

între
**Asociația Angajatorilor din Industria
Tehnologică**
și
Uniunea (Sindicatul) Industriei

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

**ANGAJAȚII DIN INDUSTRIA
TEHNOLOGICĂ**

22.2.2025-30.11.2027

978-952-238-333-4
978-952-238-334-1 (pdf)

Cuprins

INDEX DE MATERII.....	15
-----------------------	----

PROCES VERBAL DE SEMNAREAL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ.....	35
---	-----------

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ, LUCRĂTORII DIN INDUSTRIA TEHNOLOGICĂ.....	43
--	-----------

I DISPOZIȚII GENERALE ALE CONTRACTULUI.....	43
--	-----------

1 DOMENIUL DE APLICARE AL CONTRACTULUI.....	43
--	-----------

2 CARACTERUL OBLIGATORIU AL CONTRACTULUI ȘI OBLIGAȚIA DE RESPECTARE A ACESTUIA.....	44
--	-----------

3 OBLIGAȚIA DE MENȚINERE A PĂCII LA LOCUL DE MUNCĂ.....	44
--	-----------

3.1 Litigii care periclitează pacea muncii și măsuri pentru încetarea acestora.....	45
--	----

4 NOTIFICAREA PREALABILĂ A CONFLICTELOR DE MUNCĂ.....	47
--	-----------

5 DREPTURI FUNDAMENTALE.....	48
-------------------------------------	-----------

6 DREPTUL DE CONDUCERE ȘI ORGANIZARE A MUNCII.....	48
---	-----------

7 ALABILITATEA CONTRACTULUI.....	48
---	-----------

II	SALARIUL.....	49
8	EXIGENȚA MUNCII ȘI COMPONENTA SALARIALĂ SPECIFICĂ POSTULUI.....	49
8.1	Exigența muncii.....	49
8.2	Componenta salarială specifică muncii.....	57
9	COMPETENȚA ȘI COMPONENTA SALARIALĂ PERSONALĂ.....	57
9.1	Competența.....	57
9.2	Componenta salarială personală.....	58
10	SALARIAȚI SUB 18 ANI, STUDENȚI, STAGIARI ȘI PERSOANE CU RESTRICȚII DE MUNCĂ.....	59
10.1	Salariați sub 18 ani, studenți și stagiaari.....	59
10.2	Persoane cu restricții de muncă.....	61
11	SALARIUL LUCRĂTORULUI.....	61
11.1	Salariul de bază al lucrătorului	61
11.2	Metode de salarizare utilizate.....	61
11.3	Compararea evoluției salariilor la timp și la bucată	64
11.4	Sistem de salarizare convenit la nivel local.....	65
12	STUDIAREA MUNCII.....	65
13	PRIME DE PERFORMANȚĂ CARE COMPLETEAZĂ SALARIILE LA TIMP ȘI LA BUCATĂ.....	66
13.1	Elaborarea și introducerea sistemului de prime de performanță.....	66
13.2	Gestionarea primei de performanță în administrația salarială.....	67

14	SUPLIMENTE ȘI PRIME SEPARATE.....	67
14.1	Abatere temporară, neplăcere sau dificultate excepțională în condițiile de muncă.....	67
14.2	Sporuri (suplimente) pentru munca în schimburi.....	68
14.3	Sporuri pentru munca de seară și de noapte.....	69
14.4	Spor de vechime.....	69
14.5	Prime pentru calificări profesionale.....	72
15	CÂȘTIGUL MEDIU ORAR AL ANGAJATULUI PLĂTIT LA ORĂ.....	72
15.1	Utilizarea și calcularea câștigului mediu orar.....	72
15.2	Prime pentru calificări profesionale.....	73
15.3	Angajat nou și alte situații speciale.....	74
16	PERIOADA DE DETERMINARE A SALARIULUI ȘI MODIFICAREA ACESTEIA.....	74
17	DISPOZIȚII SPECIALE PRIVIND SALARIUL LUNAR.....	75
17.1	Compensarea pierderii de venit.....	75
17.2	Divizorul salarial lunar pentru anumite compensații	75
17.3	Salariul pentru fracțiune de normă.....	75
17.4	Munca cu timp parțial.....	76
18	PLATA SALARIULUI.....	76

III	PROGRAMUL DE LUCRU ȘI	
	CONCEDIUL ANUAL.....	77
19	PROGRAM NORMAL DE LUCRU.....	77
	19.1 Durata programului normal de lucru.....	77
	19.2 Echilibrarea timpului de lucru în munca în ture de zi și în două schimburi (ture).....	79
	19.3 Suplimentele pentru echilibrarea timpului de lucru și plata acestora.....	81
	19.4 Program de lucru	82
	19.5 Schimbări în timpul programului de lucru.....	83
	19.6 Dispoziții generale privind organizarea timpului de lucru.....	84
	19.7 Organizarea timpului de lucru prin acord la nivel local, majorarea și reducerea timpului de lucru regulat.....	85
	19.8 Banca de ore (fondul de timp de lucru).....	87
20	DEPĂȘIREA TIMPULUI NORMAL DE LUCRU ȘI MUNCA DE DUMINICĂ.....	89
	20.1 Muncă suplimentară zilnică.....	89
	20.2 Muncă suplimentară săptămânală	90
	20.3 Durata maximă a timpului de lucru.....	91
	20.4 Muncă suplimentară.....	91
	20.5 Compensarea muncii efectuate într-o zi liberă (ore suplimentare conform C.C.M.).....	92
	20.6 Spor pentru ore suplimentare stabilit la nivel local (un singur concept de ore suplimentare).....	92
	20.7 Plata sporului de tură pentru orele suplimentare.....	94
	20.8 Muncă de duminică.....	94
	20.9 Munca efectuată în sâmbăta Paștelui, în ajunul sărbătorii de Midsommar (Sânziene) și în ajunul Crăciunului.....	95
	20.10 Abaterea de la timpul liber săptămânal și compensarea acestuia.....	95
	20.11 Muncă de natură urgentă.....	97
	20.12 Perioadă de gardă (Stare de disponibilitate).....	97

21	CONCEDIUL ANUAL.....	98
21.1	Durata și acordarea concediului anual.....	98
21.2	Indemnizația de concediu și compensația de concediu pentru angajații plătiți la oră (valabil pentru cei care se află sub regula de acumulare de 14 zile lucrătoare).....	100
21.3	Ku Plata anuală a concediului de odihnă și compensația de concediu pentru persoanele cu venituri lunare.....	102
21.4	Plata concediului anual de odihnă.....	103
21.5	5 Prima de concediu.....	103
IV	DEPLASĂRI ÎN INTERES DE SERVICIU ȘI COMPENSAȚII.....	105
22	MUNCA DESFĂȘURATĂ ÎN AFARA LOCULUI DE MUNCĂ PRINCIPAL.....	106
22.1	Definirea locului de muncă principal.....	106
22.2	Obligația de deplasare și notificarea delegării.....	106
22.3	Începerea și încheierea deplasării de serviciu și a zilei de călătorie.....	106
22.4	Compensarea costurilor generate de delegare.....	107
22.5	Asigurarea unei locuințe.....	110
22.6	Dispoziții speciale.....	111
22.7	Munca în străinătate.....	112
22.8	Anumite dispoziții derogatorii.....	113
22.9	Acorduri la nivel local.....	113

23	COMPENSAȚIE PENTRU SĂRBĂTORILE LEGALE, PRECUM ȘI ALTE COMPENSAȚII ȘI BENEFICII..	114
23.1	Sărbătorile legale compensate.....	114
23.2	Condițiile pentru plata compensației pentru zilele lucrătoare de sărbătoare.....	114
23.3	Alte compensații și beneficii.....	115
V SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA MUNCII...117		
24	DISPOZIȚII GENERALE PRIVIND SECURITATEA MUNCII.....	117
25	ECHIPAMENTE INDIVIDUALE DE PROTECȚIE ȘI ÎMBRĂCĂMINTE DE PROTECȚIE.....	118
26	SĂNĂTATEA OCUPAȚIONALĂ.....	118
26.1	Activitatea de menținere a capacității de muncă.....	119
27	DISPOZIȚII PRIVIND PROTECȚIA MUNCII.....	119
27.1	Organizarea cooperării în domeniul protecției muncii.....	119
27.2	Comitetul și alte organisme de cooperare.....	120
27.3	Sarcinile personalului de protecție a muncii/S.S.M.....	120
27.4	Necesitatea de formare și obținerea reglementărilor (actelor normative).....	121
28	CERINȚE PENTRU REPREZENTANTUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ.....	121
28.1	Scutire de la muncă.....	121
28.2	Compensarea pierderii de venit și indemnizația lunară.....	123
28.3	Spații de lucru.....	124
29	EFECTELE ÎNDEPLINIRII ATRIBUȚIILOR DE REPREZENTANT AL PERSONALULUI ASUPRA RAPORTULUI DE MUNCĂ, SARCINILOR DE MUNCĂ ȘI SALARIULUI.....	125

30	PROTECȚIA RAPORTULUI DE MUNCĂ AL REPREZENTANTULUI PENTRU SECURITATE ÎN MUNCĂ.....	126
30.1	Încetarea contractului de muncă și suspendarea (șomajul tehnic) reprezentantului pentru securitate în muncă din motive economice și de producție.....	126
30.2	Încetarea contractului de muncă al reprezentantului pentru securitate în muncă din motive legate de persoana acestuia.....	127
30.3	Încetarea contractului de muncă și considerarea acestuia ca încetat	128
30.4	Protecția candidaților și protecția ulterioară a reprezentantului pentru protecția muncii	128
30.5	Despăgubiri.....	128
30.6	Locțiitori.....	129
VI	DISPOZIȚII SOCIALE.....	129
31	INCAPACITATEA DE MUNCĂ, CONCEDIUL DE SARCINĂ ȘI PARENTAL ȘI CONCEDIUL TEMPORAR PENTRU ÎNGRIJIRE.....	130
31.1	Incapacitatea de muncă.....	130
31.2	Concediul de sarcină și concediul parental.....	138
31.3	Îmbolnăvirea copilului.....	139
31.4	Deducerile din salariul pentru perioada de boală sau pentru concediul de maternitate și parental.....	141
32	EXAMINĂRI MEDICALE.....	142
32.1	Compensarea pierderii de venit pentru perioada examinării medicale obligatorii.....	142
32.2	Compensarea pierderii de venit pentru alte examinări medicale.....	143
32.3	Control medical la angajare.....	146
32.4	Baza de compensare și deduceri.....	146

VII	ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI CONCEDIEREA TEMPORARĂ A ANGAJATULUI.....	147
33	SFERA DE APLICARE.....	147
34	ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI CONCEDIEREA TEMPORARĂ DIN MOTIVE LEGATE DE ANGAJAT SAU DE PERSOANA ACESTUIA.....	148
34.1	Concedierea temporară din motive legate de angajat.....	148
34.2	Motive de concediere legate de persoana angajatului.....	148
34.3	Temeiurile pentru rezilierea imediată sau considerarea contractului ca fiind reziliat.....	148
35	ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ DIN MOTIVE ECONOMICE, DE PRODUCȚIE SAU DIN REORGANIZAREA ACTIVITĂȚII ANGAJATORULUI.....	149
35.1	Motivele de concediere.....	149
35.2	Ordinea reducerii personalului.....	149
35.3	Curgea perioadei de preaviz și contractele pe durată determinată.....	149
35.4	Reangajarea lucrătorului.....	150
36	CONCEDIU PENTRU REANGAJARE.....	150
36.1	Scopul concediului pentru reangajare.....	150
36.2	Durata concediului de căutare a unui loc de muncă.....	151
36.3	Utilizarea concediului de căutare a unui loc de muncă.....	151

37	SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ (ȘOMAJ TEHNIC) DIN MOTIVE ECONOMICE, DE PRODUCȚIE SAU REORGANIZARE SYISTĂ	152
37.1	Motivele suspendării.....	152
37.2	Ordinea reducerii forței de muncă.....	152
37.3	Perioada de preaviz pentru suspendarea contractului	153
37.4	Program redus de lucru.....	153
37.5	Acord local.....	153
37.6	Amânarea începerii suspendării.....	153
37.7	Suspendarea întreruptă.....	153
37.8	Alt loc de muncă în timpul suspendării.....	153
37.9	Încetarea contractului de muncă în timpul suspendării.....	154
38	PERIOADELE DE PREAVIZARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI STABILIREA DURATEI RAPORTULUI DE MUNCĂ.....	155
38.1	Termene de preaviz.....	155
38.2	Nerespectarea perioadei de preaviz.....	156
38.3	Determinarea duratei raportului de muncă	156
38.4	Calculul termenelor.....	157
39	ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ.....	158
39.1	Invocarea motivului de încetare	158
39.2	Audierea salariatului.....	158
39.3	Notificarea privind încetarea contractului de muncă.....	158
39.4	Comunicarea motivelor încetării contractului de muncă.....	159

40	PROCEDURA DE NEGOCIERE ÎN CAZUL REDUCERII UTILIZĂRII FORȚEI DEMUNCĂ.....	159
41	COMPENSAȚII PENTRU ÎNCETAREA NEJUSTIFICATĂ A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI PENTRU SUSPENDAREA NEJUSTIFICATĂ A LUCRĂTORULUI.....	161
41.1	Stabilirea cuantumului compensațiilor.....	161
41.2	Principiul unei singure compensații și raportul dintre compensație și amenda compensatorie.....	162
41.3	Încălcarea dispozițiilor procedurale.....	162
42	INSTANȚA COMPETENTĂ ȘI TERMENUL DE INTRODUCERE A ACȚIUNII.....	163

VIII DELEGATUL SINDICAL, ACORDURILE LOCALE ȘI SOLUȚIONAREA LITIGIILOR.....163

43	DELEGAȚII SINDICALI.....	164
43.1	Scopul sistemului de delegați sindicali.....	164
43.2	Statutul delegatului sindical.....	164
43.3	Eligibilitatea și alegerea reprezentantului sindical.....	165
43.4	Condițiile necesare exercitării funcției de reprezentant al angajaților.....	169
43.5	Efectele exercitării funcției de reprezentant asupra raportului de muncă, sarcinilor de serviciu și salariului.....	178
43.6	Protecția raportului de muncă al reprezentantului angajaților.....	179

2

Revizuirea salariilor

Salarii

A. Revizuirea salariilor

Modul de aplicare, momentul și cuantumul ajustărilor salariale

Anul 2025

Negocieri privind acordul salarial și baza lui

Soluția salarială se negociază la nivel local, ținând cont de situația financiară a companiei, de portofoliul de comenzi, de situația ocupării forței de muncă, precum și de competitivitatea costurilor pe piață. Scopul negocierilor locale este de a găsi o soluție salarială care să corespundă situației și nevoilor companiei sau a fiecărui loc de muncă. De asemenea, se urmărește susținerea naturii stimulative a formării salariilor, a unei structuri salariale și a unei clasificări salariale echitabile, a dezvoltării productivității la locul de muncă și de a corecta orice posibile prejudecăți.

Acord salarial la nivel local

Într-o înțelegere salarială locală trebuie stabilite modul de aplicare, momentul și valoarea actualizărilor salariale. Acordul se încheie cu reprezentantul principal al angajaților până la 14.03.2025, cu excepția cazului în care se convine prelungirea termenului de negociere.

Modul de aplicare a actualizării salariale, în cazul în care nu există o soluție salarială locală.

În cazul în care nu se ajunge la o soluție salarială locală, salariile se majorează cu o creștere generală de 2,1%, cel târziu de la 1.04.2025 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată.

În plus, angajatorul va utiliza, după intrarea în vigoare a acordului, însă cel târziu de la 1.04.2025 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată - un procent de 0,4% pentru majorarea salariilor angajaților la nivel de companie sau loc de muncă. Angajatorul distribuie aceste majorări conform instrucțiunilor federațiilor (sindicatelor). Despre modalitatea de utilizare a actualizărilor salariale și despre criteriile de distribuire se informează reprezentantul principal al angajaților, în conformitate cu instrucțiunile comune ale federațiilor, cel târziu până la 30.04.2025.

Dacă nu a fost ales un reprezentant principal al angajaților, întreaga forță de muncă este informată. Scopul majorărilor la nivel de companie sau loc de muncă este să sprijine caracterul stimulat al formării salariilor, o structură salarială echitabilă și o ierarhizare corectă a salariilor, dezvoltarea productivității la locul de muncă, implementarea politicii salariale a angajatorului, precum și corectarea eventualelor dezechilibre. Competența profesională a angajaților și performanța în muncă trebuie să fie factori determinanți în distribuirea majorărilor individuale.

Anul 2026

Negocieri privind acordul salarial și baza lui

Soluția salarială se negociază la nivel local, ținând cont de situația economică a companiei sau a locului de muncă, de portofoliul de comenzi și de situația ocupării forței de muncă, precum și de competitivitatea costurilor pe piață.

Scopul negocierilor locale este de a găsi o soluție salarială care să corespundă situației și nevoilor fiecărei companii sau fiecărui loc de muncă. Obiectivul este, de asemenea, să se sprijine caracterul stimulativ al formării salariilor, o structură salarială echitabilă și o ierarhizare corectă a salariilor, dezvoltarea productivității la locul de muncă, implementarea politicii salariale a angajatorului și corectarea eventualelor dezechilibre.

Acord salarial la nivel local

În cadrul soluției salariale locale se stabilesc modul de aplicare, momentul și valoarea actualizărilor salariale. Acordul se încheie cu reprezentantul principal al angajaților până la 13.02.2026, cu excepția cazului în care se convine prelungirea termenului de negociere.

Modul de aplicare a actualizării salariale, în cazul în care nu există o soluție salarială locală

În cazul în care nu se ajunge la o soluție salarială locală, salariile se majorează cu o creștere generală de 2,3%, cel târziu de la 01.03.2026 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată.

În plus, angajatorul utilizează, după intrarea în vigoare a acordului - însă cel târziu de la 01.03.2026 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată - un procent de 0,6% pentru majorarea salariilor angajaților la nivel de companie sau loc de muncă. Angajatorul distribuie aceste majorări conform instrucțiunilor federațiilor (sindicatelor). Despre modalitatea de utilizare a actualizărilor salariale și despre criteriile de distribuire se informează reprezentantul principal al angajaților, în conformitate cu instrucțiunile comune ale federațiilor, cel târziu până la 31.03.2026.

În cazul în care nu a fost ales un reprezentant principal al angajaților, întreaga forță de muncă este informată. Scopul majorărilor la nivel de companie sau loc de muncă este să sprijine caracterul stimulat al formării salariilor, o structură salarială echitabilă și o ierarhizare corectă a salariilor, dezvoltarea productivității la locul de muncă, implementarea politicii salariale a angajatorului, precum și corectarea eventualelor dezechilibre. Competența profesională a angajaților și performanța în muncă trebuie să fie factori determinanți în distribuirea majorărilor individuale.

Anul 2027

Negocieri privind acordul salarial și baza lui

Soluția salarială se negociază la nivel local, ținând cont de situația economică a companiei sau a locului de muncă, de portofoliul de comenzi și de situația ocupării forței de muncă, precum și de competitivitatea costurilor pe piață. Scopul negocierilor locale este de a găsi o soluție salarială care să corespundă situației și necesităților fiecărei companii sau fiecărui loc de muncă. Obiectivul este, de asemenea, să se sprijine caracterul stimulat al formării salariilor, o structură salarială echitabilă și o ierarhizare corectă a salariilor, dezvoltarea productivității la locul de muncă, implementarea politicii salariale a angajatorului și corectarea eventualelor dezechilibre.

Acord salarial la nivel local

În cadrul soluției salariale locale se stabilesc modul de aplicare, momentul și valoarea actualizărilor salariale. Acordul se încheie cu reprezentantul principal al angajaților până la 12.02.2027, cu excepția cazului în care se convine prelungirea termenului de negociere.

Modul de aplicare a actualizării salariale, în cazul în care nu există o soluție salarială locală

În cazul în care nu se ajunge la o soluție salarială locală, salariile se majorează cu o creștere generală de 2,0%, cel târziu de la 01.03.2027 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată.

În plus, angajatorul utilizează, după intrarea în vigoare a acordului - însă cel târziu de la 01.03.2027 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată - un procent de 0,4% pentru majorarea salariilor angajaților la nivel de companie sau loc de muncă. Angajatorul distribuie aceste majorări conform instrucțiunilor federațiilor (sindicatelor). Despre modalitatea de utilizare a actualizărilor salariale și despre criteriile de distribuire se informează reprezentantul principal al angajaților, în conformitate cu instrucțiunile comune ale federațiilor, cel târziu până la 31.03.2027. Dacă nu a fost ales un reprezentant principal al angajaților, întreaga forță de muncă este informată.

Scopul majorărilor la nivel de companie sau loc de muncă este să sprijine caracterul stimulat al formării salariilor, o structură salarială echitabilă și o ierarhizare corectă a salariilor, dezvoltarea productivității la locul de muncă, implementarea politicii salariale a angajatorului, precum și corectarea eventualelor dezechilibre. Competența profesională a angajaților și performanța în muncă trebuie să fie factori determinanți în distribuirea majorărilor individuale.

B. Plata pe oră

Salariile orare în vigoare trebuie majorate conform prevederilor din secțiunea A.

C. Plată în funcție de performanță / realizări

Prețurile pe acord aflate în vigoare și alte forme de plată în funcție de performanță se majorează astfel încât câștigul să crească în modul menționat în secțiunea A.

D. Majorarea bazelor salariale

Salariile pe post prevăzute în contractul colectiv de muncă sunt introduse la nivelul locului de muncă începând cu data aplicării majorării salariale. Aceste majorări nu duc la creșterea salariilor orare sau a celor în acord peste nivelul majorării generale, în cazul în care salariile de funcție, majorate cu aceste majorări generale, respectă prevederile noului contract colectiv de muncă.

E. Componenta salarială individuală

S-a convenit ca părțile salariale personale (hko) să rămână proporțional la aceeași valoare în cadrul majorării generale.

