verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en suppleant vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktig skriftligen underrätta arbetsgivaren om detta. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen har varit förhindrad från att sköta sina uppgifter i minst en månad och frånvaron fortsätter, och inget meddelande om suppleant har lämnats till arbetsgivaren, fungerar dennes suppleant som vikarie för huvudförtroendemannen. Om arbetarskyddsfullmäktig har varit förhindrad från att sköta sina uppgifter i minst en månad och frånvaron fortsätter, och inget meddelande om suppleant har lämnats till arbetsgivaren, fungerar dennes suppleant som vikarie för arbetarskyddsfullmäktig i andra situationer än sådana som beskrivs i 3.2 i det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges suppleant sköter huvudförtroendemannauppgifter/arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter i minst två veckor, betalas månadsersättning till suppleanten för denna tid.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSERNA OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig vid behov en tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från sitt arbete. Till annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse bör bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen i fråga, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsfrister, bör han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen bör dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även vid annan tidpunkt som med tanke på arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges förlorade arbetsförtjänst för ovan nämnda tider.

Ifall inte annat avtalats om arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet beräknas arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning utgående från de branschspecifika koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller kommer man överens med honom eller henne om en annan tilläggsersättning.

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

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar en ändamålsenlig plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige för förvaring av den utrustning som förutsätts för skötseln av uppdragen. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsutrymmen, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. redskap. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämras på grund av ifrågavarande uppdrag. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det ordinarie arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget. Förtjänstutvecklingen bedöms minst en gång om året på ett sätt som avtalas lokalt.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför hans eller hennes verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört bör huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll bör uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

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

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktige konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Integritetsskydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet helt upphör och om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som skulle motsvara hans eller hennes yrkeskunskap eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd bör även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om en förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid med detta avtal, skall arbetsgivaren till honom eller henne betala ersättning för minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande enhet är 20 eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktiges del minst fyra månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom.

Ersättningen för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs enligt 12:1, § 1 i arbetsavtalslagen.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vice arbetarskyddsfullmäktig under den tid som de i enlighet med anmälan för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personaluppgifter

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

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas branschvis eller lokalt. Uppgifterna lämnas en gång per år om de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas på företaget och de regler för fastställning och beräkning av miljötillägg som används i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som skall delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktige underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (872/2019) på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktig.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendemannen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.

Författningar

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

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller personalens representant presentera:

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

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

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

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

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

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

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

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

Tystnadsplikt

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

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesmässig utbildning

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

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. På lönen för en person med vecko- eller månadslön görs inte avdrag för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2

Gemensam utbildning

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

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

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

Till medlem i samarbetsorgan och i avtalen avsedd arbetstagarrepresentant som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Den mellan parterna tillsatta utbildningsarbetsgruppen följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

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

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

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

7.4 Ersättningar

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

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

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

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

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftshyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

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

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

8.2

Underleverans

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

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

8.3

Hyrd arbetskraft

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

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

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

KAPITEL 9
AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

INDUSTRIFACKET RF

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING (Bilaga 2)

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

Branschspecifik koefficient fr.o.m. 1.4.1986	Näringsgren	
0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); metallframställning; slakterier
0.246	5	Metallvarutillverkning; byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas- och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; anläggningsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler icke av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastvaror; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och utrotningsmedel; tillverkning av slangar och däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målarfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarn produkter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av andra (än i punkt 1 nämnda) mineraliska produkter
0.186	10	Petroleumraffinering; tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilvaror; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0.164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv- apparater samt övriga telekommunikationsprodukter
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg

Branschspecifik koefficient fr.o.m. 1.4.1986 0.112	Näringsgren 16	Kontors- och kansliarbeten
---	-----------------------	----------------------------

160 timmar eller flera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet

SEMESTERLÖNEAVTAL (Bilaga 3)

Organisationerna har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare med timlön.