F. Majorarea câștigului mediu pe oră

Câștigul mediu pe oră crește automat atunci când se calculează câștigul mediu orar după aplicarea majorărilor.

3

Nivelurile salariale, suplimentele separate, precum și indemnizațiile lunare ale reprezentantului principal al angajaților și ale responsabilului pentru protecția muncii înainte de majorarea acestora.

Noile salarii pe post prevăzute în contractul colectiv de muncă, salariile angajaților sub 18 ani și ale studenților, suplimentele separate,

precum și indemnizațiile lunare ale reprezentantului principal al angajaților și ale responsabilului pentru protecția muncii vor intra în vigoare abia după data stabilită separat în contractul colectiv de muncă.

4

Grupuri de lucru

Federațiile (sindicatele) înființează următoarele grupuri de lucru:

- probleme privind timpul de lucru și dezvoltarea prevederilor salariale
- grup de lucru pentru formare
- cooperare și negociere locală
- dezvoltarea contractului colectiv de muncă

5

Verificarea procesului-verbal

S-a convenit ca Jarkko Ruohoniemi, Riku Aalto și Turja Lehtonen să verifice acest proces-verbal.

În confirmare

Heli Manninen

Verificat

Jarkko Ruohoniemi

Riku Aalto

Turja Lehtonen

ASOCIAȚIA ANGAJATORILOR DIN INDUSTRIA
TEHNOLOGICĂ
SINDICATUL INDUSTRIEI

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

LUCRĂTORII DIN INDUSTRIA TEHNOLOGICĂ

DISPOZIȚII GENERALE ALE CONTRACTULUI

1 DOMENIUL DE APLICARE AL CONTRACTULUI

Prevederile acestui contract colectiv de muncă se aplică, cu excepțiile menționate mai jos, relațiilor de muncă dintre companiile membre ale Asociației Angajatorilor din Industria Tehnologică și toți angajații acestora.

Companiile din industria tehnologică pot desfășura, printre altele, prelucrarea metalelor, activități de producție sau activități conexe, ori pot desfășura în principal servicii de reparare, întreținere și instalare a mașinilor, echipamentelor, instalațiilor, sistemelor sau activități similare. Aplicarea contractului colectiv de muncă nu depinde de profesia angajatului, ci acoperă, printre altele, activități mecanice și lucrări în domeniul electric.

În cazul în care un angajator care desfășoară activități în industria tehnologică desfășoară și alte tipuri de activități industriale, dar este membru al Asociației Industrii Tehnologice (Teknologiateollisuus ry) numai în ceea ce privește unitățile sau secțiile care desfășoară activități în industria tehnologică, acest contract se aplică doar relațiilor de muncă ale angajaților din aceste unități sau secții.

Părțile contractante se angajează să nu încheie contracte paralele în domeniul de aplicare al prezentului contract colectiv de muncă. Interdicția privind contractele paralele nu împiedică încheierea unor contracte colective de muncă la nivel de companie cu întreprinderi care nu sunt membre ale asociației angajatorilor.

Contract colectiv de muncă

Acest contract nu se aplică:

- relațiilor de muncă dintre companiile membre ale Asociației Metalurgiștilor – MTHL Angajatori ry, din cadrul Asociației Industriei Tehnologice, care activează în domeniul lucrărilor de tablă pentru construcții și al izolațiilor industriale, și angajații acestora;
- domeniului de aplicare al contractului colectiv de muncă pentru minele de minereu, încheiat între federațiile semnatare;
- companiilor în care se aplică contractul colectiv de muncă al Federației Industriei pentru întreținerea tehnică și mentenanță.

2 CARACTERUL OBLIGATORIU AL CONTRACTULUI ȘI OBLIGAȚIA DE RESPECTARE A ACESTUIA

Acest contract colectiv de muncă este obligatoriu pentru federațiile semnatare și pentru asociațiile lor subordonate, precum și pentru angajatorii și angajații care sunt sau au fost membri ai acestor asociații în perioada de valabilitate a contractului.

Părțile obligate prin contract sunt obligate să respecte acest acord și să se asigure că asociațiile subordonate, precum și angajatorii și angajații care aparțin acestora, nu încalcă prevederile sale.

3 OBLIGAȚIA DE MENȚINERE A PĂCII LA LOCUL DE MUNCĂ

Federațiile și asociațiile lor subordonate sunt obligate să se asigure că asociațiile, angajatorii și angajații care sunt membri ai acestora și care intră sub incidența contractului nu recurg la acțiuni de luptă (conflicte de muncă) și nu încalcă în niciun alt mod prevederile contractului colectiv de muncă.

14 SUPLEMENTE ȘI PRIME SEPARATE

14.1 Abatere temporară, neplăcere sau dificultate excepțională în condițiile de muncă

Condițiile de muncă sunt luate în considerare atunci când se stabilește nivelul de solicitare al muncii (gradul de dificultate / complexitatea sarcinilor).

Dacă în condițiile de muncă apare o abatere temporară clar vizibilă, care nu a fost luată în considerare la stabilirea nivelului de solicitare al muncii, sau dacă există un dezavantaj ori o dificultate excepțională care nu poate fi luată în considerare la stabilirea nivelului de solicitare, se plătește un supliment separat stabilit în funcție de gravitatea acestor condiții.

Începând de la începutul perioadei contractuale, suplimentul este de minimum 59 de cenți pe oră, cu excepția cazului în care se convine altfel la nivel local.

Începând cu 01.04.2025 sau cu începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, suplimentul este de minimum 60 de cenți pe oră, cu excepția cazului în care se convine altfel la nivel local.

Începând cu 01.03.2026 sau cu începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, suplimentul este de minimum 62 de cenți pe oră, cu excepția cazului în care se convine altfel la nivel local.

Începând cu 01.03.2027 sau cu începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, suplimentul este de minimum 63 de cenți pe oră, cu excepția cazului în care se convine altfel la nivel local.

Suplimentul se plătește numai pentru acele ore în care apare abaterea temporară în condițiile de muncă sau dezavantajul ori dificultatea excepțională.

14.2 Sporuri (suplimente) pentru munca în schimburi

În munca în schimburi propriu-zisă se plătește un spor pentru schimbul de seară și pentru schimbul de noapte pentru orele lucrate în aceste schimburi, după cum urmează, la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă:

Schimb de seară	(de ex. 14:00–22:00)	132 cenți/oră
Schimb de noapte	(de ex. 22:00–06:00)	244 cenți/oră

În munca în schimburi propriu-zisă se plătește spor pentru orele din schimbul de seară și schimbul de noapte începând cu 01.04.2025 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, după cum urmează:

Schimb de seară	(de ex. 14:00–22:00)	135 cenți/oră
Schimb de noapte	(de ex. 22:00–06:00)	250 cenți/oră

În munca în schimburi propriu-zisă se plătește spor pentru orele din schimbul de seară și schimbul de noapte începând cu 01.03.2026 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, după cum urmează:

Schimb de seară	(de ex. 14:00–22:00)	139 cenți/oră
Schimb de noapte	(de ex. 22:00–06:00)	257 cenți/oră

În munca în schimburi propriu-zisă se plătește spor pentru orele din schimbul de seară și schimbul de noapte începând cu 01.03.2027 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată, după cum urmează:

Schimb de seară	(de ex. 14:00–22:00)	142 cenți/oră
Schimb de noapte	(de ex. 22:00–06:00)	263 cenți/oră

Sporul pentru munca în schimburi poate fi împărțit diferit pentru fiecare schimb, însă totalul sporului plătit pe schimbul zilnic trebuie să corespundă valorilor menționate mai sus.

Angajatului care lucrează în muncă în trei schimburi fără întrerupere, precum și în muncă continuă în două sau un singur schimb, i se plătește, pentru fiecare oră de lucru regulat efectuată în ziua de lucru de sâmbătă, un supliment separat pentru sâmbătă, a cărui valoare este, la intrarea în vigoare a contractului colectiv de muncă, de 244 cenți/oră. Valoarea suplimentului este:

- începând cu 01.04.2025 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată: 250 cenți/oră
- începând cu 01.03.2026 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată: 257 cenți/oră
- începând cu 01.03.2027 sau de la începutul primei perioade de plată care începe imediat după această dată: 263 cenți/oră

14.3 Sporuri pentru munca de seară și de noapte

Pentru munca ce nu este nici în schimburi, nici ore suplimentare și nici muncă de urgență, se plătește:

- pentru munca efectuată în intervalul 18:00–23:00 se plătește o compensație echivalentă cu sporul pentru schimbul de seară
- pentru munca efectuată în intervalul 23:00–06:00 se plătește o compensație echivalentă cu sporul pentru schimbul de noapte.

14.4 Spor de vechime

Angajatului i se plătește un spor de vechime ca supliment separat, odată cu prima zi normală de plată a salariului a companiei după data de 1 decembrie, în funcție de durata neîntreruptă a raportului său de muncă până la sfârșitul lunii noiembrie.

Momentul plății sporului de vechime poate fi stabilit diferit prin acord local. Acordul trebuie să se aplice tuturor angajaților îndreptățiți la sporul de vechime.

14.4.1 Stabilirea bazei / justificării

Faptul dacă angajatul intră în domeniul de aplicare al sporului și în baza cărui criteriu i se plătește eventualul spor este stabilit anual la data de 30 noiembrie. Temeiul stabilit la acel moment se aplică până la următoarea dată de verificare. La determinarea duratei și continuității raportului de muncă se aplică practica de interpretare utilizată în legea concediilor de odihnă.

14.4.2 Valoarea sporului de vechime

Sporul se stabilește după cum urmează:

Durata raportului de muncă	Formula de calcul a sporului
10, dar mai puțin de 15 ani	$2 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
15, dar mai puțin de 20 de ani	$4 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
20, dar mai puțin de 25 de ani	$6 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
25 de ani sau mai mult	$8 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$

Lkk reprezintă numărul de luni care dau dreptul la concediu din anul precedent de acumulare a concediului.

KTA pentru angajatul plătit la oră este câștigul mediu orar din trimestrul al treilea, astfel cum este prevăzut în secțiunea 15.2 a contractului colectiv de muncă.

Pentru un angajat cu salariu lunar, salariul orar necesar pentru efectuarea plății se calculează prin împărțirea salariului lunar — stabilit ca salariu orar personal - la numărul 169.

Valoarea sporului de vechime pentru angajatul care lucrează cu timp parțial se calculează înmulțind sporul de vechime calculat conform formulei de mai sus cu raportul dintre numărul orelor săptămânale de lucru ale angajatului și numărul 40.

Dacă angajatul a trecut de la normă întreagă la muncă cu timp parțial sau un angajat cu timp parțial a trecut la normă întreagă după ultima dată de stabilire a temeiului (30.11.), sporul de vechime calculat conform formulei de mai sus se ajustează astfel încât se consideră că acesta este împărțit în douăsprezece părți. Pentru lunile complete în care angajatul a fost cu timp parțial în perioada respectivă, partea corespunzătoare din sporul de vechime se înmulțește cu raportul dintre numărul orelor săptămânale de lucru în regim part-time și numărul 40.

14.4.3 Înlocuirea sporului de vechime cu timp liber

Angajatorul și angajatul pot conveni anual ca sporul de vechime acumulat de angajat sau o parte a acestuia să fie înlocuit cu un timp liber echivalent. Timpul liber poate fi luat după data de verificare a sporului de vechime. Angajatorul și angajatul stabilesc momentul în care se va acorda timpul liber sau procedura care va fi urmată pentru acordarea acestuia. Acordul trebuie încheiat în formă scrisă. Reprezentantului principal al angajaților i se furnizează o informare privind practica de conversie.

Pentru perioada de timp liber, angajatului plătit la oră i se plătește o compensație corespunzătoare câștigului mediu orar.

14.4.4 Încheierea contractului de muncă

Dacă raportul de muncă al unui angajat aflat în domeniul de aplicare al sporului încetează înainte de plata anuală a sporului, angajatului i se plătește la lichidarea finală -

calculat de la începutul lunii decembrie precedente, pentru fiecare lună în care angajatul a acumulat dreptul la concediu, o cotă de 1/12 din suma pe care a primit-o ultima dată ca spor de vechime.

14.5 Prime pentru calificări profesionale

Angajatului care finalizează cu succes o calificare profesională sau o calificare profesională specializată, convenită împreună cu angajatorul și legată de muncă, sau o calificare profesională ori specializată conform fostului contract colectiv de muncă pentru angajații din domeniul electric al industriei tehnologice, i se plătește, odată cu plata salariului următoare finalizării calificării, o primă pentru calificare profesională, a cărei valoare este:

- calificare profesională: 300 de euro
- calificare profesională specializată: 400 de euro.

15 CÂȘTIGUL MEDIU ORAR AL ANGAJATULUI PLĂTIT LA ORĂ

15.1 Utilizarea și calcularea câștigului mediu orar

Câștigul mediu orar este folosit ca bază de calcul pentru plata salariilor și a compensațiilor în cazurile menționate separat în contractul colectiv de muncă.

Câștigul mediu orar al angajatului se calculează prin împărțirea totalului câștigurilor acumulate în timpul trimestrului — provenite din salarii în regim orar și în acord, inclusiv eventualele suplimente separate — la numărul total de ore lucrate.

În calculul câștigului mediu orar nu se includ suplimentele pentru timpul lucrat, după cum urmează:

- suplimentele pentru ore suplimentare
- suplimentele pentru munca de duminică
- suplimentele pentru echilibrarea timpului de lucru

- suplimentele pentru sâmbătă
- suplimentele pentru plata în funcție de rezultate (bonusuri de performanță)

De asemenea, suplimentele pentru alte perioade decât timpul efectiv lucrat, cum ar fi sporul de vechime și primele de profit, nu sunt incluse în calculul câștigului mediu orar.

Dacă angajatul a lucrat mai puțin de 160 de ore în trimestrul de calcul, câștigul mediu orar nu se calculează pentru acel trimestru.

Câștigul total obținut din plata în acord pe termen lung, care se întinde pe mai multe trimestre, poate fi repartizat, la calcularea câștigului mediu orar, între trimestrele respective în proporție cu numărul orelor lucrate aferente, dacă numărul acestor ore este cunoscut.

15.2 Prime pentru calificări profesionale

Câștigurile medii orare calculate conform punctelor anterioare pentru diferitele trimestre sunt utilizate după cum urmează:

- în lunile februarie, martie și aprilie se folosește câștigul mediu orar din trimestrul IV al anului precedent,
- în lunile mai, iunie și iulie se folosește câștigul mediu orar din trimestrul I al anului curent,
- în lunile august, septembrie și octombrie se folosește câștigul mediu orar din trimestrul II al anului curent,
- în lunile noiembrie, decembrie și ianuarie se folosește câștigul mediu orar din trimestrul III al anului curent.

Perioadele lunare și trimestrele menționate în acest punct sunt considerate ca începând și încheindu-se conform exercițiului financiar.

Dacă exercițiul financiar se întinde pe două luni sau pe două trimestre diferite, acesta este considerat ca aparținând acelei luni sau acelui trimestru în care se regăsește cea mai mare parte a orelor de lucru regulate din exercițiul financiar.

15.3 Angajat nou și alte situații speciale

Unui angajat nou i se plătește salariul sau compensația pe baza secțiunii 15.1 pentru o perioadă de cel mult patru luni, conform salariului său orar personal.

Dacă câștigul mediu orar este mai mic decât salariul de bază, salariul sau compensația se plătesc totuși pe baza salariului de bază.

Unui angajat pentru care, conform secțiunii 15.1, nu s-a calculat câștigul mediu orar - de exemplu din cauza bolii sau a efectuării serviciului militar - i se plătește salariul sau compensația pe baza ultimului câștig mediu orar calculat sau conform salariului său orar personal, dacă acesta este mai mare.

16 PERIOADA DE DETERMINARE A SALARIULUI ȘI MODIFICAREA ACESTEIA

Prin perioadă de determinare a salariului se înțelege intervalul de timp pentru care este stabilit salariul. Lungimea perioadei de determinare de bază este de o oră. Introducerea unei alte perioade de determinare se stabilește la nivel local între angajator și reprezentantul principal al angajaților și se consemnează în scris.

Atunci când lungimea perioadei de determinare se modifică, structura salariului de bază al angajatului rămâne neschimbată. Modificarea lungimii perioadei nu trebuie să afecteze în mod negativ veniturile salariale normale ale angajatului.

Înainte de a modifica perioada de determinare, angajatorul trebuie să furnizeze angajaților o informare privind obiectivele, conținutul și procedurile practice ale modificării.

Acordul privind utilizarea unei alte perioade de determinare decât cea de bază poate fi reziliat dintr-un motiv justificat. Perioada de preaviz este de minimum șase luni.

III PROGRAM DE LUCRU ȘI CONCEDIU ANUAL

Reglementările privind timpul de lucru stabilesc durata programului normal de lucru și modul de organizare a acestuia, fie pe baza dreptului angajatorului de a conduce și controla activitatea, fie prin acord la nivel local. Prin organizarea adecvată a timpului de lucru se poate îmbunătăți capacitatea de livrare a serviciilor companiilor, se pot lua în considerare nevoile angajaților legate de programul de lucru și se poate asigura o corelare eficientă între cererea și oferta de muncă.

Când programul normal de lucru stabilit prin contractul colectiv de muncă este depășit, poate fi vorba fie de ore suplimentare conform legii, fie de ore suplimentare conform contractului colectiv (TES). Pentru acest tip de muncă se plătește un salariu majorat.

Reglementările privind concediul anual se referă la plata concediului și la indemnizația de concediu.

Pentru aspectele care nu sunt specificate în contractul colectiv de muncă, se aplică prevederile Legii privind timpul de lucru și ale Legii privind concediilor anuale.

Sindicatul au convenit, în procesul-verbal de semnare a contractului colectiv de muncă, asupra posibilității unor experimente la nivel de loc de muncă legate de programul/timpul de lucru, care se abat de la prevederile capitolului 19 din contractul colectiv.

19 PROGRAM NORMAL DE LUCRU

19.1 Durata programului normal de lucru

Durata normală a programului de lucru este de maximum 8 ore pe zi lucrătoare și 40 de ore pe săptămână lucrătoare.

19.1.1 Timpul mediu de lucru săptămânal în ture de zi și în două schimburi

Atunci când se lucrează în mod normal cu normă întreagă, adică în săptămâni de lucru de 40 de ore, timpul de lucru în ture de zi și în două schimburi trebuie să fie echilibrat astfel încât, pe parcursul unui an calendaristic, să fie de maximum:

în anul 2025, în medie 36,2 ore pe săptămână

în anul 2026, în medie 36,4 ore pe săptămână

în anul 2027, în medie 36,6 ore pe săptămână.

Timpul mediu săptămânal de lucru a fost obținut astfel încât reducerile de program prevăzute de acordurile încheiate între STK și SAK la 28 martie 1984 și 15 martie 1986 au fost transformate într-un timp mediu săptămânal de lucru pentru întregul an calendaristic.

De asemenea, sărbătorile legale, precum ajunul de Midsommar (Sânziene) și ajunul Crăciunului, echilibrează timpul de lucru săptămânal.

Timpul mediu săptămânal de lucru poate varia, de la un angajat la altul, în fiecare an calendaristic, în funcție de faptul, dacă angajatul a transferat sau nu zilele de compensare către anul următor, conform punctului 19.2, sau dacă numărul zilelor de compensare a fost convenit diferit la nivel local, în conformitate cu punctul 19.7

La ajustarea timpului de lucru pentru a obține o medie săptămânală se respectă prevederile din punctul 19.2.

19.1.2 Timpul (programul) mediu de lucru săptămânal în muncă în trei schimburi (ture)

Programul obișnuit de lucru este:

- în munca intermitentă în trei ture, în medie 35,8 ore pe săptămână
- și
- în munca continuă în trei ture, în medie 34,9 ore pe săptămână.

Timpul mediu săptămânal de lucru se realizează printr-un sistem de ore de lucru stabilit în prealabil.

Pe o perioadă de cel mult un an — de regulă, anul calendaristic — timpul de lucru trebuie să se ajusteze astfel încât să ajungă, în medie, la valorile săptămânale menționate mai sus.

Sărbătorile legale sunt zile de lucru sau zile libere, după cum rezultă din programul de lucru. Efectul de echilibrare a timpului de lucru al sărbătorilor legale, precum și al ajunului de Midsommar (Sânziene) și al ajunului Crăciunului, a fost luat în considerare la calcularea timpului mediu săptămânal. Zilele de concediu anual nu pot fi folosite pentru echilibrarea/ajustarea timpului de lucru.

Prin muncă în trei schimburi, cu întrerupere, se înțelege munca desfășurată în trei schimburi, în care activitatea se întrerupe de obicei pe durata weekendului. Din cauza necesităților de producție ale companiei, timpul de lucru în săptămânile cu sărbători legale variază în funcție de activitatea care se întrerupe sau nu în zilele de sărbătoare.

Prin muncă în trei schimburi, fără întrerupere, se înțelege munca desfășurată în trei schimburi, în total 24 de ore pe zi, șapte zile pe săptămână.

Prevederile referitoare la munca în trei schimburi fără întrerupere se aplică și muncii miniere desfășurate în subteran.

19.2 Echilibrarea timpului de lucru în munca în ture de zi și în două schimburi (ture)

A. Realizarea timpului mediu săptămânal de lucru

Timpul mediu săptămânal de lucru se realizează prin acordarea a 12,5 zile de timp liber pentru echilibrarea/ajustarea timpului de lucru în decursul unui an calendaristic. Zilele de concediu anual nu pot fi folosite pentru echilibrarea timpului de lucru.

Dacă nu se convine altfel la nivel local, echilibrarea timpului de lucru se realizează prin acordarea de timp liber, la indicația angajatorului, cel puțin câte un schimb odată.

Echilibrarea timpului de lucru poate fi realizată, prin acord local, și prin reducerea timpului normal de lucru zilnic sau prin combinarea diferitelor opțiuni de ajustare a timpului de lucru.

B. Acordarea zilelor de compensare (pentru echilibrarea timpului de lucru)

Data/Perioada acordării timpului liber de compensare:

- rezultă din programul de lucru stabilit în prealabil,
- este anunțat cu cel târziu o săptămână înainte sau
- este convenit la nivel local.