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1) Medeltimförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans eller hennes i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av tabellen nedan:

Semesterdagarnas Antal	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 överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen dock genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som fås när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsstämma eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

INDUSTRIFACKET RF

ALLMÄNT AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING (Bilaga 4)

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

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

1. anställningsförhållanden avsedda i lagen om sjöarbetsavtal (756/11),
2. anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (531/17).

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Grunderna för uppsägning

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

Tillämpningsdirektiv

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

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

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

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

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

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

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

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

3 §

Uppsägningstiderna bestäms enligt 6 § i kollektivavtalet

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iaktas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tidsfrister som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i tidsfristen.

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I sådana fall där arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och där arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid beträffande utförandet av det resterande arbetet.

4 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

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

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att åt arbetsgivaren erlägga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17 §.

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

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot ovanstående bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet lämnats.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning, som grundar sig på meddelande som sänts per post eller i elektronisk form, ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunden

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

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 §

Verkställande av uppsägning

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

9 §

Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsdirektiv

I 9 § i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 §

Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att uppsägning av arbetsavtalet skett.

11 §

Skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 § Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

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

Från ersättningen avdras den del av det till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetsdagpenningens belopp som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

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

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren erhållit i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

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

III PERMITTERING

14 § Permittering

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

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

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

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

Tillämpningsdirektiv

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

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren en förhandsutredning om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

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

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 16, 1–2 stycket avsedda tidsfrist.

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

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringsens orsak, begynnelse och längd eller beräknade längd.

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

Avvikelse i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12 § 2 moment bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren på grund av "annan frånvaro icke har skyldighet att erlægga lön som hänför sig till hela permitteringstiden". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldraledighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren meddela om permitteringen.

Arbetsgivarens ersättningskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

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

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

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

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

2. Framskjutande av permittering

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

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringsbörjan med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och permitteringsvarseltid i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningsförfarande som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagare har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han ingått med annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en fem dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete.

Om arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordningen vid reducering av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvalidier och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs sist upp samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

Tillämpningsdirektiv

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

18 §

Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

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

19 §

Återanställning

Arbetsgivaren är skyldig att under den tid som bestäms i vid var tid gällande arbetsavtalslag från avslutande av ett anställningsförhållande erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han på ekonomiska eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall arbetsgivaren behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter det att arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande, som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av arbetsavtalslagens 5:7 §, 3 mom. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetshänvisning.

20 §

Sanktionssystem

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

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

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

21 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

INDUSTRIFACKET RF

ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSTRYGGHET (Bilaga 5)

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

Samarbete och uppsägningsförfarande

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

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

I samband med samarbetsförfarandet gällande en planerad reducering av Arbetsförvaltningsmyndighetens tjänster behandlas också eventuellt behövliga ändringar i personalplanen.

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

Sysselsättningsprogrammet och dess genomförande under uppsägningstiden

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

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

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

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

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

Därtill förutsätts att frånvaron inte åsamkar arbetsgivaren betydande olägenhet.

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

Båtindustrins Arbetsgivare rf
INDUSTRIFACKET RF

GUIDE FÖR INSTRUKTÖRER I BÅTBRANSCHEN (Bilaga 6)

Guiden för instruktörer i båtbranschen har utarbetats av produktionschef Veli Kärjä och arbetarskyddsfullmäktig Jari Santaluoto vid Nauticat Yachts Ab samt arbetarskyddssekreterare Pirkko Heikura vid Trä- och specialbranschernas förbund. Guiden för instruktörer baseras på materialet som producerats av projektledare Jaakko Lainio vid Turun Ammattiopistosäätiö.

I Allmänt

En arbetsinstruktion som sköts bra minskar arbetsolyckor, yrkessjukdomar och sjukfrånvaro. Behovet av arbetsinstruktion kommer i framtiden att ökas av bl.a. av att arbetstagarna åldras och går i pension samt av att ämnen som används kommer att ändras.

Enligt arbetssäkerhetslagen bör arbetsgivaren ge arbetstagare tillräckliga uppgifter om arbetsplatsens skadliga och farliga faktorer samt se till att arbetstagaren introduceras i arbetet i tillräcklig utsträckning.

Syftet med arbetsintroduktion är att arbetstagaren lär sig känna till arbetsplatsen, dess verksamhetssätt och människor, sitt arbete och förväntningar gällande det.

Syftet med arbetsinstruktion är att arbetstagaren lär sig känna och hantera arbetsanvisningar, störningar, farliga situationer, hälsofaror, kvalitetskrav, maskiner, anordningar, hjälputrustning, användning och underhåll, råmaterial, arbetspunktens ordning och snygghet, säkerhetsbestämmelser och skyddsutrustning samt arbetets fysiska och psykiska belastning.

Arbetsinstruktion bör alltid ges till nya arbetstagare och också till anställda som lär sig i arbetet vid byte av ämne, maskin/anordning eller arbetsmetod. Arbetsinstruktion behövs också då arbetet upprepas sällan, säkerhetsanvisningar försummas, situationen avviker från det normala, det ofta sker arbetsolyckor på arbetsplatsen samt då man upptäcker brister i anvisningarna för arbetsinstruktion.

Arbetsinstruktören bör få lämplig utbildning samt kompletterande utbildning om nya maskiner/anordningar eller kemiska ämnen införs på arbetsplatsen. Instruktörens inkomst får inte sjunka. Till instruktören kan betalas ersättning för instruktionen.

I båtindustrin kan arbetsinstruktion ges enligt yrkesgrupp, t.ex. träbearbetning, laminering, inredningssnickare, ytbehandling.

Huvudentreprenörens skyldighet är att påminna underentreprenörer om deras skyldighet att ge sina arbetstagare den arbetsinstruktion som krävs i lag. Underentreprenören kan utnyttja arbetsinstruktören som huvudentreprenören utbildat.

Man kan göra en checklista enligt yrkesgrupp som hjälp för arbetsinstruktören. Vid behov ges arbetsanvisningen till personen som instrueras.

II Förberedelse för arbetsinstruktion

Arbetsinstruktören förbereder sig före instruktion av arbetstagare genom att bedöma hur mycket arbetsinstruktion behövs: behov av instruktion, tid, vad man ska göra, tidtabell samt de bakgrundsuppgifter och kunskap som personen som instrueras har.

Då man reserverar tid för arbetsinstruktion måste man beakta arbetstagarens personliga behov (bl.a. ålder, fysisk och psykisk prestationsförmåga, utbildning), arbetspunktens mångsidighet, riskfaktorernas storlek/omfattning.

Efter arbetsinstruktion görs en uppföljning efter 2–4 veckor från den givna instruktionen.

III Arbetsinstruktionens genomförande

1. Arbetstagarens allmänna skyldigheter ur hälso- och säkerhetssynpunkt

Arbetstagaren ska informeras om att han måste:

- följa givna säkerhetsanvisningar och arbetarskyddslagstiftningen
- använda personlig skyddsutrustning som getts honom
- omedelbart anmäla fel och brister som äventyrar säkerheten som han upptäckt till sin närmaste förman eller arbetsplatsens ansvarsperson
- sörja för arbetspunktens snygghet och ordning, så att lim, lösningsmedel, hartser, härdningsmedel, lack och impregneringsmedel förvaras på utsedda ställen
- det är absolut förbjudet att avlägsna skydds- och säkerhetsutrustning utan arbetsgivarens tillstånd
- se till att han i sitt arbete inte förorsakar fara för andra arbetstagare

2. Säkerhetsanvisningar i företaget

- hälsokontroller
- brandsäkerhet

3. Personlig skyddsutrustning

Personlig skyddsutrustning ska användas enligt given anvisning. Man måste betona för arbetstagaren att man minskar arbetsolyckor, yrkessjukdomar och sjukfrånvaro genom att använda skyddsutrustning. Det är fråga om arbetstagarens egen hälsa.