Programul de lucru este de natură colectivă și se aplică perioadei în care forma de lucru utilizată la locul de muncă, secția sau unitatea respectivă este, în mod obișnuit, munca în ture de zi sau în două schimburi.

Dacă din programul de lucru nu reiese altfel, un angajat care lipsește de la muncă este considerat că a primit timp liber, chiar dacă acest lucru nu i-a fost anunțat separat, atunci când întreaga companie, secție sau echipă de lucru din care face parte a avut timp liber conform prevederilor acestui contract.

C. Amânarea timpului liber de compensare

Angajatorul și angajatul pot conveni ca timpul liber de compensare să fie transferat pentru a fi acordat cel târziu până la sfârșitul anului următor. Reprezentantului principal al angajaților i se oferă o informare privind practica de transfer a zilelor de compensare.

Poate fi transferat doar acel timp liber de compensare pentru care nu s-a plătit suplimentul de echilibrare. Pentru timpul liber transferat, suplimentul de echilibrare se plătește în momentul în care acesta este efectiv acordat.

Se poate conveni altfel între angajator și angajat în ce privește cantitatea timpului liber transferat și momentul plății suplimentului de compensare.

D. Impactul absențelor asupra timpului liber de compensare

Dacă nu s-a convenit altfel între angajator și angajat, absențele pentru care nu se plătește suplimentul de compensare, angajatului plătit la oră, conform punctului 19.3 din contractul colectiv, reduc numărul zilelor de compensare acordate anual.

O absență de 128 de ore de muncă, în sensul acestei prevederi, reduce timpul liber de compensare cu 8 ore. Absența nu trebuie să fie continuă.

Prevederea se aplică angajaților plătiți la oră și celor plătiți lunar care lucrează în ture de zi sau în două schimburi.

E. Timpul de compensare și suspendarea temporară a contractului de muncă

În situațiile de sub ocupare a forței de muncă se utilizează cu prioritate timpul liber compensatoriu, iar la nevoie, se recurge ulterior la suspendarea temporară a contractului de muncă (șomaj tehnic).

19.3 Suplimentele pentru echilibrarea timpului de lucru și plata acestora

Reducerea veniturilor datorată echilibrării timpului de lucru cu timpul mediu săptămânal este compensată în modul următor: angajatul, pentru fiecare oră de lucru efectuată în forma de muncă prevăzută în acest contract, câștigă un supliment exprimat în cenți, care este de 6,3% în munca în ture de zi și în două schimburi, 11% în munca în trei schimburi cu întrerupere și 14,3% în munca în trei schimburi fără întrerupere, calculat din câștigul mediu pe oră al angajatului, determinat trimestrial.

Suplimentul se acordă și pentru:

- deplasarea și instruirea angajatului dacă acestea sunt efectuate în timpul programului normal de lucru,
- perioada de timp în care angajatul lipsește pe motiv de boală,
- perioada de timp în care angajatul lipsește pentru îngrijirea copilului bolnav
- programul normal de lucru în care reprezentantul sindical sau reprezentantul pentru securitate în muncă își desfășoară activitatea în sarcinile convenite cu angajatorul.

Suplimentele se plătesc în munca în ture de zi și în două schimburi odată cu plata salariului pentru perioada de plată în care se acordă timpul liber, cu excepția cazului în care se convine altfel la nivel local.

Momentul plății suplimentelor acumulate în munca în trei schimburi se stabilește prin acord local.

Dacă raportul de muncă al angajatului încetează și timpul liber corespunzător suplimentului de echilibrare acumulat nu a fost acordat până atunci, suplimentul acumulat se plătește angajatului odată cu lichidarea finală.

Dacă raportul de muncă încetează în cursul anului calendaristic din motive care țin de angajator, iar angajatorul a acordat mai mult timp liber decât echivalează cu suplimentul de echilibrare acumulat de angajat, angajatorul nu are dreptul să rețină suma corespunzătoare din salariul angajatului la lichidarea finală.

Timpul de lucru al angajatului plătit lunar este ajustat, fără a se reduce salariul lunar.

19.4 Program de lucru

Din programul de lucru întocmit în prealabil trebuie să reiasă repartizarea timpului normal de lucru zilnic și săptămânal, precum și perioada de maximum un an în decursul căreia timpul de lucru se echilibrează la durata sa normală.

În munca în trei schimburi, programul de lucru are un caracter colectiv. Perioada de compensare a timpului de lucru este de maximum un an, de regulă durată anului calendaristic.

Dacă detalierea repartizării timpului normal de lucru în programul de lucru pentru ture de zi și în două schimburi este foarte dificilă pentru întreaga perioadă de echilibrare, din cauza duratei acestuia sau a caracterului neregulat al muncii, programul de lucru poate fi întocmit pentru o perioadă mai scurtă, în acest sens.

La întocmirea programului de lucru, timpul de lucru trebuie organizat astfel încât timpul liber săptămânal (odihna săptămânală), în sensul prevăzut de legea privind timpul de lucru, să cuprindă, dacă este posibil, ziua de duminică.

Ținând cont de forma sau sistemul de lucru utilizat, se urmărește ca angajatul să aibă o a doua zi liberă în cursul săptămânii. Dacă această zi liberă este stabilită ca o zi fixă din săptămână, aceasta ar trebui, pe cât posibil, să fie sâmbăta. În caz contrar, ziua liberă reiese din programul de lucru.

Săptămânile cu sărbători legale și zilele libere

În săptămânile cu sărbători legale, programul normal de lucru în ajunul unei sărbători care cade într-o zi lucrătoare și în ziua de sâmbătă, este de opt ore, cu excepția sâmbetei Paștelui, precum și a ajunului de Midsommar (Sânziene) și a ajunului Crăciunului, care sunt zile libere, și cu excepția cazului în care din motive tehnice de producție se impune un altfel de program.

Zilele de sâmbătă de după Anul Nou, Bobotează, Ziua Muncii, Înalțare, precum și cele de după săptămâna Zilei Independenței, după Crăciun și după Paști, sunt zile libere la locurile de muncă unde programul normal de lucru este organizat cu zile libere fixe care cad sâmbăta.

19.4.1 Modificarea programului de lucru și informarea privind modificarea acestuia

La locul de muncă se poartă negocieri, în conformitate cu procedura de negociere prevăzută de contractul colectiv de muncă, cu privire la efectele, motivele, și alternativele modificării programului de lucru aflat în vigoare.

Despre modificarea permanentă a programului de lucru în vigoare se informează angajatul vizat cu două săptămâni înainte de punerea în aplicare a modificării. Despre o modificare temporară se informează, cu o săptămână înainte de punerea în aplicare, dacă este posibil, însă cel târziu în a treia zi înainte de implementare. Termenele de notificare pot fi stabilite diferit prin acord local.

Modificarea este considerată temporară dacă, după încetarea necesității schimbării, se intenționează revenirea la programul de lucru utilizat anterior la locul de muncă.

Prevederile privind modificarea programului de lucru nu se aplică muncii de urgență sau muncii asimilate acesteia.

19.5 Schimbări în timpul programului de lucru

La trecerea de la o formă la alta a timpului de lucru, acest timp de lucru și suplimentul care se plătește pentru acesta, sunt determinate, după transfer, conform prevederilor aplicabile formei respective de timp de lucru.

19.6 Dispoziții generale privind organizarea timpului de lucru

Dacă organizarea timpului de lucru nu a fost stabilită la nivel local în conformitate cu punctul 19.7, timpul de lucru trebuie organizat după cum urmează:

1. Ziua de lucru

Ziua de lucru începe la ora 7:00 în munca de zi. Săptămâna de lucru începe luni.

2. Ziua de lucru de duminică, precum și ziua folosită la calcularea compensației pentru odihna săptămânală, sunt determinate pe baza zilei de lucru.

2. Repartizarea timpului de lucru zilnic

Programul de lucru începe la ora 7.00 în munca de zi, cu excepția cazului în care angajatorul a stabilit un alt program justificat de motive tehnice de producție.

3. Pauza zilnică de odihnă

În munca de zi există o pauză de o oră, timp în care angajatul poate părăsi locul de muncă.

În munca în două schimburi, pauza este de o jumătate de oră.

În munca în trei schimburi se oferă posibilitatea de a lua masa în timpul lucrului, într-un spațiu destinat acestui scop.

Angajatul poate consuma cafea sau băuturi răcoritoare la locul de muncă la momentul cel mai potrivit pentru desfășurarea activității.

4. Schimbarea și rotația schimburilor

Pentru munca în schimburi, acestea trebuie să se rotească în mod regulat și să se modifice în intervale de cel mult trei săptămâni.

Angajatorul și angajatul pot conveni ca angajatul să lucreze permanent în același schimb.

5. Organizarea timpului normal de lucru ca timp mediu de lucru

La organizarea timpului normal de lucru ca timp mediu de lucru se respectă o perioadă de echilibrare de maximum un an, iar în munca în trei schimburi, de regulă, durata anului calendaristic.

6. Munca de noapte

Munca de noapte poate fi efectuată cu respectarea prevederilor articolului 8 din legea privind timpul de lucru.

20 DEPĂȘIREA TIMPULUI NORMAL DE LUCRU ȘI MUNCA DE DUMINICĂ

20.1 Muncă suplimentară zilnică *Definiție*

Prin ore suplimentare zilnice, conform Legii timpului de lucru, se înțelege munca efectuată peste timpul de lucru zilnic regulat, adică peste 8 ore sau peste timpul de lucru zilnic mai lung stabilit prin acord local.

Dacă timpul de lucru este organizat astfel încât media este de 40 de ore pe săptămână, ore suplimentare zilnice sunt orele care depășesc numărul de ore de lucru stabilit în programul de lucru (planul de ture) ca timp de lucru zilnic regulat pentru ziua respectivă.

Mod de compensare

Pentru orele suplimentare zilnice se plătește, pe lângă salariul orar sau salariul în acord, un spor pentru ore suplimentare, a cărui valoare este de 50% din câștigul mediu orar pentru primele 2 ore, iar pentru orele următoare de 100% din câștigul mediu orar.

Pentru orele suplimentare zilnice efectuate sâmbăta obișnuită, precum și în ajun de sărbători legale și festive, se plătește pentru toate orele un spor de 100% din câștigul mediu orar.

Pentru calcularea salariului orar necesar plății sporului pentru ore suplimentare unui angajat cu salariu lunar, salariul lunar care constituie salariul său orar personal se împarte la 169.

20.2 Muncă suplimentară săptămânală

Definiție

Prin ore suplimentare săptămânale, conform Legii timpului de lucru, se înțelege munca ce depășește timpul de lucru săptămânal regulat stabilit prin contractul colectiv, adică 40 de ore.

Dacă timpul de lucru este organizat astfel încât media să fie de 40 de ore pe săptămână, ore suplimentare săptămânale sunt orele care depășesc numărul de ore stabilit în programul de lucru (planul de ture) ca timp de lucru săptămânal regulat pentru săptămâna respectivă.

La calcularea orelor suplimentare săptămânale nu se iau în considerare orele suplimentare zilnice efectuate în aceeași săptămână de lucru.

Mod de compensare

Pentru orele suplimentare săptămânale se plătește, pe lângă salariul orar sau salariul în acord, un spor pentru ore suplimentare, a cărui valoare este de 50% din câștigul mediu orar pentru primele 8 ore, iar pentru orele următoare de 100% din câștigul mediu orar.

După ce sporul pentru ore suplimentare săptămânale a fost plătit pentru 8 ore, toate celelalte ore din săptămâna de lucru care dau dreptul la spor pentru ore suplimentare sunt compensate cu un spor de 100% din câștigul mediu orar, indiferent dacă este vorba despre ore suplimentare săptămânale sau zilnice.

Pentru calcularea salariului orar necesar plății sporului pentru ore suplimentare unui angajat cu salariu lunar, salariul lunar care constituie salariul său orar personal se împarte la 169.

20.3 Durata maximă a timpului de lucru

Durata maximă a timpului de lucru respectă limitele stabilite prin Legea timpului de lucru. Ca perioadă de verificare a duratei maxime a timpului de lucru se utilizează anul calendaristic. În locul anului calendaristic, se poate conveni la nivel local asupra unei perioade de verificare cu durata de un an. Perioada de verificare începe cu perioada de plată a salariului care este plătită imediat după trecerea în noul an calendaristic.

20.4 Muncă suplimentară

Munca suplimentară este munca ce depășește numărul de ore stabilit în programul de lucru (planul de ture) ca timp de lucru regulat pentru ziua sau săptămâna respectivă, fără însă a depăși timpul de lucru regulat prevăzut de Legea timpului de lucru.

20.4.1 Compensarea muncii suplimentare zilnice în timpul ajustării timpului de lucru (ore suplimentare conform contractului colectiv de muncă)

Munca efectuată ca muncă suplimentară, care la un angajat cu normă întreagă depășește - din cauza ajustării timpului de lucru - numărul de ore de lucru stabilit în programul de lucru pentru ziua respectivă ca fiind sub 8 ore, se compensează în același mod ca orele suplimentare zilnice.

20.4.2 Compensarea muncii suplimentare săptămânale în timpul ajustării timpului de lucru și în săptămânile cu sărbători legale (ore suplimentare conform C.C.M.)

Munca efectuată ca muncă suplimentară

- a) care, pentru un angajat cu normă întreagă, din cauza ajustării timpului de lucru, depășește numărul de ore săptămânale stabilit în programul de lucru ca fiind sub 40 de ore, sau
- b) care, în săptămânile cu sărbători legale, depășește numărul de ore de lucru stabilit în programul de lucru pentru săptămâna respectivă, se compensează în același mod ca orele suplimentare săptămânale.

20.5 Compensarea muncii efectuate într-o zi liberă (ore suplimentare conform C.C.M.)

Munca efectuată într-o zi liberă se compensează în același mod ca orele suplimentare săptămânale, în situația în care angajatul, din motive justificate, nu a avut posibilitatea să lucreze în zilele de lucru stabilite în programul săptămânal de lucru un număr de ore care să corespundă timpului său săptămânal de lucru regulat și ajunge astfel să lucreze în zilele libere prevăzute în programul de lucru.

Sunt considerate motive justificate:

- concediul de odihnă al angajatului,
- incapacitatea de muncă a angajatului cauzată de boală,
- absența plătită prevăzută la punctul 31.3 din contractul colectiv, cauzată de îmbolnăvirea copilului,
- șomajul tehnic din motive economice sau de producție (nu se aplică la săptămâna de lucru redusă),
- formarea profesională sau instruirea comună conform punctelor 47.1–47.3 ale contractului colectiv, sau instruirea sindicală aprobată de grupul de lucru privind formarea,
- călătoria efectuată la dispoziția angajatorului,
- antrenamentul militar în rezervă.

20.6 Spor pentru ore suplimentare stabilit la nivel local (un singur concept de ore suplimentare)

La nivel local se poate conveni, prin derogare de la punctele 20.1 și 20.2, asupra modului de determinare și a valorii sporului pentru ore suplimentare, alegând dintre următoarele opțiuni:

- a) Sporul pentru ore suplimentare se plătește în cuantum de 55% pentru toate orele care dau dreptul la spor pentru ore suplimentare.
- b) Sporul pentru ore suplimentare se plătește în cuantum de 50% pentru primele 100 de ore care dau dreptul la spor pentru ore suplimentare, iar pentru orele următoare în cuantum de 100%.

- c) Sporul pentru ore suplimentare se plătește astfel: pentru primele 50 de ore care dau dreptul la spor, în cuantum de 35%; pentru următoarele 100 de ore, în cuantum de 65%; iar pentru orele care urmează după acestea, în cuantum de 100%.
- d) Valoarea sporului pentru ore suplimentare și eventualele trepte bazate pe numărul de ore se stabilesc la nivel local, după modelul exemplelor menționate mai sus.

Acord privind sporul pentru ore suplimentare

La încheierea unui acord local, se analizează, pe o perioadă suficient de lungă, nivelul actual al sistemului de compensare a orelor suplimentare din unitate, precum și obiectivele soluției, care pot fi legate, de exemplu, de promovarea unor aranjamente de lucru flexibile și variate, de controlul costurilor sau de simplificarea principiilor de compensare a orelor suplimentare.

Dacă valoarea sporului pentru ore suplimentare se bazează pe un sistem etapizat, perioada de monitorizare a limitelor de ore poate fi de maximum un an.

Acordul local se aplică atât orelor suplimentare conform Legii timpului de lucru, cât și orelor suplimentare conform contractului colectiv (ore suplimentare conform contractului colectiv de muncă - C.C.M.).

Acordul local nu afectează majorarea pentru munca de duminică și nici compensația pentru repausul săptămânal.

Încheierea acordului local, perioada de valabilitate și rezilierea acestuia

Acordul local se încheie în formă scrisă între angajator și reprezentantul principal al angajaților (pääluottamusmies) și poate fi încheiat fie pe durată nedeterminată, fie pentru o perioadă determinată.

Rezilierea unui acord valabil pe durată nedeterminată trebuie făcută în formă scrisă. Perioada de preaviz este de trei luni, dacă nu s-a convenit altfel.

Dacă este utilizat un sistem de compensare etapizat pe baza numărului de ore care dau dreptul la spor pentru ore suplimentare, acordul încetează însă cel mai devreme la sfârșitul perioadei sale de monitorizare care urmează imediat după încheierea perioadei de preaviz a acordului, dacă nu s-a convenit altfel.

Sporul mediu pentru ore suplimentare la nivelul locului de muncă

Dacă nu se convine altfel privind compensarea orelor suplimentare, sporul se plătește în cuantum de 55%, cu excepția cazului în care procentul mediu al sporului pentru ore suplimentare, calculat pe o perioadă suficient de lungă la nivelul locului de muncă, este mai mare decât acesta.

Alte instrucțiuni ale federațiilor

Materiale care sprijină încheierea acordurilor locale sunt disponibile pe paginile web ale federațiilor, la www.teknologiatyönantajat.fi și www.teollisuusliitto.fi

20.7 Plata sporului de tură pentru orele suplimentare

Angajatului care lucrează în schimburi (vuorotyöntekijä) i se plătește pentru orele suplimentare sporul de tură corespunzător schimbului în care efectuează orele suplimentare. Sporul de tură se plătește pentru orele suplimentare în cuantum simplu (fără majorare suplimentară).

Această prevedere se aplică în cazul în care angajatul care lucrează în schimburi efectuează ore suplimentare zilnice sau săptămânale, iar munca respectivă ar fi fost, conform programului de lucru, parte din schimbul său regulat.

20.8 Muncă de duminică

Pentru munca efectuată duminica sau în alte sărbători religioase, se plătește, pe lângă salariul orar sau salariul în acord și eventualele sporuri pentru ore suplimentare, un spor pentru muncă de duminică în cuantum de 100% din câștigul mediu orar, pentru fiecare oră lucrată.

În formele de organizare a timpului de lucru în care activitatea este întreruptă în zilele de sărbători legale, reprezentantul principal al angajaților poate conveni în scris asupra plății sporului pentru muncă de duminică sau asupra cuantumului acestuia pentru o sărbătoare religioasă care cade marți, miercuri sau joi (Anul Nou, Bobotează, Înălțarea, Crăciun, a doua zi de Crăciun). Aceasta permite mutarea orelor de lucru regulate pe o zi liberă din programul de lucru, fără costuri suplimentare pentru angajator.

Pentru calcularea salariului orar necesar plății sporului pentru muncă de duminică unui angajat cu salariu lunar, salariul lunar care constituie salariul său orar personal se împarte la 169.

20.9 Munca efectuată în sâmbăta Paștelui, în ajunul sărbătorii de Midsommar (Sânziene) și în ajunul Crăciunului

Pentru munca efectuată în sâmbăta Paștelui, în ajunul sărbătorii de Midsommar și în ajunul Crăciunului se plătește un spor în cuantum de 100% din câștigul mediu orar. Această prevedere nu se aplică muncii în schimburi continue de unu sau două schimburi, nici muncii în schimb continuu în trei ture.

Dacă munca respectivă este deja compensată printr-un spor de 100% pentru ore suplimentare săptămânale, sporul menționat mai sus nu se mai plătește.

În zilele menționate, munca poate fi efectuată în condițiile prevăzute la alineatul 7 al articolului 17 din Legea timpului de lucru.

20.10 Abaterea de la timpul liber săptămânal și compensarea acestuia

Dacă angajatul este necesar temporar la muncă în timpul perioadei sale săptămânale de odihnă, iar din acest motiv repausul săptămânal prevăzut în programul de lucru nu se realizează, se va conveni personal cu angajatul, înainte de începerea muncii, modul în care repausul săptămânal va fi acordat.

Dacă repausul săptămânal nu se realizează, timpul folosit pentru muncă în perioada destinată repausului săptămânal se compensează, conform acordului personal încheiat cu angajatul înainte de începerea muncii, fie prin reducerea timpului său de lucru regulat cu un număr de ore egal cu orele lucrate în perioada de repaus, fie prin plata unei compensații bănești.

În munca în trei schimburi neîntreruptă, precum și în munca continuă în două sau un singur schimb, repausul săptămânal este considerat pierdut dacă angajatul a lucrat în toate zilele săptămânii de lucru fără a primi o perioadă de repaus continuă de 35 de ore sau cel puțin 24 de ore. În acest caz, timpul lucrat în perioada de repaus săptămânal se compensează conform modalităților menționate în paragraful anterior.

Repausul săptămânal nu este considerat îndeplinit în situațiile în care angajatul lipsește de la muncă din cauza propriei boli, a îngrijirii unui copil bolnav, a unei instruirii dispuse de angajator sau a unei călătorii efectuate la dispoziția angajatorului.

20.10.1 Baza de calcul a compensației pentru repausul săptămânal

La calcularea compensației pentru repausul săptămânal se iau în considerare orele în care angajatul a lucrat în ziua sau zilele de lucru în care repausul săptămânal ar fi trebuit acordat cel târziu. În munca în trei schimburi neîntreruptă, precum și în munca continuă în două sau un singur schimb, se iau în considerare - prin derogare de la cele de mai sus - orele în care angajatul a lucrat în ultima zi liberă conform programului de lucru.