Skyddskläder

- arbetstagaren måste använda lämpliga skyddskläder

Andningsskydd

- skydden ska användas så gott som hela tiden, om det i arbetsplatsens luft finns ångor från lösningsmedel och vid behov vid slipning och bearbetning av kompositer i armerad plast.
- skyddet ska väljas med beaktande av om det är fråga om man är utsatt för damm eller ämnen i gasform
- andningsskyddet ska rengöras efter användning och servas tillräckligt ofta samt rengöras enligt tillverkarens eller importörens anvisning
- skyddet ska förvaras så att smuts och fukt inte kommer åt det om man misstänker att det inte finns tillräckligt med syre då man arbetar inne i en båt, bör man använda tryckluftsutrustning och säkerställa att man kan få ut arbetstagaren med t.ex. ett lyftbälte.

Skyddsglasögon

- man rekommenderar att skyddsglasögon används bl.a. i slipnings- och sågningsarbeten
- då man tunnar ut och blandar hartser finns det risk för att hartset stänker i ögonen, liksom då man gör polyuretanskum
- kontaktlinser rekommenderas inte vid lamineringsarbeten, eftersom ångan från vissa lösningsmedel och kemikalier kan förstöra dem

Hörselskydd

- då bullret överstiger den tillåtna gränsen på 85 dB bör man använda hörselskydd

Skyddshandskar

- i trä- och metallarbeten används vid behov skyddshandskar av lämplig storlek
- lämpliga handskar ska användas då arbetsredskap tvättas och vid laminering

Knäskydd

- knän skyddas vid behov med lämpliga skydd

Säkerhetssele

- säkerhetssele ska användas vid arbete på hög höjd, om man inte kan avlägsna fallrisken med skyddsräcken, som är den primära skyddsmetoden.

4. Avvärja fallrisk

- skyddsräcken och andra säkerhetskonstruktioner får inte avlägsnas utan tillstånd
- stegar kan godkännas endast som tillfälliga gångvägar, inte som arbetsunderlag Det är skäl att fästa en stege som lutar mot båtens kant i den övre ändan t.ex. genom att binda fast den vid en pelare på däck eller någon annan fast konstruktion
- stegen bör väljas enligt användningssyfte
- då man använder båtsmansstol ska särskild säkerhet iakttas

5. Maskiner och anordningar

Maskinerna bör vara CE-märkta och de ska användas enligt bruksanvisning.

Elarbetsmaskiner

- elarbeten får endast utföras av utbildade personer
- ledningarna får inte vara skadade, eventuella förlängningssladdar bör vara skyddsjordade

Högtrycksutrustning

- då man använder sprutpistoler och trycktvättare måste man akta sig för att högtrycksstrålen inte riktas mot människor
- säkerhetsanordningar ska vara på plats och anordningens skick ska kontrolleras före arbetet inleds

Sprutpistoler med lågtryck för målarfärg och lim

- då man använder sprutpistoler med lågt tryck bör andningsskydd användas
- limning och målning bör utföras på utsedd plats

Cirkelsåg

- skyddsanordningarna ska vara tillbörligt fästa
- de viktigaste skyddsanordningarna är övre klingskydd, klyvkniv och matare
- vid maskiner med roterande klinga bör lämplig klädsel användas. Hängande kläder, smycken och lösa långa hår kan fastna i maskinen.

Bandsåg

- vid bearbetning ska händerna alltid hållas på framsidan av brettet
- arbetsbordet bör vara fritt från hinder och sågställningen bör vara stabil
- då man sågar långa stycken ska man använda ett hjälpmedel eller be om hjälp av arbetspar
- brettet får inte böjas med våld med stycket som sågas, det bör vara rätt spänt och gärna vasst
- bettskyddet justeras alltid så nära arbetsstyckets tjocklek som möjligt

Planhyvel

- samma säkerhetsanvisning som då man arbetar med bandsåg
- stycken under 30 cm får inte hyvlas
- händerna ska hållas ovanför stycket som hyvlas

Under- och överfräs

- skyddsanordningar ska vara på plats och i rätt skyddsställning
- vid behov ställs hjälpbord eller hjälprullar på plats
- tillbörlig klädsel bör användas
- vid behov används hjälputrustning