20.10.2. Acordarea timpului liber compensatoriu

Reducerea timpului de lucru regulat, care compensează repausul săptămânal pierdut, trebuie acordată cel târziu în termen de trei luni de la efectuarea muncii, cu excepția cazului în care angajatorul și angajatul convin altfel.

20.10.3 Compensație bănească

Repausul săptămânal pierdut poate fi compensat și prin plata către angajat, pe lângă salariul orar sau salariul în acord și eventualele sporuri pentru ore suplimentare și pentru muncă de duminică, a unei compensații în cuantum de 100% din câștigul mediu orar.

20.11 Muncă de natură urgentă

20.11.1 Solicitare la intervenție de urgență în afara programului normal de lucru

Dacă angajatul este chemat la muncă de natură urgentă în afara timpului său de lucru regulat, după ce a părăsit deja locul de muncă, i se plătește cel puțin salariul pentru o oră de muncă, precum și sporul pentru ore suplimentare, dacă munca respectivă constituie ore suplimentare.

În plus, se plătește o indemnizație specială de urgență, după cum urmează:

- a) Dacă solicitarea pentru munca de urgență este făcută după încheierea timpului de lucru regulat sau într-o zi liberă a angajatului, dar înainte de ora 21:00, se plătește o compensație echivalentă cu câștigul mediu orar pentru două ore.
- b) Dacă solicitarea este făcută între ora 21:00 și ora 06:00, se plătește o compensație echivalentă cu câștigul mediu orar pentru trei ore. Dacă munca reprezintă în același timp ore suplimentare, sporul pentru ore suplimentare se plătește în aceste situații direct în cuantum de 100%.

20.11.2 Anunț în timpul programului normal de lucru

Dacă angajatului i se comunică, în timpul programului său de lucru regulat care se încheie până la ora 16:00, că, după ce a părăsit locul de muncă, trebuie să revină în același timp de lucru pentru ore suplimentare care încep după ora 21:00, i se plătește compensația suplimentară menționată la punctul 20.11.1 litera a), echivalentă cu câștigul mediu orar pentru două ore.

20.12 Perioadă de gardă (Stare de disponibilitate)

Prin perioadă de gardă se înțelege situația în care angajatul este obligat, conform unui acord, să fie disponibil în afara timpului normal de lucru, pregătit să se prezinte la lucru atunci când este solicitat. Acordul trebuie să precizeze durata perioadei de gardă. Munca poate fi efectuată la locul de muncă, la un loc de intervenție sau prin mijloace de comunicare la distanță. Perioada de gardă nu este considerată timp de lucru.

Angajatorul este obligat să plătească angajatului o compensație pentru restricțiile pe care perioada de gardă le impune utilizării timpului liber al acestuia.

Compensația pentru perioada de gardă este:

- a) 50% din câștigul mediu orar, dacă angajatul este obligat să înceapă lucrul imediat, dar nu mai târziu de 1,5 ore de la primirea solicitării
- b) 35% din câștigul mediu orar, dacă angajatul este obligat să înceapă lucrul în cel mult 3 ore de la solicitare
- c) 20% din câștigul mediu orar, dacă timpul de reacție este de peste 3 ore

Angajatul și angajatorul pot conveni și asupra unei compensații diferite.

Prevederile privind munca de urgență (hälytysluontoinen työ) nu se aplică în cazul chemării la muncă în timpul perioadei de gardă.

21 CONCEDIUL ANUAL

21.1 Durata și acordarea concediului anual

Angajatul primește concediul anual în conformitate cu legea concediilor (Legea concediilor anuale).

21.1.1 Zile considerate ca fiind lucrate

În capitolul 2, articolul 7 din Legea concediilor anuale este reglementată perioada de absență considerată ca timp lucrat la stabilirea duratei concediului anual. În plus, este considerată perioadă echivalentă cu timpul lucrat și perioada de scutire de la muncă acordată angajatului pentru participarea la congresul federației Teollisuusliitto ry, sau la reuniunea consiliului federal ori a consiliului de conducere al acesteia. De asemenea, este considerată timp echivalent cu timpul lucrat perioada de scutire acordată pentru participarea la congresul reprezentanților sau la reuniunea consiliului Confederației Sindicatelor din Finlanda, SAK r.y. Atunci când solicită scutirea, angajatul trebuie să prezinte o dovadă corespunzătoare privind timpul de care are nevoie pentru a participa la ședință.

Totodată, zilele de compensare a timpului de lucru, zilele libere din banca de ore, concediul pentru vechime în muncă și concediul rezultat din transformarea primei de concediu sunt considerate zile echivalente cu zilele lucrate.

21.1.2 Acordarea concediului anual în muncă în trei schimburi

În munca în trei schimburi neîntreruptă, atunci când se utilizează un sistem de lucru în cinci rotații (cinci echipe), angajatului i se acordă — cu condiția ca motive legate de producție să nu justifice altfel sau dacă nu se convine altfel la nivel local — o perioadă de odihnă neîntreruptă de 24 de zile între 20 mai și 20 septembrie, destinată concediului anual.

Zilele de concediu care rămân din cele 24 de zile, după perioada calendaristică menționată mai sus, se acordă, ca regulă generală, într-o singură perioadă, în cursul aceleiași an calendaristic în care se încheie anul de acumulare a concediului.

În munca în trei schimburi, partea de concediu care depășește 24 de zile trebuie acordată fie în anul calendaristic în care se încheie anul de acumulare a concediului, fie până la sfârșitul lunii aprilie a anului următor.

21.2 Indemnizația de concediu și compensația de concediu pentru angajații plătiți la oră (valabil pentru cei care se află sub regula de acumulare de 14 zile lucrătoare)

Baza de calcul pentru indemnizația de concediu și compensația de concediu ale angajatului plătit la oră este câștigul mediu orar din anul de acumulare a concediului. Acesta se obține împărțind suma salariilor plătite sau scadente pentru timpul lucrat în anul de acumulare a concediului (1.4.–31.3.), excluzând majorările pentru munca de urgență și pentru orele suplimentare prevăzute de lege sau contract (partea de majorare peste salariul de bază), la numărul corespunzător de ore lucrate.

În suma salarială utilizată ca bază pentru calcularea câștigului mediu orar din anul de acumulare se includ:

- veniturile pentru timpul efectiv lucrat în muncă la normă orară, în muncă în acord, în acord parțial și în muncă cu prime
- sporurile pentru munca în schimburi
- sporurile pentru munca de seară și de noapte
- sporurile de compensare a timpului de lucru, pentru partea de timp efectiv lucrat
- sporurile pentru munca de duminică
- compensațiile pentru pierderea repausului săptămânal
- diversele sporuri pentru condiții de muncă
- sporurile de productivitate, dacă baza de calcul a sporului de productivitate nu include deja indemnizația și compensația de concediu.

A. Coeficienții

Indemnizația de concediu și compensația de concediu ale angajatului se obțin înmulțind câștigul mediu orar din anul de acumulare a concediului cu coeficientul corespunzător numărului de zile de concediu. Coeficienții sunt următorii:

Numărul de zile de vacanță	Coeficient
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

Dacă numărul zilelor de concediu este mai mare de 30, coeficientul se majorează cu valoarea corespunzătoare a 7,2 zile de concediu pentru fiecare zi care depășește acest număr.

B. Munca cu timp parțial

Dacă, în timpul anului de acumulare a concediului, programul zilnic normal de lucru a fost mai scurt de 8 ore, indemnizația de concediu și compensația de concediu se calculează prin înmulțirea câștigului mediu orar cu un număr rezultat din înmulțirea coeficienților de mai sus cu raportul dintre numărul orelor săptămânale normale de lucru și 40.

C. Zile libere suplimentare care completează zilele de concediu anual

Dacă, în timpul anului de acumulare, concediul anual obținut este mai mic de 24 de zile din cauza unei absențe prevăzute la articolul 7, alineatul 2, punctele 2 sau 3 din Legea concediilor anuale, angajatul are dreptul la zile libere suplimentare care completează concediul anual. Pentru aceste zile libere suplimentare, angajatului plătit la oră i se plătește o compensație corespunzătoare salariului pentru fiecare oră, calculată pe baza câștigului mediu orar. Pentru angajatul plătit lunar, baza de calcul a compensației pentru zilele libere suplimentare este salariul zilnic, care se obține împărțind salariul lunar la 25.

21.3 Plata anuală a concediului de odihnă și compensația de concediu pentru persoanele cu venituri lunare

Angajatul plătit lunar primește pentru perioada de concediu anual câștigată salariul său sau, după caz, compensația de concediu, în conformitate cu legea concediilor anuale.

Angajatului care lucrează în mod regulat în schimburi i se plătesc pentru perioada concediului anual sporurile de schimb prevăzute în programul de lucru, în conformitate cu practica de la locul de muncă. Sporurile se plătesc fie înainte de începerea concediului, fie la datele obișnuite de plată a salariilor.

21.4 Plata concediului anual de odihnă

Indemnizația de concediu trebuie plătită înainte de începerea concediului. Pentru angajații plătiți la oră, indemnizația de concediu pentru o perioadă de concediu de cel mult șase zile poate fi plătită la data obișnuită de plată a salariului.

Se poate conveni la nivel local ca indemnizația de concediu să fie plătită la datele obișnuite de plată a salariului, în timpul concediului anual. Acordul local trebuie să se aplice tuturor angajaților. În acest caz, indemnizația de concediu trebuie totuși plătită integral cel târziu odată cu salariul care se achită pentru prima zi de lucru după concediu

21.5 Prima de concediu

Angajatului plătit la oră i se plătește o primă de concediu în valoare de 50% din indemnizația sa de concediu anual.

Suma primei de concediu pentru angajatul plătit lunar se obține împărțind la 50 suma dintre salariul lunar (ca salariu orar personal) și sporurile de schimb aferente perioadei de concediu, iar rezultatul se înmulțește cu numărul zilelor de concediu.

Angajatorul și angajatul pot conveni în scris ca prima de concediu, total sau parțial, să fie înlocuită cu timp liber plătit corespunzător, dacă există un acord-cadru scris la nivel local între angajator și reprezentantul principal al angajaților.

În acordul-cadru este recomandat să fie incluse, ca aspecte ce urmează a fi stabilite în acordurile individuale dintre angajator și angajat, de exemplu:

- data plății salariului pentru perioada de timp liber acordată în locul primei de concediu
- efectul incapacității de muncă asupra utilizării timpului liber aferent primei de concediu
- posibilitatea modificării perioadei convenite pentru acest timp liber

21.5.1 Plata primei de concediu împreună cu indemnizația de concediu

Prima de concediu se plătește după cum urmează, dacă nu s-a convenit altfel în scris la nivel local privind momentul plății:

Jumătate din prima de concediu se plătește înainte de începerea concediului anual. Cealaltă jumătate se plătește odată cu salariul aferent primei zile de lucru după concediu sau cu salariul care ar fi fost plătit dacă angajatul nu ar fi fost împiedicat să revină la muncă.

Pentru a primi a doua parte a primei de concediu, raportul de muncă al angajatului trebuie să fie încă în vigoare în ultima zi a concediului anual. Dacă angajatorul încetează raportul de muncă al angajatului în timpul perioadei de concediu dintr-un motiv care nu ține de angajat, acestuia i se plătește și cea de-a doua parte a primei de concediu.

Dacă momentul plății primei de concediu a fost convenit altfel la nivel local, prima trebuie totuși plătită integral cel târziu înainte de începerea următorului an de acumulare a concediului. Acordul local trebuie să se aplice tuturor angajaților.

Dacă raportul de muncă al angajatului încetează înainte de momentul de plată stabilit local pentru prima de concediu, aceasta se plătește la încetarea raportului de muncă, dacă angajatul are dreptul la ea conform contractului colectiv.

21.5.2 Plata primei de concediu împreună cu compensația de concediu

Prima de concediu se plătește și împreună cu eventuala compensație de concediu, dacă raportul de muncă se încheie în timpul sezonului de concedii dintr-un motiv care nu ține de angajat. În acest caz, prima de concediu se plătește din compensația de concediu aferentă ultimului an de acumulare finalizat, dar nu din compensația de concediu a anului de acumulare nefinalizat.

Încetarea unui contract de muncă pe durată determinată nu este considerată un motiv care ține de angajat

21.5.3 Trecerea la pensie

Angajatului care trece la pensie pentru limită de vârstă sau pentru incapacitate de muncă i se plătește prima de concediu pentru indemnizația de concediu și pentru eventuala compensație de concediu la care are dreptul. Angajatului care trece la pensie i se plătește prima de concediu și pentru compensația de concediu aferentă anului de acumulare a concediului rămas nefinalizat.

21.5.4 Obligația de serviciu militar sau civil

La intrarea angajatului în serviciul militar obligatoriu, se plătește prima de concediu pentru indemnizația de concediu și compensația de concediu la care acesta are dreptul la data începerii serviciului. Prevederea se aplică în mod corespunzător și persoanelor aflate în serviciul civil obligatoriu.

IV DEPLASĂRI ÎN INTERES DE SERVICIU ȘI COMPENSAȚII

Prevederile privind deplasările în interes de serviciu reglementează compensarea costurilor generate de acestea.

Angajatul are, în anumite condiții definite mai jos, dreptul la diverse alte compensații și beneficii legate, printre altele, de sărbătorile legale și de absențele autorizate

23 COMPENSAȚIE PENTRU SĂRBĂTORILE LEGALE, PRECUM ȘI ALTE COMPENSAȚII ȘI BENEFICII

23.1 Sărbătorile legale compensate

Angajatului plătit la oră i se plătește, ca indemnizație pentru sărbătoare legală, salariul pentru 8 ore, calculat pe baza câștigului mediu orar, pentru:

- Vinerea Mare
- A doua zi de Paște
- Înălțare

și pentru zilele care cad în alte zile ale săptămânii decât sâmbăta sau duminica:

- Anul Nou
- Bobotează
- 1 Mai
- Ajunul de Sânziene (Midsommar)
- Ajunul Crăciunului
- Prima și a doua zi de Crăciun

Pentru angajații cu timp parțial, indemnizația pentru sărbători legale se calculează înmulțind indemnizația de mai sus cu raportul dintre numărul orelor săptămânale normale de lucru și 40.

23.2 Condițiile pentru plata compensației pentru zilele lucrătoare de sărbătoare

Indemnizația pentru sărbătoare legală se plătește angajatului al cărui raport de muncă a durat continuu cel puțin 1 lună înainte de sărbătoarea respectivă. Indemnizația nu se plătește dacă angajatul a lipsit de la muncă în ultima zi lucrătoare înainte de sărbătoare sau în prima zi lucrătoare după aceasta, fără un motiv justificat, sau dacă sărbătoarea legală se află în interiorul unei perioade fără plată.

Totuși, indemnizația se plătește și pentru o sărbătoare legală care cade în primele 15 zile calendaristice ale unei perioade de concediere temporară din motive economice sau de producție.

Dacă angajatul a lipsit fără permisiune în ziua de sărbătoare legală care, conform programului de lucru, ar fi fost zi lucrătoare pentru el, indemnizația nu se plătește.

Pentru Ziua Independenței se plătește o indemnizație echivalentă indemnizației pentru sărbătoare legală angajatului care, din cauza incapacității de muncă provocate de boală sau accident, nu are dreptul la salariu conform legii, cu condiția ca Ziua Independenței să cadă în perioada de incapacitate plătită și să nu fie sâmbătă sau duminică.

23.3 Alte compensații și beneficii

23.3.1 Dreptul angajatului la concediu

Angajatul are dreptul să primească liber de la muncă:

- în ziua în care se căsătorește,
- în zilele în care împlinește 50 și 60 de ani,
- în ziua înmormântării unui membru apropiat al familiei.

Pentru acordarea acestor zile libere se utilizează cu prioritate zilele de compensare a timpului de lucru.

V SECURITATEA MUNCII ȘI PROTECȚIA MUNCII

Scopul activităților de securitate a muncii este asigurarea siguranței și sănătății angajaților la locul de muncă.

Prevederile privind protecția muncii tratează organizarea cooperării în domeniul protecției muncii la locul de muncă.

24 DISPOZIȚII GENERALE PRIVIND SECURITATEA MUNCII

Angajatorul este obligat, prin măsurile necesare, să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în muncă. Identificarea și evaluarea suficient de cuprinzătoare a riscurilor constituie baza măsurilor prin care se creează condiții de muncă sănătoase și sigure.

Lucrătorul trebuie să respecte instrucțiunile și directivele date de angajator în limitele competenței acestuia. Lucrătorul trebuie să informeze imediat angajatorul și reprezentantul pentru securitate în muncă despre eventualele deficiențe de securitate observate. Lucrătorul trebuie, prin mijloacele disponibile și în măsura posibilităților sale, să remedieze defecțiunea sau lipsa constatată, dacă poate face acest lucru fără a pune în pericol propria siguranță sau pe cea a altora.

Lucrătorul are dreptul să refuze efectuarea unei munci care prezintă un pericol grav pentru propria viață sau sănătate ori pentru viața sau sănătatea altor lucrători. Refuzul lucrului trebuie anunțat angajatorului. Dreptul de a refuza munca continuă până când angajatorul a eliminat factorii de risc sau a asigurat în alt mod că munca poate fi efectuată în condiții de siguranță. Acest drept nu trebuie să restricționeze activitatea mai mult decât este necesar pentru a asigura securitatea și sănătatea în muncă.

25 ECHIPAMENTE INDIVIDUALE DE PROTECȚIE ȘI ÎMBRĂCĂMINTE DE PROTECȚIE

Dacă, pe baza avizelor de specialitate, a statisticilor privind accidentele de muncă și bolile profesionale sau a oricărui alt temei similar, se poate constata în comun că utilizarea echipamentelor de protecție îmbunătățește în mod esențial siguranța sau condițiile de sănătate în muncă, angajatorul achiziționează astfel de echipamente pentru locul de muncă, pentru utilizarea de către angajat, chiar dacă furnizarea lor nu ar fi obligatorie conform articolelor 15 sau 20 ale Legii securității și sănătății în muncă. Angajatul trebuie să aibă grijă de echipamentele individuale de protecție și de celelalte dotări care i-au fost puse la dispoziție.

La fel se procedează și în cazul în care angajatul poate fi protejat eficient împotriva efectelor nocive cauzate de umezeala specială a muncii, umiditate, curent, căldură sau frig, lumină puternică sau altă radiație periculoasă.

Organul de cooperare care tratează această chestiune este comitetul de protecție a muncii al companiei sau un organism similar. De asemenea, personalului de medicină a muncii al companiei trebuie să i se ofere posibilitatea de a-și exprima opinia cu privire la echipamentele de protecție propuse pentru achiziție.

Angajatorul achiziționează și întreține pe cheltuiala sa o cantitate considerată rezonabilă de combinezoane și mănuși de protecție în acele activități în care uzura și murdărirea hainelor de lucru obișnuite sunt în mod normal mai mari. Prin întreținere se înțelege spălarea echipamentelor de protecție, precum și repararea sau înlocuirea celor deteriorate.

26 SĂNĂTATEA OCUPAȚIONALĂ

Angajatorul este obligat să organizeze pe cheltuiala sa serviciile de medicină a muncii. Scopul medicinei muncii este prevenirea riscurilor și prejudiciilor pentru sănătate cauzate de muncă și condițiile de lucru, precum și promovarea securității muncii, a capacității de muncă și a sănătății angajaților.

Organizarea serviciilor de medicină a muncii este reglementată de Legea privind medicina muncii.

26.1 Activitatea de menținere a capacității de muncă

Activitatea de menținere a capacității de muncă desfășurată la locul de muncă este o cooperare între angajator, angajați și medicina muncii. Principiile activității de menținere a capacității de muncă sunt incluse în programul de acțiune pentru protecția muncii sau în planul de acțiune al medicinei muncii.

Prin acord, aceste principii pot fi incluse și într-un plan de dezvoltare elaborat la locul de muncă sau într-un alt plan similar. Sarcina responsabilului cu protecția muncii și a reprezentantului pentru protecția muncii este să participe la elaborarea, implementarea și monitorizarea planului.

27 DISPOZIȚII PRIVIND PROTECȚIA MUNCII (Securitate și sănătate în muncă – S.S.M.)

Aceste dispoziții se aplică atunci când în locul de muncă lucrează în mod regulat cel puțin 20 de angajați. Totuși, trebuie ales un reprezentant pentru protecția muncii atunci când există cel puțin zece angajați. Și în alte locuri de muncă, angajații pot alege dintre ei un reprezentant pentru protecția muncii.

27.1 Organizarea cooperării în domeniul protecției muncii

Angajatorul desemnează un responsabil cu protecția muncii pentru cooperarea în acest domeniu, dacă nu îndeplinește el însuși această sarcină. Dreptul angajaților de a alege un reprezentant pentru protecția muncii și reprezentanți supleanți este reglementat de legea privind supravegherea protecției muncii și cooperarea în domeniul protecției muncii la locul de muncă.

La locul de muncă se poate conveni, de asemenea, ca angajații să poată alege dintre ei un reprezentant sau mai mulți, pentru protecția muncii.

La convenirea numărului reprezentanților pentru protecția muncii, a sarcinilor și a zonelor de responsabilitate, trebuie acordată atenție caracterului adecvat al domeniilor de responsabilitate.

Evaluarea adecvării trebuie să țină cont de factorii de risc la locul de muncă și de posibilitatea angajaților, inclusiv în cazul muncii în schimburi, de a se întâlni cu reprezentanții pentru protecția muncii.

27.2 Comitetul și alte organisme de cooperare

Pentru cooperarea în domeniul protecției muncii se înființează un comitet de protecție a muncii, cu excepția cazului în care se convine asupra unei alte forme de cooperare.

Aspectele de protecție a muncii ale unui loc de muncă comun care sunt tratate în comitetul de protecție a muncii sunt reglementate în articolul 43 g din legea privind supravegherea protecției muncii și cooperarea în domeniul protecției muncii la locul de muncă.

27.3 Sarcinile personalului de protecție a muncii/S.S.M.

A. Șeful/Responsabilul de protecția muncii/S.S.M.

Sarcina responsabilului cu protecția muncii, pe lângă celelalte sarcini legate de cooperarea în domeniul protecției muncii, este să organizeze, să mențină și să dezvolte cooperarea în domeniul protecției muncii.

B. Reprezentantul lucrătorilor pentru securitate și sănătate în muncă

Sarcinile reprezentantului pentru protecția muncii/S.S.M. sunt cele prevăzute de legea privind supravegherea protecției muncii și cooperarea în domeniul protecției muncii la locul de muncă. În plus, reprezentantul îndeplinește sarcinile care îi revin în baza altor legi și acorduri.

Reprezentantul pentru protecția muncii trebuie să anunțe angajatorul în scris atunci când un supleant îl înlocuiește.

C. Supleantul reprezentantului pentru protecția muncii/S.S.M

Atunci când reprezentantul pentru protecția muncii este temporar împiedicat să-și îndeplinească sarcinile, supleantul se ocupă de acele sarcini esențiale care nu pot fi amânate până la încetarea impedimentului.

D. Agentul / delegatul pentru protecția muncii/securitate și sănătate în muncă

Sarcina agentului pentru protecția muncii este să participe la analiza și implementarea chestiunilor de cooperare privind protecția muncii din zona sa de responsabilitate, exceptând cazurile în care s-a convenit local asupra altor sarcini.

27.4 Necesitatea de formare și obținerea reglementărilor (actelor normative)

Necesitatea de formare necesară pentru îndeplinirea sarcinilor de cooperare în domeniul protecției muncii ale reprezentantului pentru protecția muncii și ale supleantului acestuia trebuie discutată în termen de două luni de la alegere. În același timp, trebuie negociate aranjamentele practice pentru obținerea competențelor necesare.

Angajatorul pune la dispoziția reprezentantului pentru protecția muncii, a delegatului pentru protecția muncii și a celorlalte organe de cooperare în domeniul protecției muncii legile, regulamentele și celelalte dispoziții necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de protecția muncii.

28 CERINȚE PENTRU REPREZENTANTUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

28.1 Scutire de la muncă

Reprezentantului lucrătorilor pentru protecția muncii i se acordă, atunci când este necesar, eliberare de la muncă temporară, repetitivă sau totală pentru îndeplinirea sarcinilor sale.

Contract colectiv de muncă

Reprezentantului/delegatului pentru protecția muncii precum și altor reprezentanți ai personalului care participă la cooperarea dintre companie și personal conform acestui acord, li se acordă, atunci când este necesar, eliberare temporară de la muncă.

La organizarea eliberării de la muncă pentru reprezentantul pentru protecția muncii se respectă următoarele principii:

- A Este oportun ca utilizarea timpului de către reprezentantul pentru protecția muncii să fie convenită între angajator și reprezentantul pentru protecția muncii.
- B Dacă timpul reprezentantului pentru securitatea și sănătatea în muncă nu a fost convenit conform celor menționate mai sus, se va acorda o scutire conform tabelului de mai jos:

Numărul angajaților locului de muncă și al lucrătorilor temporari (închiriați)	Numărul orelor de scutire de la muncă / la 4 săptămâni
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	complet scutit

- C Numărul lucrătorilor reprezentați de reprezentantul pentru securitate și sănătate în muncă se stabilește imediat înaintea alegerilor reprezentantului precum și la un an după alegeri.

La calcularea numărului de lucrători reprezentați de reprezentantul pentru securitate și sănătate în muncă, se ia în considerare și numărul mediu al lucrătorilor temporari (închiriați) care au lucrat la locul de muncă în anul de referință, dacă numărul mediu al acestor lucrători temporari a fost de cel puțin 20 de persoane în perioada analizată.

Dacă reprezentantul pentru securitate și sănătate în muncă este eliberat din activitatea sa pentru perioade regulate și repetitive, el trebuie, în principiu, să își îndeplinească atribuțiile în aceste intervale de timp. Totuși, pentru gestionarea chestiunilor necesare, conducerea trebuie să îi acorde eliberare de la muncă și în alte momente adecvate activității.

28.2 Compensarea pierderii de venit și indemnizația lunară

Angajatorul compensează venitul pierdut de reprezentantul personalului care participă la cooperarea în domeniul securității muncii în timpul programului de lucru, fie în cadrul negocierilor locale cu reprezentanții angajatorului, fie atunci când își îndeplinește alte sarcini convenite cu angajatorul.

Reprezentantului pentru securitate și sănătate în muncă (työsuojeluvaltuutettu) i se compensează pierderea de venit cauzată de îndeplinirea, în timpul programului de lucru, a sarcinilor menționate anterior privind securitatea muncii și, în plus, dacă nu s-a convenit altfel între angajator și reprezentant, i se plătește o indemnizație lunară după cum urmează:

Numărul angajaților locului de muncă și al lucrătorilor temporari	Indemnizația lunară în euro, la momentul valabilității (TES) - C.C.M	Indemnizația lunară în euro, începând cu 01.04.2025	Indemnizația lunară în euro, începând cu 01.03.2026	Indemnizația lunară în euro, începând cu 01.03.2027
---	--	--	---	--

10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400 -	238	244	251	257

Dacă reprezentantul pentru securitate în muncă, delegatul de securitate sau un membru al comitetului de securitate ori al unui alt organism de cooperare echivalent îndeplinește sarcini convenite cu angajatorul în afara programului său normal de lucru, pentru acest timp se plătește un spor de ore suplimentare sau se convine cu acesta o altă formă de compensație.

La calcularea compensării pierderii de venit se folosește câștigul mediu orar.

Pentru compensarea pierderii de venit a reprezentantului pentru securitate în muncă eliberat complet de la muncă se aplică aceeași procedură prin care se stabilește salariul reprezentantului sindical principal eliberat complet de la muncă, conform punctului 43.4.4.

Dezvoltarea salarială a reprezentantului pentru securitate în muncă eliberat parțial de la muncă trebuie să corespundă dezvoltării salariale a celorlalți angajați din aria sa de responsabilitate care lucrează în sarcini cu nivel de dificultate similar. Dezvoltarea salarială se verifică anual.

28.3. Spații de lucru

Angajatorul pune la dispoziția reprezentantului pentru securitate în muncă un loc adecvat pentru păstrarea materialelor necesare îndeplinirii sarcinilor sale. Dacă mărimea locului de muncă necesită un spațiu special, angajatorul oferă un spațiu adecvat în care pot fi purtate discuțiile necesare pentru îndeplinirea sarcinilor.

Reprezentantul pentru securitate în muncă poate, dacă este necesar, să folosească telefonul companiei și alte instrumente obișnuite de birou. Utilizarea echipamentelor de birou, a dispozitivelor informatice și a programelor, precum și aranjamentele practice se stabilesc de comun acord.

29 EFECTELE ÎNDEPLINIRII ATRIBUȚIILOR DE REPREZENTANT AL PERSONALULUI ASUPRA RAPORTULUI DE MUNCĂ, SARCINILOR DE MUNCĂ ȘI SALARIULUI

A. Contractul de muncă

Reprezentantul pentru securitate în muncă, delegatul de securitate și ceilalți reprezentanți ai personalului se află în aceeași poziție în raport de muncă cu angajatorul, indiferent dacă își îndeplinesc funcțiile de încredere pe lângă munca lor obișnuită sau dacă au primit eliberare parțială sau totală de la muncă. Ei sunt obligați să respecte condițiile generale de muncă, programul de lucru, instrucțiunile conducerii și celelalte reguli interne.

B. Transferul întreprinderii

Statutul reprezentantului pentru securitate în muncă continuă neschimbat în cazul transferului întreprinderii, dacă unitatea transferată sau o parte a acesteia își păstrează autonomia. Dacă unitatea transferată sau o parte a acesteia își pierde autonomia, reprezentantul pentru securitate în muncă are dreptul la protecția post-mandat prevăzută la punctul 30.4, începând din momentul în care mandatul încetează din cauza transferului întreprinderii.

C. Dezvoltare profesională

Posibilitățile reprezentantului pentru securitate în muncă de a se dezvolta și de a avansa profesional nu trebuie diminuate din cauza funcției sale.

D. Protecția veniturilor și protecția la transfer

Dacă activitatea de bază a persoanei alese ca reprezentant pentru securitate în muncă îngreunează îndeplinirea sarcinilor de reprezentare, trebuie să i se asigure alte sarcini. O astfel de schimbare nu trebuie să ducă la reducerea veniturilor sale. La organizarea altui loc de muncă se ține cont de condițiile de la locul de muncă și de calificarea acestuia.

Un reprezentant pentru securitate în muncă nu poate fi transferat într-o muncă mai slab remunerată decât cea pe care o avea la momentul alegerii. De asemenea, el nu poate fi transferat într-o muncă inferioară dacă angajatorul îi poate oferi o muncă adecvată calificării sale.

Dacă delegatul de securitate trebuie transferat temporar într-o muncă din afara domeniului său obișnuit, trebuie avut grijă ca acest transfer să nu afecteze în mod nerezonabil îndeplinirea sarcinilor sale.

E. Menținerea competenței profesionale

După încheierea mandatului de reprezentant pentru securitate în muncă, acesta și angajatorul trebuie să analizeze dacă menținerea competenței profesionale necesită formare pentru revenirea la munca anterioară sau una echivalentă. La stabilirea conținutului formării se ține cont de perioada de eliberare de la muncă, de durata mandatului și de schimbările apărute în metodele de lucru în acest timp. Angajatorul asigură formarea.

30 PROTECȚIA RAPORTULUI DE MUNCĂ AL REPREZENTANTULUI PENTRU SECURITATE ÎN MUNCĂ

30.1 Încetarea contractului de muncă și suspendarea (șomajul tehnic) reprezentantului pentru securitate în muncă din motive economice și de producție

Dacă personalul unei companii este concediat sau suspendat (trimis în șomaj tehnic) din motive economice sau de producție, contractul de muncă al reprezentantului pentru securitate în muncă nu poate fi reziliat și acesta nu poate fi suspendat, decât dacă activitatea unității de producție este oprită complet. Dacă însă, de comun acord cu reprezentantul pentru securitate în muncă, se constată că nu i se poate oferi o muncă corespunzătoare profesiei sale sau altă muncă adecvată, se poate face excepție de la această regulă.

Concedierea contractului de muncă al reprezentantului adjunct pentru securitate în muncă sau suspendarea acestuia atunci când el nu acționează ca înlocuitor al reprezentantului pentru securitate în muncă și nici nu are statut de reprezentant sindical, nu poate fi bazată pe rolul său în cooperarea privind securitatea muncii. Angajatorul trebuie să demonstreze, fără o cerere specială, că măsura a rezultat dintr-un alt motiv.

În locurile de muncă unde lucrează cel puțin 30 de angajați, contractul de muncă al primului reprezentant adjunct pentru securitate în muncă poate fi concediat sau acesta poate fi suspendat doar dacă munca pe care o efectuează încetează complet la locul de muncă sau este întreruptă temporar. Obligația angajatorului de a-i asigura altă muncă sau de a-l forma pentru altă muncă se stabilește conform articolului 7 capitolul 4 din Legea contractului de muncă sau, în cazul suspendării temporare, conform articolului 5 capitolul 2, alineatul 1, paragraful 2. La organizarea altui loc de muncă sau a formării profesionale se ține cont și de principiile ordinii de reducere a personalului conform punctului 35.2. Dacă angajatul în cauză acționează ca înlocuitor al reprezentantului pentru securitate în muncă sau are statut de reprezentant sindical, protecția sa specială a contractului de muncă se stabilește conform prevederilor din contractul colectiv referitoare la aceste funcții.

30.2 Încetarea contractului de muncă al reprezentantului pentru securitate în muncă din motive legate de persoana acestuia

Contractul de muncă al reprezentantului pentru securitate în muncă nu poate fi reziliat din motive care țin de acesta fără acordul majorității angajaților pe care îi reprezintă, conform cerinței prevăzute în capitolul 7, articolul 10, alineatul 1 din legea contractului de muncă.

30.3 Încetarea contractului de muncă și considerarea acestuia ca încetat.

Contractul de muncă al reprezentantului pentru protecția muncii nu poate fi reziliat contrar dispozițiilor articolelor 1–3 din capitolul 8 al Legii contractului de muncă. Rezilierea contractului pe motiv că acesta a încălcat regulile de ordine nu este posibilă, cu excepția cazului în care el a omis în mod repetat și semnificativ, în ciuda avertismentului, să își îndeplinească obligațiile de muncă.

La evaluarea motivelor de reziliere a contractului de muncă al reprezentantului pentru protecția muncii, acesta nu poate fi pus într-o poziție mai defavorabilă decât ceilalți angajați.

30.4 Protecția candidaților și protecția ulterioară a reprezentantului pentru protecția muncii

Dispozițiile de mai sus privind protecția raportului de muncă trebuie aplicate și candidatului la funcția de reprezentant al securității muncii, a cărui nominalizare a fost anunțată în scris comitetului de securitate în muncă sau unui alt organism de cooperare echivalent.

Protecția candidatului începe însă cel mai devreme cu trei luni înainte de începerea mandatului reprezentantului pentru protecția muncii care urmează să fie ales și se încheie, pentru cei care nu sunt aleși, odată cu confirmarea rezultatului alegerilor. Dispozițiile privind protecția raportului de muncă trebuie aplicate și unui angajat care a exercitat funcția de reprezentant al securității muncii timp de șase luni după încetarea acestui mandat.

30.5 Despăgubiri

Dacă contractul de muncă al reprezentantului pentru securitatea muncii a fost încetat contrar prezentului acord, angajatorul este obligat să îi plătească drept despăgubire cel puțin echivalentul a 10 și cel mult 30 de luni de salariu. Despăgubirea se stabilește pe baza criteriilor prevăzute la articolul 12 capitolul 2 alineatul 2 din legea contractului de muncă. La stabilirea despăgubirii se va lua în considerare ca factor agravant încălcarea drepturilor prevăzute în prezentul acord. Dacă în unitatea de producție sau într-o unitate de activitate echivalentă lucrează în mod regulat 20 sau mai puțini angajați și funcționari, despăgubirea menționată mai sus va fi de cel puțin echivalentul a 4 luni de salariu și cel mult despăgubirea stabilită conform articolului 12 capitolul 2 alineatul 1 din legea contractului de muncă.

Despăgubirea pentru o suspendare nejustificată se stabilește conform articolului 12 capitolul 1 alineatul 1 din legea contractului de muncă.

30.6 Locuitori

Prevederile acestui punct se aplică locuitorului reprezentantului pentru securitatea muncii pe perioada în care acesta acționează ca înlocuitor, în conformitate cu notificarea făcută în mod corespunzător.

VI DISPOZIȚII SOCIALE

Prevederile privind incapacitatea de muncă tratează drepturile și obligațiile angajatorului și ale angajatului în legătură cu absența cauzată de boala sau accidentul angajatului.

Angajatorul are, în anumite condiții, obligația de a plăti salariu pe durata concediului de maternitate și parentale, precum și în timpul concediului temporar pentru îngrijirea copilului, și de a compensa pierderea de venit pentru timpul alocat examinării medicale.

31 INCAPACITATEA DE MUNCĂ, CONCEDIUL DE SARCINĂ ȘI PARENTAL ȘI CONCEDIUL TEMPORAR PENTRU ÎNGRIJIRE

31.1 Incapacitatea de muncă

31.1.1 Informarea despre incapacitatea de muncă

Angajatul este obligat să informeze imediat, și dacă este posibil înainte de începerea turei, angajatorul despre îmbolnăvirea sa.

Îmbolnăvirea se raportează superiorului direct sau altei persoane desemnate de angajator. Angajatorul trebuie să pună la dispoziția angajaților procedurile privind această notificare.

31.1.2 Neîndeplinirea obligației de notificare

Dacă angajatul omite în mod intenționat să își îndeplinească obligația de a informa imediat angajatorul despre îmbolnăvirea sa, salariul pentru perioada de boală va fi plătit cel mai devreme din ziua în care notificarea a fost făcută.

31.1.3 Condițiile de plată a salariului pe durata incapacității de muncă

Salariul pe perioada de boală este plătit în următoarele condiții:

- angajatul este împiedicat să își desfășoare munca din cauza incapacității de muncă provocate de boală sau accident și
- este prezentată angajatorului o dovadă a incapacității de muncă, acceptată de acesta.

A. Constatarea incapacității de muncă

Incapacitatea de muncă este constatată printr-un certificat medical emis de medicul de medicina muncii al companiei sau de un alt medic acceptat de angajator.

Un certificat medical emis retroactiv este acceptat dacă medicul a consemnat în document motive justificate pentru caracterul retroactiv.

În timpul epidemiilor, medicul poate autoriza asistenta de medicina muncii să elibereze, pe baza propriilor examinări, certificate pentru maximum trei zile odată. Persoana care emite certificate repetate trebuie să fie aceeași asistentă. În caz de recurență, se acordă atenție specială necesității unui consult medical. Înainte ca certificatul emis de asistentă să fie considerat dovadă de incapacitate de muncă, asistenta trebuie să confirme împreună cu medicul că situația permite eliberarea certificatului.

B. Prioritatea utilizării serviciilor de medicină a muncii

Angajatul trebuie să se prezinte cu prioritate la medicul de medicina muncii al companiei. Un certificat medical emis de alt medic este acceptat pentru plata salariului pe perioada bolii dacă angajatul prezintă un motiv justificat pentru utilizarea altui medic.

C. Neclarități legate de certificatele medicale.

Dacă angajatorul nu acceptă certificatul medical prezentat, acesta poate trimite angajatul la un medic desemnat de angajator. Angajatorul suportă costurile certificatei medicale noi.

D. Gestionarea absențelor medicale și auto-declarația angajatului

Gestionarea absențelor medicale

Gestionarea absențelor medicale la locul de muncă se realizează cel mai eficient prin cooperarea conducerii companiei, a superiorilor, a personalului și reprezentanților acestora, precum și a serviciilor de medicină a muncii. Influențarea eficientă necesită un model de acțiune care include identificarea problemelor, stabilirea obiectivelor și măsuri practice. Una dintre măsuri poate fi procedura de auto-declarație, definită mai detaliat în continuare.

Declarația proprie a angajatului privind absențele scurte din cauza bolii

Pentru reducerea absențelor medicale se poate conveni local introducerea procedurii de auto-declarație la locul de muncă. Acordul trebuie făcut în scris între angajator și reprezentantul principal al lucrătorilor. Acordul poate viza absențe cu durată de maximum trei zile. Procedura de auto-declarație se aplică absențelor medicale proprii ale angajatului, precum și absențelor temporare absolut necesare pentru organizarea sau asigurarea îngrijirii unui copil care s-a îmbolnăvit brusc, conform subpunctului 31.3.

Aspecte care pot fi convenite local includ, printre altele:

- obiectivele acordului
- cine este vizat de acord
- cui se face notificarea
- modalitatea de notificare
- modul de înregistrare a notificării
- procedura în cazul continuării bolii
- eventuale limite ale numărului de absențe acceptate
- dreptul angajatorului de a trimite angajatul la un control (de medicina muncii)
- prevenirea abuzurilor și posibilitatea de a se abate de la regulile de plată a salariului în caz de abuz
- monitorizarea implementării acordului
- durata acordului și posibilitatea de reziliere.

31.1.4 Baza de plată a salariului pe perioada de incapacitate de muncă și durata perioadei acoperite

Salariul pe perioada de boală se plătește angajatului cu salariu orar în conformitate cu câștigul mediu orar. Angajatul cu salariu lunar primește, pentru perioada de boală acoperită de angajator, salariul lunar stabilit ca salariu personal în regim orar.

Salariul pe perioada bolii se plătește pentru zilele lucrătoare prevăzute în programul de lucru, care se încadrează în intervalul calendaristic menționat mai jos, după cum urmează:

Relația de muncă, care înainte de începerea incapacității de muncă a continuat fără întrerupere	Perioada calendaristică
cel puțin 1 lună dar mai puțin de 3 ani	28 zile
3 ani dar mai puțin de 5 ani	35 zile
5 ani dar mai puțin de 10 ani	42 zile
10 ani sau mai mult	56 zile

Salariul pe durata incapacității de muncă se plătește pentru orele de lucru regulate din programul de lucru al fiecărei zile lucrătoare acoperite.

A. Contracte de muncă care au durat cel puțin șase luni

Pentru angajatul al cărui contract a durat neîntrerupt cel puțin 6 luni înainte de începerea bolii, salariul pe durata incapacității se plătește începând cu prima zi de boală care, dacă angajatul ar fi fost la lucru, ar fi fost ziua lui de muncă.

B. Perioada de așteptare în contractele mai scurte de șase luni
Salariul pe durata incapacității se plătește începând cu a doua zi de boală care, dacă angajatul ar fi fost la lucru, ar fi fost ziua lui de muncă. Prima zi de absență este zi de așteptare.

Contract colectiv de muncă

Dacă incapacitatea de muncă cauzată de boală continuă timp de cel puțin șase zile lucrătoare după ziua îmbolnăvirii, angajatorul plătește salariul și pentru ziua de carență.

Dacă incapacitatea de muncă este cauzată de un accident de muncă, salariul pe durata incapacității se plătește și pentru ziua de carență.

C. Contract de muncă mai scurt de o lună

Dacă incapacitatea de muncă din cauza bolii sau a accidentului începe înainte ca raportul de muncă să fi durat o lună, angajatorul plătește ca salariu pe durata bolii 50% din salariul orar personal al angajatului. Salariul pe durata bolii se plătește cel mult pentru acele zile lucrătoare din programul de lucru care se află în intervalul dintre ziua apariției incapacității și perioada de nouă zile lucrătoare de după aceasta. Condițiile de plată și ziua de carență se determină conform acestui capitol.

Dacă, potrivit legii asigurării de sănătate, dreptul angajatului la indemnizație zilnică începe mai devreme, perioada pentru care trebuie plătit salariul se reduce corespunzător.