Spikpistol

- säkerhetsanvisningar ska iakttas
- man får aldrig skjuta mot en annan människa
- då man fäster spikpistolen till tryckluftsslangen måste man alltid kontrollera att den är riktad bort

Metallarbetsmaskiner

- då man använder vinkelslip ska försiktighet iakttas och tillbörlig skyddsutrustning för maskinen användas -
metallbearbetningsmaskiner kan också användas för att skära armerad plast

6. Lyft och flyttningar

Vid flytt av tunga båtar, maskiner och utrustning beaktas följande viktbegränsningar:

flickor under 18 år	15 kg
pojkar under 18 år	20 kg
kvinnor, kontinuerligt arbete	20 kg
kvinnor, tillfälligt arbete	30 kg
män, kontinuerligt arbete	35 kg
män, tillfälligt arbete	55 kg

Alla lyft bör göras med benen, inte med ryggen, och det rekommenderas att bära vikter på axeln hellre än i famnen.

Vid behov används tillgänglig hjälputrustning.

7. Kemiska ämnen

För alla industriellt tillverkade produkter bör finnas ett säkerhetsdatablad. Det ska finnas till arbetstagarens påseende och dess anvisningar om personligt skydd ska iakttas. Man ska också kunna identifiera allmänna varningsmärken som används på förpackningsmärkningar.

Personligt skydd är viktigt bl.a. i följande arbeten:

- lamineringsarbete
- sprutmålning
- vid målning inomhus med produkter som innehåller lösningsmedel
- maskinslipning
- metallskärning med vinkelslip
- tvätt av arbetsredskap
- vid behandling av epoxibaserade eller esterbaserade produkter
- kontaktlimning

Lösningsmedel

- lösningsmedel kan upptas i kroppen såväl genom inandning som genom huden
- i kroppen samlas ämnena i det centrala nervsystemet och orsakar bl.a. yrsel och illamående, och kan i värsta fall leda till medvetslöshet och dödsfall
- styren: kan redan i små mängder orsaka irritation i ögon och luftvägar och i stora halter orsaka sömnhet, illamående, huvudvärk, trötthet, svindel och koordinationssvårigheter
- aceton och mineralterpentin är också skadliga lösningsmedel
- förutom hälsoskador orsakar lösningsmedel också brandfara
- man får inte hålla dem i avloppet

Vattenlösliga produkter

- är inte helt ofarliga
- kan orsaka vissa människor allergiska symptom

Mögel och mikrober

- kan orsaka vissa människor allergiska symptom
- då man reparerar fuktskador ska man använda personlig skyddsutrustning och se till att skadligt damm inte kommer ut i miljön

Polyuretan

- är ett populärt bindemedel för plaster och lack
- isocyanat, som är en beståndsdel i polyuretan, är mycket giftigt och allergiframkallande, huvudbeståndsdelen polyol är inte särskilt farligt
- exponering kan ske via andningen eller genom huden
- att luftvägarna utsätts kan orsaka allvarliga astmaliknande reaktioner
- flytande isocyanat fräter på huden och kan orsaka bestående skador om det kommer i kontakt med ögonen
- bör hanteras med särskild varsamhet och i ett välventilerat utrymme

- Polyesterhartser

- används vid lamineringsarbeten
- som härdningsmedel används i allmänhet frätande metyletylketonperoxid
- bör hanteras måttligt och med tillbörlig skyddsutrustning
- man bör särskilt akta sig för att få peroxid i ögonen, eftersom det kan orsaka grumlingar i hornhinnan och till och med leda till blindhet
- katalysatorer kan hanteras i vissa specialarbeten, varvid man bör iaktta särskild försiktighet
- katalysatorer och härdningsmedel utgör en kombination med explosionsrisk

Asbest

- är cancerframkallande
- användningen är numera helt förbjuden, men man kan ibland bli utsatt för det, t.ex. vid reparation av gamla båtar av armerad plast
- andningsskydd bör alltid användas i dammande reparationsarbeten