D. Îmbolnăvirea în timpul zilei de lucru

Dacă angajatul devine incapabil de muncă din cauza bolii sau accidentului în timpul zilei de lucru, i se plătește o compensație calculată după câștigul mediu pe oră pentru timpul de lucru pierdut în acea zi.

În contractele de muncă mai scurte de șase luni, dacă incapacitatea de muncă continuă, următoarea zi de lucru este o zi de carență. Ziua începerii lucrului este o zi de carență în contractele de muncă mai scurte de șase luni dacă angajatul este deja incapabil de muncă la sosirea la locul de muncă.

E. Recurența aceleiași boli

Dacă angajatul se îmbolnăvește din nou de aceeași boală în termen de cel mult 30 de zile de la data la care ultima dată i s-a plătit salariu pentru perioada de boală sau indemnizație de boală, plata salariului pe durata bolii începe fără zi de carență, dacă perioada de compensare nu a fost încă epuizată pentru această boală. Plata salariului pe durata bolii continuă până la încheierea perioadei de boală sau a perioadei de compensare.

Perioada de compensare, în cazul recurenței aceleiași boli, nu trebuie să fie continuă, ci poate fi formată din mai multe perioade de incapacitate de muncă.

Conceptul de aceeași boală se stabilește în cazurile neclare conform interpretărilor din legea asigurării de sănătate.

Dacă incapacitatea de muncă cauzată de boală sau accident a început în timpul sau imediat după o altă incapacitate de muncă cauzată de altă boală sau accident și angajatul nu a fost între timp apt de muncă, perioadele de boală sunt considerate, pentru plata salariului de boală, ca o singură incapacitate de muncă.

31.1.5 Refuzarea plății salariului de boală

Salariul pe durata bolii nu se plătește dacă angajatul a cauzat boala sau accidentul în mod intenționat, printr-o activitate infracțională, printr-un mod de viață nesăbuit sau prin alte forme de neglijență gravă.

31.1.6 Momentul plății salariului de boală

Dacă angajatul a anunțat imediat incapacitatea sa de muncă și nu există neclarități privind temeiul sau cuantumul salariului de boală, angajatorul plătește salariul aferent perioadei de boală la data obișnuită de plată a salariului, fără a aștepta primirea indemnizației de boală, de maternitate sau a altei compensații similare.

31.1.7 Salariul pe durata bolii și șomajul tehnic

Dacă angajatul este incapabil de muncă din cauza unei boli sau accident în momentul în care i se comunică notificarea de șomaj tehnic, iar boala continuă după începerea acesteia, salariul pe durata bolii se plătește conform acestui articol și pentru perioada de șomaj tehnic, până când încetează incapacitatea de muncă sau perioada de compensare.

Dacă angajatul se îmbolnăvește după ce notificarea de șomaj tehnic a fost comunicată, salariul pe durata bolii se plătește până la începutul șomajului tehnic, moment în care calcularea perioadei de compensare se întrerupe. Dacă angajatul este bolnav la momentul încheierii șomajului tehnic, salariul pe durata bolii se plătește conform acestui articol până când încetează incapacitatea de muncă sau perioada de compensare.

Pentru perioada de șomaj tehnic nu se plătește salariu de boală, cu excepția cazurilor menționate mai sus. Dacă incapacitatea de muncă începe în timpul șomajului tehnic și continuă după încheierea lui, obligația angajatorului de a plăti salariul de boală începe după încetarea șomajului tehnic.

În contractele de muncă de sub șase luni, prima zi de lucru de după încheierea șomajului tehnic este zi de carență, considerată totodată zi de îmbolnăvire și prima zi a perioadei pentru care poate fi plătit salariul de boală. Dacă incapacitatea continuă cel puțin șase zile lucrătoare după ziua de îmbolnăvire, angajatorul plătește salariu și pentru ziua de carență.

31.1.8 Muncă înlocuitoare (korvaava työ)

Angajatul nu este întotdeauna complet incapabil de muncă din cauza unei boli sau accident. Este posibil ca angajatului să i se poată atribui alt tip de muncă decât cea obișnuită, așa-numita muncă înlocuitoare.

Dispozițiile și instrucțiunile acestui subcapitol trebuie aplicate și atunci când munca înlocuitoare menționată este numită altfel. Munca înlocuitoare trebuie să fie adecvată și, pe cât posibil, să corespundă sarcinilor normale ale angajatului sau, uneori, poate fi vorba și de o formă de instruire potrivită pentru angajat.

În certificatul medical privind incapacitatea de muncă ar fi de dorit să fie descrise eventualele restricții pe care boala sau vătămarea le cauzează asupra capacității de a lucra. Decizia angajatorului de a atribui angajatului muncă înlocuitoare trebuie să se bazeze pe o evaluare medicală justificată.

Atribuirea muncii înlocuitoare trebuie să se bazeze pe reguli procedurale discutate în comun la locul de muncă și pe consultarea medicului de medicina muncii. Înainte de începerea muncii înlocuitoare, angajatului trebuie să i se ofere posibilitatea de a discuta cu medicul de medicina muncii.

Instrucțiuni mai detaliate privind munca înlocuitoare se găsesc pe paginile web ale federațiilor.

31.1.9 Managementul capacității de muncă

Sarcina superiorului este să cunoască limitările capacității de muncă ale angajatului și impactul acestora asupra capacității de a face față muncii. Investigarea cauzelor absențelor și alte aspecte legate de absențe servesc acestui scop. Sarcina superiorului este, la nevoie, să intervină în cazul absențelor repetate sau prelungite. Este necesar să se ia măsuri preventive pentru a evita absențele.

În gestionarea eventualelor situații problematice, este esențială cooperarea superiorilor cu serviciile de medicină a muncii, departamentul de resurse umane, specialiștii în protecția muncii și reprezentanții personalului.

31.1.10 Prelungirea carierei

Angajatorul și angajatul care a împlinit 58 de ani poartă o discuție privind eventualele măsuri care sprijină continuarea muncii de către angajatul în vârstă. În publicația comună a federațiilor *Modelul de carieră în industria tehnologică* există exemple de astfel de măsuri.

31.2 Concediul de sarcină și concediul parental

Concediul de risc maternal, concediul de sarcină, concediul parental și concediul pentru îngrijirea copilului se stabilesc conform legii contractelor de muncă și legii asigurărilor sociale.

Părintelui care naște, al cărui contract de muncă a durat cel puțin șase luni înainte de data estimată a nașterii, i se plătește salariu pe baza câștigului mediu orar pentru zilele de lucru conform programului de lucru, pentru o perioadă calendaristică neîntreruptă de maximum 56 de zile începând de la data începerii concediului de sarcină.

Părintelui care nu este părinte biologic, al cărui contract de muncă a durat cel puțin șase luni înainte de începerea concediului parental, i se plătește salariu pe baza câștigului mediu orar pentru zilele de lucru conform programului de lucru, pentru o perioadă calendaristică de maximum 6 zile lucrătoare.

Prin părinte care nu este părinte biologic se înțelege părintele copilului definit în articolul 9 capitolul 5, alineatul 1 din Legea asigurărilor sociale, părintele care a recunoscut copilul conform alineatului 2 și persoana care a adoptat copilul conform alineatului 3 al aceluiași articol. Dreptul la remunerație al părintelui adoptator se aplică unui copil sub vârsta de șapte ani.

31.3 Îmbolnăvirea copilului

Angajatul are dreptul să primească un concediu plătit temporar atunci când propriul copil sub 10 ani sau un alt copil sub 10 ani care locuiește permanent în gospodăria sa se îmbolnăvește brusc, pentru a organiza îngrijirea copilului sau pentru a-l îngriji. Compensația pentru această scurtă absență temporară se plătește în același mod ca salariul în caz de boală. Dacă raportul de muncă a durat mai puțin de șase luni înainte de începerea absenței, prima zi de absență este zi de carență.

Compensația se plătește în următoarele condiții:

A. Dovada îmbolnăvirii copilului

Despre boala copilului și necesitatea absenței angajatului de la muncă din acest motiv trebuie prezentată aceeași dovadă care este cerută, conform contractului colectiv de muncă și practicilor adoptate în companie, pentru boala proprie a angajatului.

B. Persoane îndreptățite la absență

Sunt îndreptățiți la absență, dacă locuiesc permanent în aceeași gospodărie cu copilul:

- părinții biologici ai copilului
- părinții adoptivi ai copilului
- alți tutori ai copilului

Aceleași drepturi le are și părintele care nu locuiește în aceeași gospodărie cu copilul (părinte la distanță).

C. Persoana care utilizează dreptul la absență

Tutorii copilului decid care dintre părinți utilizează dreptul la absență sau dacă dreptul va fi folosit de o altă persoană care locuiește permanent în aceeași gospodărie cu copilul.

Angajatorul are dreptul să primească o dovadă că tutorii copilului nu folosesc simultan acest drept de absență.

D. Scopul și durata absenței

Absența angajatului trebuie să fie necesară pentru organizarea îngrijirii copilului care s-a îmbolnăvit brusc sau pentru a-l îngriji. Angajatorul are dreptul să primească o dovadă privind posibilitatea și adecvarea locului de îngrijire al copilului, precum și a membrilor familiei care locuiesc în aceeași gospodărie, de a se ocupa de copil.

Durata absenței poate fi de 1, 2, 3 sau 4 zile lucrătoare consecutiv. Absența este necesară numai atât timp cât îngrijirea copilului nu a fost încă organizată. Măsurile necesare și posibile pentru organizarea îngrijirii copilului trebuie luate și în zilele libere ale angajatului.

E. Condiția privind activitatea salarială a tutorelui

Dreptul angajatului la compensație pentru durata absenței presupune că ambii tutori ai copilului, care locuiesc permanent în aceeași gospodărie, sunt salariați sau că unul dintre tutori este împiedicat să participe la îngrijirea copilului din cauza unei formări profesionale care conduce la o calificare, desfășurate în afara locuinței, sau din cauza obligațiilor de serviciu militar sau civil.

F. Ambii tutori în muncă în schimburi

Dacă tutorii copilului sunt angajați ai aceluiași angajator și lucrează în ture care se succed, se oferă tutorelui care se află acasă posibilitatea de a îngriji copilul care s-a îmbolnăvit brusc, fără pierdere de salariu, până când celălalt tutore se întoarce acasă din tură. Durata unei astfel de absențe plătite este egală cu timpul necesar pentru deplasarea dus-întors între locuință și locul de muncă.

G. Reapariția aceleiași boli

Dacă copilul se îmbolnăvește din nou de aceeași boală în termen de cel mult 30 de zile de la data la care s-a plătit ultima

compensație conform acestui punct, plata compensației continuă fără zi de carență până la epuizarea perioadei maxime de patru zile lucrătoare pentru această boală.

H. Îmbolnăvirea copilului în timpul zilei de lucru a tutorelui

Dacă un copil se îmbolnăvește brusc în timpul zilei de lucru a tutorelui și celălalt tutore trebuie să organizeze îngrijirea sau să îngrijească copilul în modul prevăzut în acest punct, i se plătește o compensație corespunzătoare timpului de lucru regulat pierdut în acea zi, pe baza salariului mediu orar.

I. Îngrijirea unui copil grav bolnav sau cu dizabilitate

Un angajat al cărui copil are o boală gravă sau o dizabilitate conform decretului guvernului (decret privind aplicarea legii asigurărilor de sănătate) are dreptul să lipsească de la muncă pentru a participa la îngrijirea copilului, la reabilitare sau la un curs de adaptare sau reabilitare, în conformitate cu articolul 10 capitolul 2 alineatul 2 din legea asigurărilor de sănătate, cu condiția să fi convenit în prealabil asupra absenței cu angajatorul.

31.3.1. Efectul absenței asupra concediului de odihnă

Zilele plătite de absență prevăzute în punctul 31.3 (A–H) sunt considerate echivalente zilelor de muncă în sensul legii concediului anual.

31.4 Deducerile din salariul pentru perioada de boală sau pentru concediul de maternitate și parental

Din salariul plătit pentru perioada de boală sau pentru concediul de maternitate și parental se deduce suma pe care angajatul o primește pentru aceeași incapacitate de muncă sau naștere pentru aceeași perioadă sub formă de indemnizație de boală, indemnizație de maternitate sau parentală sau altă compensație similară acordată prin lege sau contract.

Totuși, angajatorul nu are dreptul să deducă partea din compensație plătită angajatului pe baza unei asigurări voluntare pe care acesta a finanțat-o integral sau parțial

Pentru perioada în care angajatorul i-a plătit angajatului salariul pentru timpul de boală sau pentru concediul de maternitate și parental, acesta are dreptul să primească indemnizația de boală, de maternitate, de paternitate sau parentală ori o compensație echivalentă care i s-ar cuveni angajatului sau să recupereze această sumă de la angajat, însă nu mai mult decât suma pe care a plătit-o.

Dacă angajatul este bolnav într-o zi în care nu se lucrează din cauza săptămânii de lucru reduse, angajatorul nu are dreptul să primească indemnizația de boală, parentală sau de maternitate pentru acea zi.

Dacă indemnizația sau compensația echivalentă nu este plătită din motive imputabile angajatului, sau dacă este plătită într-un quantum mai mic decât cel la care ar fi avut dreptul conform legii, angajatorul are dreptul să deducă din salariul plătit pentru perioada de boală sau pentru concediul de maternitate și parental suma indemnizației sau partea care nu a fost plătită din cauza neglijenței angajatului.

32 EXAMINĂRI MEDICALE

32.1 Compensarea pierderii de venit pentru perioada examinării medicale obligatorii

Angajatorul compensează angajatului pierderea de venit, cheltuielile necesare de deplasare și plătește diurna conform punctului 22.4.2, dacă în timpul contractului de muncă angajatul este trimis sau obligat să se prezinte la un control medical sau la investigații care se bazează pe:

- decretul guvernului privind principiile bunei practici în medicina muncii, conținutul serviciilor de medicină a muncii și formarea profesioniștilor și experților (708/2013) și pe planul aprobat al serviciilor de medicină a muncii.

- legea privind tinerii lucrători (998/93)
- legea privind radiațiile (859/2018) sau
- legea privind bolile infecțioase-contagioase (1227/2016).

Pierderea de venit este compensată pentru timpul echivalent orelor de lucru regulate pierdute de angajat în cadrul controlului sau investigației medicale și al deplasărilor aferente.

Dacă examinarea are loc în timpul liber al angajatului, i se plătește acestuia, ca despăgubire pentru cheltuielile suplimentare, o sumă egală cu cuantumul minim al indemnizației de boală conform capitolului 11 §10 din legea asigurărilor de sănătate.

32.2 Compensarea pierderii de venit pentru alte examinări medicale

Condițiile pentru compensarea pierderii de venit pentru alte examinări medicale decât cele obligatorii sunt următoarele:

A. Condiții de bază

(se aplică tuturor situațiilor din punctele B 1–3)

1. Trebuie să fie vorba despre un caz de îmbolnăvire sau accident în care este necesar să se ajungă urgent la un control medical. Angajatul trebuie să prezinte o dovadă a examinării medicale acceptată de angajator și, la solicitarea angajatorului, o dovadă privind durata totală a examinării, inclusiv timpul de așteptare și timpul de deplasare rezonabil.
2. În alte situații de îmbolnăvire sau accident decât cele menționate la punctul 1, se cere ca angajatul să programeze consultația medicală în timpul programului de lucru doar dacă nu este posibil să obțină o programare în afara orelor de lucru într-un termen rezonabil. Angajatul trebuie să prezinte o dovadă credibilă că nu a putut obține o programare în afara orelor de lucru.

Contract colectiv de muncă

3. Angajatul trebuie să anunțe angajatorul în prealabil despre mersul la medic. Dacă din cauza unui impediment de neînălțurat nu se poate face anunțul în prealabil, acesta trebuie făcut imediat ce devine posibil.
4. Examinarea medicală trebuie organizată astfel încât să se evite pierderea inutilă a timpului de lucru.
5. Dacă angajatul primește salariu pentru perioada de boală în timpul examinării medicale, nu se plătește despăgubire pentru pierderea de venit în baza prevederilor privind examinările medicale. Nu se plătește despăgubire nici pentru examinările medicale efectuate în ziua de carență prevăzută de regulile salariale pentru boală.
6. Dacă boala a fost cauzată de propria neglijență gravă sau intenție, pierderea de venit nu este compensată.

B. Condiții speciale

Pierderea de venit este compensată:

1. Boală nouă sau recurentă

- pentru perioada unei examinări medicale în care se constată boala angajatului
- pentru perioada de cel mult o zi de incapacitate de muncă cauzată de o investigație medicală
- se aplică totuși regulile privind plata salariului în caz de boală, dacă angajatul este internat pentru observare sau investigații din cauza simptomelor bolii

2. Boală diagnosticată anterior

- pentru perioada unei examinări medicale necesare unei boli cronice, cu condiția ca aceasta să fie efectuată de un medic specialist sau într-o policlinică de specialitate, pentru stabilirea tratamentului,

- în cazul în care boala s-a agravat în mod semnificativ, motiv pentru care angajatul a fost nevoit să meargă la un control medical
- pentru timpul necesar efectuării unui control la medicul specialist corespunzător domeniului necesar pentru stabilirea tratamentului, în urma căruia se poate da, de exemplu, o prescripție pentru achiziționarea unui dispozitiv medical, cum ar fi ochelarii;
- pentru timpul necesar efectuării unui control medical necesar pentru stabilirea tratamentului unei alte boli deja diagnosticate, numai dacă serviciile medicale nu sunt disponibile în afara programului de lucru;
- pentru timpul incapacității de muncă cauzate de o procedură medicală necesară în tratamentul unei boli oncologice; în acest caz se aplică regulile privind plata salariului pe durata bolii.

3. *Analize de laborator și radiografii*

Pentru timpul necesar efectuării analizelor de laborator, radiografiilor sau altor investigații similare, care sunt efectuate în legătură directă cu un control medical compensabil. Investigația trebuie să fie prescrisă de medic și să facă parte din control.

Pentru investigații de laborator, radiografii sau alte investigații similare efectuate separat, pierderea de venit se compensează doar dacă angajatul nu poate efectua investigația în afara programului de lucru sau dacă boala necesită realizarea investigației într-un anumit moment al zilei. O astfel de cerință privind momentul trebuie justificată printr-un certificat medical.

4. *Control medical sau investigație legată de sarcină*

Pentru timpul necesar efectuării controlului medical necesar pentru obținerea certificatului medical cerut pentru acordarea indemnizației de maternitate conform legii asigurărilor de sănătate, precum și pentru timpul necesar investigațiilor medicale prenatale (în sensul art. 4 cap. 8 alin. 2 din Legea contractelor de muncă), dacă angajata nu a putut obține programare în afara orelor de lucru.

Contract colectiv de muncă

Condiția este ca examenul să fie organizat astfel încât să se evite pierderea inutilă de timp de lucru.

La cerere, angajata trebuie să prezinte angajatorului dovada că investigația este legată de sarcină și că efectuarea ei în timpul programului de lucru este necesară.

5. Boală dentară acută

Dacă o boală dentară acută provoacă incapacitate de muncă înaintea procedurilor de tratament și necesită tratament în aceeași zi sau în timpul aceluiași schimb de lucru, timpul necesar tratamentului se compensează, dacă tratamentul nu poate fi obținut în afara programului de lucru. Incapacitatea de muncă și urgența tratamentului trebuie dovedite printr-un certificat emis de medicul stomatolog.

32.3 Control medical la angajare

Dacă lucrătorul este obligat să efectueze un control medical la începutul relației de muncă deoarece angajatorul consideră controlul medical o condiție pentru încheierea sau continuarea contractului, angajatului i se compensează costurile controlului medical și ale eventualelor analize de laborator sau radiologice aferente, precum și pierderea de venit pentru timpul de lucru regulat pierdut, dacă programarea nu a putut fi făcută în afara orelor de lucru.

Pierderile de venit cauzate de un control medical efectuat înainte de începerea relației de muncă nu se compensează. Costurile controlului sunt totuși compensate dacă angajatorul care a cerut controlul angajează persoana respectivă.

32.4 Baza de compensare și deduceri

Compensițiile menționate mai sus pentru pierderea de venit sunt plătite în conformitate cu capitolul 15 al prezentului contract colectiv sau cu punctul 17.1, iar costurile de deplasare și indemnizația zilnică conform punctelor 22.4.1 și 22.4.2.

Deducerile din compensarea pierderii de venit se efectuează în același mod ca deducerile prevăzute pentru plata salariului pe durata incapacității de muncă, conform punctului 31.4 al contractului colectiv.

VII ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI CONCEDIEREA TEMPORARĂ A ANGAJATULUI

Prevederile privind protecția raportului de muncă reglementează dreptul angajatorului de a înceta contractul de muncă al angajatului sau de a-l concedia temporar, precum și procedurile care trebuie respectate în aceste situații. Angajatul are dreptul la despăgubiri în cazul încetării nejustificate a contractului de muncă sau al concedierii temporare nejustificate.

33 SFERA DE APLICARE

Prevederile din această secțiune se aplică:

- încetării unui contract de muncă pe durată nedeterminată prin notificare (preaviz);
- concedierii temporare a angajatului (lomauttaminen);
- rezilierii imediate a contractului de muncă și situațiilor în care contractul se consideră reziliat;
- demisiei angajatului;
- procedurii de încetare a contractului de muncă;
- procedurii de concediere temporară.

Prevederile acestei secțiuni NU se aplică:

- rezilierii contractului în perioada de probă (Legea contractelor de muncă, cap. 1, art. 4),
- încetării contractului de muncă în cadrul procedurii de reorganizare a întreprinderii (TSL cap. 7 art. 7),
- încetării contractului ca urmare a falimentului sau decesului angajatorului (TSL cap. 7 art. 8),
- contractelor de tip ucenicie prevăzute de legea privind formarea profesională.