Bly

- bly binds till föreningar som är viktiga för kroppen och orsakar trötthet, anemi samt värk i extremiteter och leder
- i de värsta utsättningsfallen kan följden vara förändringar i nervsystemet och till och med hjärnskador
- tillbörlig personlig skyddsutrustning ska alltid användas och man bör observera miljöskyddsanvisningar och krav

Krom

- kromater irriterar huden och är allergiframkallande samt kan framkalla cancer
- man kan bli utsatt för kromater vid svetsning och avslutningsarbeten av legerade metaller, varvid man bör använda tillbörlig skyddsutrustning

Epoxi

- är ofta fria från lösningsmedel eller vattenlösliga, men epiklorhydrin, som ofta används som råmaterial för epoxi, har klassificerats som ett eventuellt cancerframkallande ämne
- det ingår inte i cancerframkallande ämnen i alla epoxiprodukter, men också dessa orsakar lätt eksem och andra allergiska symptom
- vid användning bör man använda andningsskydd och skydda huden

Trädamm

- kan orsaka irritationssymptom i luftvägarna och i ögonen
- bl.a. ek och bok har klassificerats som cancerframkallande trädamm

8. Lamineringsarbete

Grundläggande skyddsutrustning är ögonskydd, bomulls- och gummihandskar, overall och ett andningsskydd som lämpar sig för arbetet.

Om lamineringsharts eller annan kemikalie stänker i ögat, bör man alltid ha till hands en flaska ögonsköljning, som används till att rengöra ögat.

Var och en bör sköta om sin personliga hygien genom att sköta om arbetskläder och skydd. Händer, ansikte och andra bara delar av huden tvättas vid arbetsskiftets slut. Händerna ska alltid tvättas före måltid, rökning och toalettbesök.

Det är skäl att omedelbart rengöra stänk och andra kemikalier från huden.

Hantering av glasfiber kan orsaka sveda på huden, eftersom glasfiberdelar kommer i hudporerna och dessa försöker göra sig av med delarna genom att dra sig samman. Användning av andningsskydd rekommenderas.

Man bör inte i allmänhet använda lösningsmedel för att rengöra huden. Om man har behov att rengöra händerna med aceton, eftersom det är det enda lösningsmedlet som verkar effektivt på polyeter, ska man efter rengöringen tvätta händerna noggrant med tvål och vatten och därefter smörja in händerna med en fuktande skyddskräm.

Man bör fästa särskild vikt vid lagring av kemiska ämnen och bortskaffande av avfall. Harts som blivit kvar i använda hartskärl är lättantändligt.

9. Hetarbeten och brandskydd

I industrin används hetarbetstillstånd och personliga hetarbetskort.

Hetarbeten är alla de arbetsskeden som kan orsaka att en brand antänds.

Hetarbetstillstånd innebär att man före det brandfarliga arbetet ser till att det i arbetspunktens omedelbara närhet finns tillbörlig utrustning för inledande släckning och att arbetsmiljön är i ett sådant skick att ingen brandfara uppkommer av t.ex. gnistor. Man bestämmer en tidpunkt då arbetet ska avslutas och kommer överens om efterbevakning.

Ett hetarbetskort är personligt och för att få det förutsätts att man genomgår en endagskurs för att utföra hetarbeten på ett säkert sätt. Man kan upprätthålla kunskaperna genom att med regelbundna intervaller delta i en tilläggsutbildning på några timmar.

Förutom flam- och självantändningsrisken vid lamineringsarbeten finns det alltid en brandrisk vid användning av lösningsmedelbaserade produkter, eftersom en risk för gasexplosion kan uppkomma då lösningsmedlen avdunstar. Det är skäl att iaktta särskild försiktighet vid användning av teakolja på grund av självantändningsrisken.

10. Första hjälpen

Alla arbetsolyckor måste meddelas till arbetsgivarens representant, även om skadorna verkar bli små.

De mest typiska arbetsolyckorna är bl.a. fall, stukningar, ögonolyckor och skador som orsakas av bearbetningsmaskiner.

Enligt arbetssäkerhetslagen ska man på arbetsplatserna upprätthålla en beredskap för första hjälpen. I den ingår tillbörlig utrustning och redskap, personer som har kunskaper i första hjälpen och uppgifter om vilka åtgärder måste vidtas för att få hjälp snabbt vid olycka eller insjuknande.