Totuși, la rezilierea contractului pe durata perioadei de probă, precum și la concedierea în cadrul reorganizării sau în cazul falimentului/decesului angajatorului, se aplică procedurile prevăzute la punctele 39.3 și 39.4. În cazul rezilierii în perioada de probă se aplică și procedura de la punctul 39.2.

34 ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI CONCEDIEREA TEMPORARĂ DIN MOTIVE LEGATE DE ANGAJAT SAU DE PERSOANA ACESTUIA

34.1 Concedierea temporară din motive legate de angajat

Angajatorul poate concedia temporar angajatul pe o perioadă determinată fără respectarea perioadei de notificare pentru concediere temporară, pe aceleași temeuri pe baza cărora contractul de muncă ar putea fi reziliat prin preaviz sau reziliat imediat.

34.2 Motive de concediere legate de persoana angajatului

Angajatorul nu poate înceta contractul de muncă din motive ce țin de angajat sau de persoana acestuia fără un motiv real și serios, conform articolelor 7:1–2 din Legea contractelor de muncă.

Motivele imputabile angajatului, cum ar fi neglijența în muncă, încălcarea instrucțiunilor emise de angajator în limitele dreptului său de a supraveghea munca, absența nejustificată și neglijența evidentă la locul de muncă, sunt considerate motive obiective și întemeiate.

34.3 Temeiurile pentru rezilierea imediată sau considerarea contractului ca fiind reziliat

Angajatorul poate rezilia imediat contractul de muncă pe temeiurile prevăzute în capitolul 8, articolul 1 din Legea contractelor de muncă și are dreptul să considere contractul ca fiind reziliat conform capitolului 8, articolul 3 din aceeași lege.

35 ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ DIN MOTIVE ECONOMICE, DE PRODUCȚIE SAU DIN REORGANIZAREA ACTIVITĂȚII ANGAJATORULUI

35.1 Motivele de concediere

Motivele de încetare a contractului de muncă sunt cele prevăzute în capitolul 7, articolele 1 și 3 din Legea contractelor de muncă (motive economice, de producție sau cauzate de reorganizarea activității angajatorului).

Obligația angajatorului de a oferi alt loc de muncă sau formare profesională se referă în primul rând la munca disponibilă în aceeași zonă de navetă, pentru care angajatul poate fi plasat în mod rezonabil și adecvat.

35.2 Ordinea reducerii personalului

Angajatorul trebuie să concedieze sau să suspende în ultimul rând acei angajați care sunt importanți pentru activitatea firmei datorită competențelor lor profesionale și altor capacități, precum și angajații care și-au pierdut o parte din capacitatea de muncă în timpul lucrului pentru același angajator.

De asemenea, angajatorul trebuie să acorde atenție duratei contractului de muncă și numărul persoanelor aflate în întreținerea angajatului (obligația de întreținere).

35.3 Curgea perioadei de preaviz și contractele pe durată determinată

Dacă contractul de muncă al angajatului a fost reziliat din motive economice sau de producție, dar există în continuare muncă disponibilă după expirarea perioadei de preaviz, se poate încheia cu angajatul un contract de muncă pe durată determinată pentru realizarea lucrărilor rămase.

35.4 Reangajarea lucrătorului

De la obligația angajatorului privind reangajarea angajatului, prevăzută în articolul 6, secțiunea 6 din Legea contractelor de muncă, se poate deroga printr-un acord între angajator și angajat. Acordul se încheie în scris în situația de concediere sau încetare a contractului de muncă. În acord se iau în considerare măsurile pe care angajatorul le-a întreprins pentru a facilita reangajarea angajatului.

Încheierea acordului și eventualele plăți efectuate în baza acestuia pot afecta drepturile angajatului la prestații de șomaj. Angajatului trebuie să i se ofere suficient timp pentru a clarifica modul în care acordul îi afectează situația înainte de a-l semna.

36 CONCEDIU PENTRU REANGAJARE / TIMP PENTRU CAUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

36.1 Scopul concediului pentru reangajare

Un angajat concediat din motive economice, de producție sau ca urmare a reorganizării activității angajatorului are, în perioada de preaviz, dreptul la **concediu pentru reangajare cu salariu întreg** pentru a participa la:

- elaborarea programului de reangajare prevăzut în Legea serviciilor publice de forță de muncă și întreprinderi (916/2012),
- formare profesională pentru adulți, stagii sau învățare la locul de muncă în conformitate cu programul de reangajare,
- căutarea unui nou loc de muncă, interviuri de angajare sau programe de reintegrare profesională, fie inițiate de angajat, fie de o autoritate.

Angajatorul și angajatul pot conveni altfel cu privire la dreptul la concediul pentru reangajare.

Prin salariu integral se înțelege câștigul mediu pe oră al unui angajat plătit cu salariu orar.

Prin salariu integral al unui angajat plătit cu salariu lunar se înțelege salariul lunar de bază (salariul personal orar convertit în salariu lunar).

36.2 Durata concediului de căutare a unui loc de muncă

Durata concediului de căutare a unui loc de muncă se stabilește în funcție de durata preavizului, după cum urmează:

- Maximum cinci zile lucrătoare în total, dacă perioada de preaviz este de cel mult o lună;
- Maximum zece zile lucrătoare în total, dacă perioada de preaviz este mai lungă de o lună, dar nu depășește patru luni;
- Maximum douăzeci de zile lucrătoare în total, dacă perioada de preaviz depășește patru luni.

Pe lângă cele de mai sus, lucrătorul are dreptul să primească până la cinci zile lucrătoare suplimentare de concediu pentru a participa la formare profesională pentru adulți, practică sau învățare la locul de muncă, conform programului de sprijin pentru angajare.

36.3. Utilizarea concediului de căutare a unui loc de muncă

Înainte de a utiliza acest concediu sau o parte din el, lucrătorul trebuie să informeze angajatorul din timp cât mai bun posibil despre intenția și motivul concediului și, la cerere, să prezinte o dovadă credibilă pentru fiecare motiv al concediului.

Utilizarea concediului de căutare a unui loc de muncă nu trebuie să cauzeze angajatorului un prejudiciu semnificativ.

Prin zile lucrătoare se înțeleg zilele de lucru conform programului de lucru. Concediul poate fi folosit și fracționat, în porțiuni ale zilei de lucru.

37 SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ (ȘOMAJ TEHNIC) DIN MOTIVE ECONOMICE, DE PRODUCȚIE SAU REORGANIZARE

37.1 Motivele suspendării

Motivele suspendării contractului sunt cele prevăzute în articolul 5, capitolul 2, alineatele 1-3 din Legea contractului de muncă.

Obligația angajatorului de a oferi muncă sau de a asigura formare profesională se aplică în primul rând locurilor de muncă disponibile în aceeași zonă de navetă, în care lucrătorul poate fi plasat în mod rezonabil și adecvat.

A. Reducerea temporară a muncii

Dacă volumul de muncă sau capacitatea angajatorului de a oferi muncă a scăzut temporar, angajatorul poate suspenda contractul lucrătorului pentru o perioadă corespunzătoare scăderii temporare sau pe durată nedeterminată. Scăderea muncii este considerată temporară dacă se estimează că va dura cel mult 90 de zile calendaristice.

B. Reducerea muncii pentru o durată mai mare decât temporar

Dacă reducerea muncii se estimează că va dura mai mult de 90 de zile calendaristice, lucrătorul poate fi suspendat pe perioadă determinată sau nedeterminată.

37.2 Ordinea reducerii forței de muncă

În cazul suspendării contractelor, angajatorul este obligat să respecte ordinea reducerii forței de muncă stabilită în secțiunea 35.2 a contractului colectiv.

37.3 Perioada de preaviz pentru suspendarea contractului

În cazul suspendării contractului de muncă, trebuie respectată o perioadă de preaviz de cel puțin 14 zile. Angajatorul nu este obligat să ofere o informare preliminară separată despre suspendare.

37.4 Program redus de lucru

Procedurile privind suspendarea contractului se aplică și în situația în care se trece la timp de lucru redus.

37.5 Acord local

Suspendarea, motivele suspendării și perioada de preaviz pot fi stabilite diferit printr-un acord local, conform capitolului 44 al contractului colectiv.

37.6 Amânarea începerii suspendării

Dacă angajatorul primește muncă temporară în perioada de preaviz a suspendării, acesta poate amâna data începerii suspendării.

Amânarea începerii suspendării, fără a aplica o nouă perioadă de preaviz, se poate face o singură dată și numai pe durata muncii temporare.

37.7 Suspendarea întreruptă

Dacă angajatorul primește muncă temporară după ce suspendarea a început deja, angajatorul și lucrătorul pot conveni, înainte de începerea muncii, să întrerupă suspendarea, cu condiția ca suspendarea să continue imediat după terminarea muncii, fără un nou preaviz. Când se ajunge la un astfel de acord, angajatorul trebuie să informeze lucrătorul despre durata estimată a muncii temporare.

37.8 Alt loc de muncă în timpul suspendării

Pe durata suspendării contractului, lucrătorul are dreptul să accepte un alt loc de muncă.

37.9 Încetarea contractului de muncă în timpul suspendării

A. Dreptul lucrătorului suspendat de a rezilia contractul

Un lucrător suspendat are dreptul să rezilieze contractul de muncă cu efect imediat, indiferent de durata perioadei de preaviz. Acest drept nu există dacă data încetării suspendării este deja cunoscută lucrătorului în cele 7 zile anterioare încheierii suspendării.

B. Dreptul lucrătorului suspendat la plata salariului pe perioada de preaviz atunci când angajatorul reziliază contractul

Dacă angajatorul reziliază contractul în timpul suspendării, lucrătorul are dreptul, conform art. 5 cap. 7 alin. 2 din Legea contractului de muncă, să primească salariul pentru perioada de preaviz. Din salariul pentru perioada de preaviz nu se deduce salariul corespunzător perioadei de preaviz a suspendării (lomautusilmoitusaiika). Lucrătorul are, de asemenea, dreptul la indemnizație de concediu conform Legii concediilor (vuosilomalaki) pentru perioada de preaviz.

Salariul pentru perioada de preaviz se plătește la intervalele normale de plată a salariului.

C. Demisia lucrătorului după 200 de zile de suspendare

Un lucrător suspendat care demisionează conform art. 5 cap. 7 alin. 3 din Legea contractului de muncă, după ce suspendarea a durat cel puțin 200 de zile consecutive, are dreptul să primească ca despăgubire salariul aferent perioadei de preaviz aplicabile angajatorului. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul să primească indemnizația de concediu pentru perioada corespunzătoare preavizului.

Plata compensației după demisia angajatului după 200 de zile de concediere. Compensația se plătește în primul rând în prima zi normală de plată a salariului după încetarea contractului de muncă, însă cel târziu în termen de o lună de la încetarea raportului de muncă.

Angajatorul și angajatul pot, înainte de data stabilită a plății salariului final, să convină asupra unei alte date pentru plata salariului final. Acordul trebuie încheiat în formă scrisă.

În ciuda încetării contractului de muncă, părțile pot conveni să încheie un contract de muncă pe durată determinată pentru perioada de preaviz sau pentru o parte din aceasta. În acest caz, din despăgubirea corespunzătoare salariului din perioada de preaviz se scade salariul pe care lucrătorul îl primește pentru munca prestată.

D. Calcularea despăgubirii

Despăgubirea corespunzătoare unei luni de preaviz se calculează înmulțind salariul mediu orar (keskituntiansio) cu 160 (pentru lucrătorii plătiți la oră). La calculul despăgubirii pentru o perioadă de preaviz mai scurtă decât o lună, se consideră că o săptămână de lucru are cinci zile lucrătoare.

38 PERIOADELE DE PREAVIZARE A CONTRACTULUI DE MUNCĂ ȘI STABILIREA DURATEI RAPORTULUI DE MUNCĂ

38.1 Termene de preaviz

Angajatorul, atunci când reziliază contractul de muncă, trebuie să respecte următoarele termene de preaviz:

Relația de muncă a durat

fără întrerupere

Termen de preaviz

cel mult un an	2 săptămâni
peste un an, dar cel mult 4 ani	1 lună
peste 4 ani, dar cel mult 8 ani	2 luni
peste 8 ani, dar cel mult 12 ani	4 luni
peste 12 ani	6 luni

La încetarea contractului individual de muncă din inițiativa sa, salariatul este obligat să respecte următoarele termene de preaviz:

*Durata neîntreruptă a
raportului de muncă*

Termen de preaviz

până la 5 ani	2 săptămâni
peste 5 ani	1 lună

38.2 Nerespectarea perioadei de preaviz

Angajatorul care a reziliat contractul de muncă fără a respecta perioada de preaviz este obligat să plătească angajatului, ca despăgubire, un salariu calculat pe baza câștigului mediu pe oră pentru perioada echivalentă preavizului. În plus, angajatorul trebuie să plătească și indemnizația de concediu de odihnă pierdută pentru perioada de preaviz.

Angajatul care demisionează fără a respecta perioada de preaviz este obligat să plătească angajatorului, ca despăgubire unică, suma echivalentă salariului pentru perioada de preaviz, calculată pe baza câștigului mediu pe oră. Angajatorul are dreptul să rețină această sumă din lichidarea finală a angajatului. Totuși, angajatorul trebuie să respecte dispozițiile articolului 2 capitolul 17 din Legea contractului de muncă privind limitarea dreptului la compensare.

Dacă perioada de preaviz a fost respectată doar parțial, obligația de despăgubire se limitează la partea de preaviz neefectuată.

38.3 Determinarea duratei raportului de muncă

La calcularea duratei raportului de muncă, pe baza căreia se stabilește perioada de preaviz, se ia în considerare doar perioada în care angajatul a lucrat neîntrerupt la același angajator în cadrul aceluiași contract de muncă.

Raportul de muncă nu este considerat întrerupt de următoarele:

- concediu de maternitate și de părinte,
- concediu pentru creșterea copilului,
- efectuarea serviciului militar obligatoriu sau a serviciului civil,
- participarea la gestionarea crizelor militare ori la instruirile sau exercițiile aferente,
- concediu de studii,
- transferul întreprinderii (schimbarea proprietarului).

Timpul petrecut în serviciul militar obligatoriu sau serviciul civil, precum și participarea la operațiuni de gestionare a crizelor militare ori la instruiți sau exerciții aferente, nu se include în durata contractului de muncă.

38.4 Calculul termenelor

La calcularea termenelor se aplică regulile prevăzute în Legea privind calcularea termenelor stabilite (150/1930).

Dacă termenul este exprimat în zile de la o anumită dată, ziua în care s-a efectuat actul nu se include în termen.

Un termen stabilit în săptămâni, luni sau ani de la o anumită dată se încheie în ziua din acea săptămână sau lună care poartă același nume sau număr de ordine. Dacă nu există o astfel de zi în luna în care termenul ar expira, ultima zi a acelei luni este considerată ca dată de expirare.

Chiar dacă data expirării termenului sau ultima zi a perioadei stabilite cade într-o zi de sărbătoare legală, Ziua Independenței, 1 Mai, Ajunul Crăciunului, Ajunul Sânzienelor sau într-o zi de sâmbătă, aceasta rămâne totuși data încetării contractului de muncă.

Exemple:

Angajatorul suspendă lucrătorul respectând termenul de preaviz de 14 zile pentru suspendare la data de 1.3. Prima zi de suspendare este 16.3.

Angajatorul concediază la data de 30.7. un lucrător al cărui contract de muncă a continuat neîntrerupt timp de 6 ani și al cărui termen de preaviz este deci 2 luni. Ultima zi de lucru este 30.9. Dacă lucrătorul este concediat pe 31.7, ultima zi a contractului este 30.9, deoarece în luna septembrie nu există o zi cu același număr (31) la care s-ar încheia termenul.

VIII DELEGATUL SINDICAL, ACORDURILE LOCALE ȘI SOLUȚIONAREA LITIGIILOR

Sistemul delegaților sindicali face parte din cooperarea dintre companie și personal. Delegatul sindical este reprezentantul angajaților în chestiuni legate de aplicarea contractului colectiv de muncă și de soluționarea neînțelegerilor. Ca reprezentant al organizației sindicale, delegatul sindical este obligat să mențină și să promoveze pacea muncii. Reușita în activitatea de delegat sindical necesită cooperare reciprocă între angajator și delegatul sindical.

Prin cooperare și prin acorduri locale, ca parte a acesteia, se influențează menținerea și dezvoltarea productivității, competitivității și nivelului de ocupare al companiei. În același timp, se creează condiții pentru îmbunătățirea bunăstării la locul de muncă. Acordarea locală este în primul rând un instrument pentru dezvoltarea activității. Mijloacele necesare sunt convenite după stabilirea obiectivelor.

Sindicatele oferă asistență, dacă este necesar, în soluționarea neînțelegerilor apărute la locul de muncă privind aplicarea corectă sau interpretarea contractului colectiv de muncă.

43 DELEGAȚII SINDICALI

43.1 Scopul sistemului de delegați sindicali

Scopul sistemului de delegați sindicali este de a crea condiții pentru dezvoltarea cooperării dintre companie și personal, precum și pentru promovarea aplicării corecte a contractului colectiv de muncă și a negocierii locale. Sarcina principală a delegatului sindical este de a acționa ca parte a sistemului local de negociere legat de implementarea contractului colectiv de muncă și de a se asigura că:

- contractul colectiv de muncă este aplicat corect și respectat
- neînțelegerile sunt soluționate rapid și în mod adecvat
- cooperarea și negocierea locală sunt promovate și
- pacea muncii este menținută și consolidată.

Sistemul delegaților sindicali are rolul de a oferi o cale pentru îmbunătățirea funcționării companiei, a posibilităților de influență ale personalului și a productivității.

43.2 Statutul delegatului sindical

Delegatul sindical are, în îndeplinirea sarcinii sale, drepturi speciale și, în mod corespunzător, obligații. Pe lângă sarcinile care decurg din contractul colectiv de muncă și legislația muncii, se poate conveni și asupra altor sarcini adecvate delegatului sindical, potrivite nevoilor locului de muncă, care pot fi legate de reprezentarea personalului în diverse proiecte de dezvoltare.

43.3 Eligibilitatea și alegerea reprezentantului sindical

43.3.1 Reprezentantul sindical ca reprezentant al filialei sindicale

Prin reprezentant sindical se înțelege reprezentantul principal și reprezentantul sindical ales de filiala sindicală. Prin filială sindicală se înțelege o filială sindicală înregistrată a Uniunii Industriale.

43.3.2 Eligibilitatea reprezentantului sindical

Reprezentantul sindical trebuie să fie angajat al locului de muncă în cauză și familiarizat cu condițiile de la locul de muncă în calitate de angajat.

La alegerea reprezentantului sindical, ar trebui acordată atenție, printre altele, următoarelor aspecte relevante pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor sale:

- disponibilitatea persoanei pentru formarea necesară funcției și pentru dezvoltare,
- disponibilitatea persoanei de a îndeplini responsabil și pe termen lung sarcinile funcției,
- abilitățile suficiente de comunicare și capacitatea de a lua decizii chiar și în chestiuni dificile.

43.3.3 Alegerea reprezentantului sindical

Filiala sindicală alege reprezentantul principal, supleantul acestuia și reprezentantul sindical.

Dacă în aria de reprezentare a reprezentantului sindical există cel puțin 75 de angajați, filiala sindicală îi va alege și un supleant.

A. Acord privind ariile de reprezentare și numărul reprezentanților

Ariile de reprezentare și numărul reprezentanților sindicali se stabilesc la nivel local între angajator și reprezentantul principal, în conformitate cu următoarele instrucțiuni convenite de federații:

- Prin reprezentant al angajaților se înțelege persoana aleasă ca reprezentant al unității funcționale formate în funcție de organizarea producției. Zona pentru care este ales reprezentantul se stabilește conform limitelor naturale bazate pe aspecte de producție sau funcționale ale companiei.
- Zonele de responsabilitate ale reprezentanților trebuie să fie organizate astfel încât gestionarea negocierilor conform sistemului de negociere să poată fi desfășurată în mod eficient și funcțional.
- Dacă nu se ajunge la un acord privind zonele de responsabilitate sau numărul reprezentanților, problema poate fi înaintată federațiilor pentru soluționare.

B. Acord privind desemnarea unui reprezentant pentru o anumită sarcină

Atunci când natura și/sau amploarea problemelor o impun, poate fi ales și un reprezentant desemnat pentru o anumită sarcină convenită local între reprezentantul principal și angajator. Descrierea funcției unui astfel de reprezentant trebuie stabilită în scris cât mai exact posibil. Această descriere trebuie să fie compatibilă cu competențele celorlalți reprezentanți.

C. Combinarea sarcinilor de reprezentant și de reprezentant pentru securitatea muncii

Local se poate conveni între angajator și reprezentantul principal ca reprezentantul pentru securitatea muncii să fie și reprezentantul principal, sau invers.

De asemenea, local se poate conveni ca reprezentantul pentru securitatea muncii să fie reprezentantul angajaților, sau invers.

D. Alegerea reprezentantului sindical și statutul acestuia în cazul reorganizărilor firmei

Dacă o companie este divizată în mai multe companii care își gestionează independent chestiunile de personal, în fiecare dintre noile companii se alege propriul reprezentant principal.

Dacă, dimpotrivă, unități care au funcționat anterior ca firme independente sunt combinate într-o singură companie, se alege un singur reprezentant principal pentru noua unitate formată.

Statutul reprezentantului principal continuă neschimbat în cazul transferului de întreprindere, dacă întreprinderea transferată sau o parte a acesteia își păstrează autonomia. Dacă unitatea transferată își pierde autonomia, reprezentantul principal are dreptul la protecția de după mandat, prevăzută la subsecțiunea 43.6.5, începând de la încetarea mandatului ca urmare a transferului.

E. Alegerea reprezentantului sindical la locul de muncă

Organizația sindicală are dreptul să organizeze alegerile pentru reprezentantul sindical la locul de muncă. Dacă alegerile au loc la locul de muncă, tuturor membrilor organizației sindicale trebuie să li se ofere posibilitatea de a participa. Organizarea alegerilor nu trebuie să perturbe activitatea de lucru.