11. Ergonomi

God ergonomi minskar sjukfrånvaro, arbetsolyckor och yrkessjukdomar. Man bör fästa uppmärksamhet vid bl.a. arbetsmetoder, arbetsredskap och planering av arbetsplatsen.

- användning av hjälpmedel vid tunga lyft
- rätt lyftställning
- arbetsbordets höjd
- förlängningsdelar för t.ex. rollers
- tillräcklig belysning, inget bländande
- tillräcklig ventilation, vid behov punktutsug
- arbetsplatsens temperatur
- bra arbetsskor särskilt vid stående arbete
- skyddsskor vid behov
- knäskydd då man arbetar i knästående ställning

Introduktionsplan

MALL

Då arbetsförhållandet inleds

Företagspresentation

- ägarförhållanden
- verksamhetsidé
- verksamhetsområde

Presentationer

- närmaste arbetskamrater
- ledning
- förtroendeman
- arbetarskyddsfullmäktig

Personaltjänster

- måltider
- rökning
- arbetskläder
- företagshälsovård
- klädanvisningar
- upprätthållande av arbetsförmågan

Arbetsförhållandets villkor, genomgång

- arbetstagarens rättigheter och skyldigheter
- båtindustrins kollektivavtal
- lön, lönevillkor, utbetalning
- semestrar och semesterkvalifikation
- frånvaro, anmälningsförfarande
- arbetstid
- övertidsarbete
- varningsförfarande
- uppsägning
- användning av rusmedel och program för hänvisning till vård
- osv

Informationsverksamhet

- intern information och personalmöten
- anslagstavlor
- initiativverksamhet

Arbetarskydd i allmänhet

- arbets säkerhet och brandsäkerhet
- personlig skyddsutrustning
- första hjälpen och utrustning för första hjälpen
- verksamhet vid störningar och olyckor
- gångvägar
- hälsokontroller, begynnelse- och intervallkontroller

Praktiska frågor i arbetsmiljön

- arbetsobjekt
- anmälan om farliga situationer

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET BEKANTA DIG MED ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT FÖR ÅREN 2020–2021 (Bilaga 7).

PROTOKOLL

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant för åren 2020-2021

Båtindustrins Arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för sin del stötta grundskolelevers, gymnasieelevers, tiondeklassares samt VALMA-utbildningsdeltagares möjligheter att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet ***Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant.***

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att erbjuda ungdomarna personliga erfarenheter av verksamheten på branschens arbetsplatser, olika arbetsuppgifter som finns på dem, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt ge ungdomarna en möjlighet att utföra praktiskt arbete som lämpar sig för dem. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos företagen i branschen.

I detta syfte har parterna avtalat om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt VALMA-utbildningsdeltagare, vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet ***Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant.***
2. Ett anställningsförhållande som pågår i två veckor eller tio dagar kan förläggas under tiden 1.6–31.8 åren 2020–2021. En ung person kan ha flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under respektive år.
3. Som engångslön för genomförande av sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant" betalas **360 euro** åren 2020 och 2021. Lönen inkluderar semesterersättning som intjänats under praktikperioden. Lagstadgade socialskyddsavgifter betalas på lönen beroende på personens ålder.
4. Bestämmelser om löner, grunder för fastställande av lön och övriga bestämmelser om penningförmåner i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vars anställningsförhållande grundar sig på det praktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag för längden på ordinarie arbetstid tillämpas inte heller bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet, ifall de skulle försvåra det praktiska genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 5 februari 2020

Båtindustrins Arbetsgivare rf

Industrifacket rf

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE RF

Kontor

Södra kajen 10
00130 HELSINGFORS

Postadress

PB 4
00131 HELSINGFORS

Telefon

09 172 841

INDUSTRIFACKET RF

Kontor

Hagnäskajen 1A
00530 HELSINGFORS

Postadress

PB 107
00531 HELSINGFORS

Telefon

020 77 4001