Datele și locațiile alegerilor trebuie stabilite împreună cu angajatorul cu cel târziu două săptămâni înainte de desfășurarea alegerilor. Angajatorul trebuie să ofere persoanelor desemnate de organizația sindicală posibilitatea de a desfășura alegerile.

F. Anunțarea reprezentanților aleși și intrarea în vigoare a statutului de reprezentant sindical

Organizația sindicală trebuie să anunțe în scris angajatorului cine a fost ales ca reprezentant sindical. Pentru înlocuitorul reprezentantului principal, trebuie anunțat și momentul în care acesta îl înlocuiește pe reprezentantul principal. Aceeași obligație se aplică și înlocuitorilor reprezentanților sindicali.

Pentru ca poziția de reprezentant sindical să ia naștere, este necesar ca numărul reprezentanților, ariile lor de responsabilitate și desemnarea pentru o anumită sarcină să fie convenite cu angajatorul conform acestui subpunct, iar organizația sindicală locală să fi notificat în scris angajatorului persoanele alese ca reprezentanți sindicali.

G. Negociatorii angajatorului și procedura locală de negociere

Angajatorul informează reprezentantul sindical cu privire la persoanele care, din partea angajatorului, vor purta negocieri cu reprezentantul sindical.

43.3.4 Sarcinile reprezentantului sindical

A. Sarcini de bază

Reprezentantul sindical reprezintă organizația sindicală în chestiunile privind aplicarea contractului colectiv de muncă și a legislației muncii, precum și în chestiunile privind relațiile dintre angajator și angajat:

- participând la clarificarea eventualelor neînțelegeri apărute între angajator și angajat, atunci când este necesar
- supraveghind ca angajații să respecte contractul colectiv de muncă și acordurile locale
- răspunzând, ca reprezentant al organizației sindicale, de menținerea și promovarea păcii muncii în modul cerut de sistemul contractului colectiv
- acționând pentru menținerea și dezvoltarea cooperării dintre companie și personal.

În situația unui conflict de muncă sau a unei amenințări cu conflict, angajatorul și reprezentantul sindical trebuie să constate asupra cui se îndreaptă acțiunea de protest și care sunt celelalte motive care au dus la încălcarea păcii muncii. În același timp trebuie clarificate măsurile prin care pot fi limitate pagubele cauzate companiei de acțiunea de protest.

B. Sarcinile stabilite la locul de muncă

În cadrul locurilor de muncă există diferite nevoi de a valorifica competențele și posibilitățile de influență ale reprezentanților (luottamusmies). Participarea reprezentantului, sarcinile, obiectivele, condițiile de funcționare și responsabilitățile acestuia, de exemplu în însărcinări de tip proiect, se stabilesc separat între angajator și reprezentant.

43.4 Condițiile de funcționare ale reprezentantului angajaților

43.4.1 Informații furnizate reprezentantului

A. Neclarități și divergențe

Dacă apare neclaritate sau divergență privind salariul unui angajat sau aplicarea legilor ori convențiilor colective legate de raportul de muncă, reprezentantului care investighează situația trebuie să i se furnizeze toate informațiile necesare.

B. Avertisment

Dacă unui angajat i s-a dat un avertisment, despre acesta trebuie informată persoana reprezentantă, în cazul în care aceasta nu a fost prezentă la acordarea avertismentului.

C. Sarcini de dezvoltare și altele similare

Reprezentantului care participă la sarcini de dezvoltare sau alte sarcini similare i se furnizează informațiile adecvate privind obiectivele proiectului, desfășurarea măsurilor de implementare și condițiile de funcționare ale companiei.

Comunicarea deschisă a informațiilor oferă părților condiții necesare pentru a negocia asupra chestiunilor. Informațiile trebuie furnizate cât mai devreme posibil. Dacă informațiile conțin secrete comerciale sau profesionale indicate separat de angajator, acestea trebuie păstrate confidențiale.

D. Discuția privind obiectivele și funcționarea sistemului de negociere

La locurile de muncă trebuie purtată periodic — în termen de două luni de la începutul mandatului reprezentantului sindical și ulterior anual - o discuție în care sunt analizate obiectivele stabilite pentru sistemul de negociere de la locul de muncă și funcționarea acestuia. La discuție participă fiecare reprezentant sindical împreună cu negociatorul său corespunzător și, dacă este necesar, toți împreună, ocazie cu care se oferă feedback reciproc, pe baza căruia se caută îmbunătățirea în continuare a cooperării. În același timp se planifică necesarul de formare profesională legată de sarcinile reprezentantului sindical, programarea și obiectivele acesteia.

43.4.2 Informații furnizate reprezentantului sindical principal

Reprezentantul sindical principal are dreptul să primească în scris următoarele informații privind angajații companiei.

A. Date personale

1. Numele de familie și prenumele angajatului
2. Data începerii raportului de muncă pentru noii angajați și, în caz de concedieri sau suspendări, pentru toți angajații
3. Departamentul organizatoric
4. Categoria salarială sau grupa de clasificare a postului

Informațiile menționate la punctele 1, 3 și 4 se furnizează o dată pe an. Pentru noii angajați se furnizează informațiile de la punctele 1–4 fie imediat după începerea raportului de muncă, fie periodic, dar cel puțin trimestrial. Pentru toți angajații se furnizează informația privind data începerii raportului de muncă în caz de concediere sau suspendare.

B. Date statistice despre salarii și ore de muncă și informații privind structura salarială

I Locuri de muncă în care numărul angajaților este în mod regulat cel puțin 30 de persoane:

1. Câștigul orar mediu fără sporuri separate pentru schimb și condiții de lucru și fără majorări pentru munca de duminică și ore suplimentare:
 - a) în muncă plătită la oră,
 - b) în muncă la normă,
 - c) în muncă la semi-normă și muncă pe bază de bonus
 - d) indiferent de forma de salarizare.
2. Câștigul orar mediu cu sporuri separate pentru schimb și condiții de lucru, dar fără majorări pentru munca de duminică și ore suplimentare.
3. Câștigul orar mediu cu sporuri separate pentru schimb și condiții de lucru și cu majorări pentru munca de duminică, dar fără majorări pentru ore suplimentare.
4. Câștigul orar total mediu, care include toate salariile plătite pentru timpul de lucru efectiv, inclusiv majorările pentru ore suplimentare.
5. Date despre orele de muncă efectuate, distribuția procentuală a timpului de lucru în funcție de tipul de salarizare (muncă la oră, normă și semi-normă/bonus) și ponderea procentuală a orelor suplimentare din totalul orelor lucrate.

Informațiile privind câștigul orar mediu și orele de lucru sunt furnizate pe grupe salariale (A, B și C), separat pentru bărbați și femei, precum și pentru toate grupele salariale la un loc. Datele sunt furnizate pentru trimestrul IV, după ce statisticile salariale aferente locurilor de muncă au fost finalizate.

Contract colectiv de muncă

Datele de mai sus se referă exclusiv la salariații complet apti de muncă, care au împlinit 18 ani. Pentru grupele salariale în care există mai puțin de șase salariați, aceste informații nu se furnizează.

În plus, delegatul sindical principal primește informații despre formele de salarizare utilizate, despre distribuția procentuală a salariaților în diferitele grupe de clasificare a posturilor și despre gradarea părților individuale ale salariului pe niveluri de gradație.

II Locuri de muncă în care numărul de angajați este în mod constant sub 30 de persoane:

1. Salariul mediu pe oră, inclusiv sporurile pentru muncă în schimburi și condiții speciale, dar fără sporurile pentru munca de duminică și orele suplimentare, și, din motive întemeiate, și salariul mediu pe oră fără sporuri, în funcție de metoda de salarizare.
2. Informații despre orele de muncă efectuate și procentul de ore suplimentare din totalul orelor de muncă.

Informațiile privind salariul mediu pe oră și orele de muncă se furnizează pentru toți angajații împreună, pentru trimestrul IV.

Informațiile de mai sus se referă exclusiv la angajați în deplină capacitate de muncă, care au împlinit 18 ani.

În plus, reprezentantul principal al angajaților primește informații despre metodele de salarizare utilizate, despre repartizarea angajaților în diferite grupe de complexitate a muncii și despre structura gradelor individuale ale salariului, pe grupe de clasificare.

C. Date privind forța de muncă

Reprezentantul principal al angajaților are dreptul să primească trimestrial date despre numărul angajaților complet apti de muncă, al cursanților și al stagiariilor, precum și al eventualilor angajați cu timp parțial (separat pentru bărbați și femei) din cadrul companiei sau locului de muncă, precum și despre distribuirea forței de muncă pe tipuri de ture.

Datele privind forța de muncă sunt furnizate pentru un moment sau o perioadă din trimestru considerată ca reprezentând situația normală a forței de muncă din acel trimestru.

D. Bazele de tarificare

Reprezentantul principal al personalului are dreptul să se familiarizeze cu sistemele de tarificare a muncii aflate în vigoare în întreprindere.

E. Registrul privind orele de urgență și orele suplimentare

Reprezentantul principal al personalului are același drept ca și delegatul pentru securitatea muncii, conform legii, de a se familiariza cu registrul întocmit cu privire la orele de urgență și orele suplimentare și la plata majorată aferentă acestora.

F. Informarea privind subcontractorii

Reprezentantul principal al personalului are dreptul să primească informații despre subcontractorii care activează în aria sa de responsabilitate și despre forța de muncă aflată la locul de muncă în serviciul acestora.

La cerere, reprezentantului principal al personalului i se furnizează și datele de contact ale reprezentantului sindical principal și ale delegatului pentru securitatea muncii ai subcontractorilor menționați, dacă acestea sunt disponibile în cadrul companiei.

G. Confidențialitatea informațiilor

Reprezentantul principal al personalului este obligat să păstreze confidențialitatea informațiilor primite în scopul îndeplinirii sarcinilor sale.

43.4.3 Scutirea de la muncă

Reprezentantului sindical i se acordă o perioadă regulată sau, dacă este necesar pentru îndeplinirea sarcinilor, o perioadă temporară de scutire de la muncă.

Contract colectiv de muncă

Cu privire la cantitatea de timp liber acordat în mod regulat pentru îndeplinirea sarcinilor de reprezentant sindical și la distribuirea acestuia între reprezentantul principal și reprezentanții sindicali, se poate conveni local între angajator și reprezentantul principal.

Dacă reprezentantul sindical este scutit de la muncă la intervale regulate, acesta trebuie să își îndeplinească sarcinile sindicale în primul rând în acest timp.

Dacă nu se stabilește altfel local între angajator și reprezentantul principal, scutirea de la muncă se determină după cum urmează:

A. Eliberarea regulată de la muncă a reprezentantului principal al angajaților

Numărul angajaților și al lucrătorilor temporari de la locul de muncă (vezi punctul C)	Numărul orelor de eliberare regulată de la muncă / 4 săptămâni
10 - 19	5
20 - 49	17
50 - 99	36
100 - 149	60
150 - 199	84
200 - 249	100
250 - 399	148
400 -	eliberat complet de la muncă

Tabelul de mai sus, care indică numărul de ore de eliberare de la muncă pentru reprezentantul principal al angajaților, se bazează pe durata normală a săptămânii de lucru

B. Eliberarea regulată de la muncă pentru reprezentantul sindical

Dacă în aria de responsabilitate a reprezentantului sindical lucrează în mod regulat cel puțin 75 de angajați, i se acordă eliberare de la muncă. Cantitatea de timp eliberat este de opt ore pentru fiecare 100 de angajați într-un ciclu de patru săptămâni.

$$\frac{\text{Nr. de angajați} \times 8 \text{ t}}{100} = \text{eliberare de la muncă în ore/4 perioadă de o săptămână}$$

C. Stabilirea duratei eliberării de la muncă

La stabilirea duratei dispenselor acordate reprezentantului sindical, se constată numărul lucrătorilor de la locul de muncă, precum și numărul mediu al lucrătorilor temporari care au lucrat la locul de muncă în anul de referință, dacă numărul lor mediu în perioada analizată a fost de cel puțin 20 de persoane, imediat înainte de alegerile reprezentantului sindical și, în mod corespunzător, la un an după alegeri. Durata astfel stabilită a dispenselor se aplică până la următoarea verificare.

D. Combinarea sarcinilor de reprezentant sindical și de reprezentant pentru protecția muncii

Dacă sarcinile de reprezentant sindical și de reprezentant pentru protecția muncii sunt combinate într-o singură persoană, acest lucru este luat în considerare ca un factor suplimentar atunci când se stabilește durata dispenselor de la muncă.

43.4.4 Compensarea pierderii de venit și indemnizația lunară

A. Compensarea pierderii de venit

Angajatorul compensează venitul pe care reprezentantul sindical îl pierde în timpul programului de lucru în cadrul negocierilor locale cu reprezentantul angajatorului sau atunci când îndeplinește alte sarcini convenite cu angajatorul.

Contract colectiv de muncă

Prin venit se înțelege câștigul orar mediu al reprezentantului sindical, fără sporurile pentru ore suplimentare sau pentru munca de duminică.

B. Salariul reprezentantului principal eliberat complet de la muncă

Salariul reprezentantului principal complet eliberat de la muncă se stabilește pe baza mediei celor mai mari 20 de salarii orare sau în acord ale angajaților de la locul de muncă. La calcularea celor 20 de salarii cele mai mari nu se iau în considerare salariile care depășesc în mod semnificativ nivelul general al câștigurilor din unitate. Ajustarea salariului reprezentantului principal se face la momentele prevăzute la subpunctul 43.4.3, atunci când se stabilește durata eliberării de la muncă.

C. Sarcini în afara programului de lucru

Dacă reprezentantul principal efectuează sarcini convenite cu angajatorul în afara timpului său normal de lucru, se plătește pentru acest timp o compensație pentru ore suplimentare, în măsura în care aceasta este convenită între angajator și reprezentantul principal.

D. Indemnizația lunară

Pe lângă compensarea pierderii de venit, reprezentantului principal i se plătește o indemnizație lunară după cum urmează:

Numărul de angajați și lucrători temporari (a se vedea 43.4.3, punctul C) la locul de muncă	Compensații la intrarea în vigoare a TES, euro/lună	Compensații începând cu 1 aprilie 2025 în euro/lună	Compensații începând cu 1 martie 2026 în euro/lună	Compensații începând cu 1 martie 2027 în euro/lună

10 - 19	86	88	91	93
20 - 49	94	96	99	101
50 - 99	101	104	107	110
100 - 149	120	123	127	130
150 - 199	146	150	154	158
200 - 249	170	174	179	183
250 - 399	200	205	211	216
400-	238	244	251	257

Angajatorul și reprezentantul principal al angajaților pot conveni altfel cu privire la indemnizația lunară plătită reprezentantului principal al angajaților.

Dacă locțiitorul reprezentantului principal al angajaților îndeplinește sarcinile reprezentantului principal timp de cel puțin două săptămâni, indemnizația lunară se plătește acestuia pentru perioada respectivă.

Dacă în cadrul întreprinderii nu există activitate din cauza concedierii temporare (layoff), concediului anual sau altor motive similare, indemnizația lunară nu se plătește.

E. Combinarea sarcinilor de reprezentant al angajaților și de reprezentant pentru securitatea muncii

Dacă sarcinile de reprezentant al angajaților și cele de reprezentant pentru securitatea muncii au fost combinate pentru aceeași persoană, acest lucru se ia în considerare ca factor suplimentar atunci când se stabilește valoarea indemnizației lunare care îi este plătită.

43.4.5 Formarea reprezentantului sindical

Participarea la formare este convenită în capitolul 47.

43.4.6 Păstrarea materialelor, spațiu de lucru și utilizarea echipamentelor de birou

Angajatorul asigură pentru reprezentantul principal al sindicatului un loc adecvat pentru păstrarea materialelor necesare îndeplinirii sarcinilor sindicale. Dacă reprezentantul principal al sindicatului are cel puțin 56 de ore de liber de la muncă în fiecare perioadă de 4 săptămâni, angajatorul va furniza un spațiu adecvat în care să poată avea loc discuțiile necesare îndeplinirii sarcinilor sindicale.

Reprezentantul principal al sindicatului poate, la nevoie, să folosească telefonul companiei și alte echipamente obișnuite de birou. Utilizarea echipamentelor de birou, a dispozitivelor informatice și a programelor, precum și aranjamentele practice legate de acestea, se vor realiza printr-un acord comun.

43.4.7 Instruirea angajaților la locul de muncă

În instruirea unui nou angajat se include și prezentarea reprezentantului principal al angajaților de la locul de muncă și a responsabilului pentru protecția muncii. Dacă la locul de muncă există un program separat de instruire, se oferă reprezentantului principal al angajaților și responsabilului pentru protecția muncii posibilitatea de a prezenta sistemele de cooperare la locul de muncă și alte sarcini care le revin conform responsabilităților lor.

43.5 Efectele exercitării funcției de reprezentant al angajaților asupra raportului de muncă, sarcinilor de lucru și salariului

A. Raportul de muncă

Reprezentantul angajaților se află în aceeași poziție în raportul său de muncă cu angajatorul, indiferent dacă își îndeplinește sarcinile de reprezentare pe lângă munca proprie sau dacă a primit o eliberare parțială sau totală de la muncă. El este obligat să respecte condițiile generale de muncă, programul de lucru, instrucțiunile conducerii și celelalte reglementări organizaționale.

B. Dezvoltarea profesională

Posibilitățile reprezentantului angajaților de a se dezvolta și de a avansa în profesia sa nu trebuie să fie afectate din cauza activității sale de reprezentare.

C. Protecția veniturilor și protecția împotriva transferului

Dacă munca obișnuită a persoanei alese ca reprezentant principal (pääluottamusmies) îngreunează îndeplinirea sarcinilor acestei funcții, trebuie să i se ofere alte sarcini. O astfel de reorganizare nu trebuie să ducă la scăderea veniturilor sale. La organizarea altor sarcini se ține cont de condițiile de la locul de muncă și de competențele profesionale ale reprezentantului principal.

Un angajat care acționează ca reprezentant al angajaților nu poate fi transferat într-o muncă cu salariu mai mic decât cea pe care o avea în momentul în care a fost ales ca reprezentant.

D. Evoluția salarială a reprezentantului principal al angajaților

Evoluția veniturilor unui reprezentant principal al angajaților care este eliberat parțial de la muncă trebuie să corespundă evoluției veniturilor celorlalți angajați din aria sa de activitate, care lucrează în funcții de complexitate comparabilă. Evoluția veniturilor se verifică anual.

E. Menținerea competențelor profesionale

După încheierea mandatului reprezentantului principal, acesta și angajatorul trebuie să analizeze împreună dacă menținerea competențelor profesionale ale angajatului necesită formare profesională pentru a se întoarce la munca anterioară sau la una echivalentă. La stabilirea conținutului formării se ține cont de perioada de eliberare de la muncă, durata mandatului de reprezentant și modificările în metodele de lucru survenite în acest timp. Angajatorul organizează formarea.

După încheierea funcției de reprezentant principal, salariul angajatului este determinat în funcție de munca pe care o desfășoară.

43.6 Protecția raportului de muncă a reprezentantului angajaților

Reprezentantul angajaților nu poate fi concediat din cauza exercitării funcției sale.

43.6.1 Încetarea contractului de muncă și suspendarea (șomaj tehnic) reprezentantului angajaților din motive economice, de producție sau din cauza reorganizării activității angajatorului

Dacă personalul companiei este concediat sau trimis în șomaj tehnic din motive economice, de producție sau din cauza reorganizării activității angajatorului, contractul de muncă al reprezentantului principal al angajaților nu poate fi reziliat și acesta nu poate fi suspendat, cu excepția situației în care activitatea unității de producție este complet întreruptă. Totuși, dacă ambele părți constată că nu se poate oferi reprezentantului principal un loc de muncă corespunzător profesiei sale sau alt loc de muncă adecvat, se poate face o excepție de la această regulă.

Contractul de muncă al reprezentantului angajaților poate fi reziliat sau acesta poate fi suspendat (trimis în șomaj tehnic) conform articolului 7 capitolul 10, alineatul 2 din Legea Contractelor de Muncă, doar atunci când activitatea încetează complet și angajatorul nu îi poate asigura o muncă corespunzătoare calificării sale sau altă muncă adecvată, și nici nu îl poate forma profesional pentru alt post, în modul prevăzut la articolul 7 capitolul 4 din aceeași lege.

Rezilierea contractului de muncă al înlocuitorului reprezentantului principal al angajaților sau suspendarea acestuia în situația în care el nu acționează ca înlocuitor al reprezentantului principal și nici nu are altfel statut de reprezentant al angajaților, nu poate avea ca motiv activitatea sa de reprezentare. Angajatorul trebuie să demonstreze din proprie inițiativă că măsura s-a bazat pe un alt motiv.

În locurile de muncă în care lucrează cel puțin 30 de angajați, rezilierea contractului de muncă al înlocuitorului reprezentantului principal sau suspendarea acestuia, atunci când nu acționează ca înlocuitor sau nu are statut de reprezentant, este posibilă doar dacă activitatea pe care o desfășura încetează complet sau este întreruptă temporar. Obligația angajatorului de a-i oferi alt loc de muncă sau de a-l forma profesional pentru o altă activitate este stabilită conform articolului 7 capitolul 4 din Legea Contractelor de Muncă, sau, în cazul suspendării temporare, conform articolului 5 capitolul 2, alineatul 1, punctul 2. La asigurarea altui loc de muncă sau formare profesională se ține cont și de principiile privind ordinea reducerii forței de muncă prevăzute la punctul 35.2.

43.6.2 Încetarea contractului de muncă din motive legate de persoana reprezentantului angajaților

Contractul de muncă al reprezentantului angajaților nu poate fi reziliat din motive ce țin de persoana acestuia fără acordul majorității angajaților pe care îi reprezintă, conform cerințelor articolului 7 capitolul 10, alineatul 1 din Legea Contractelor de Muncă.

43.6.3 Desființarea contractului de muncă și considerarea acestuia ca desființat

Contractul de muncă al reprezentantului angajaților nu poate fi desființat și nici considerat ca fiind desființat contrar prevederilor articolelor 8 capitolul 1–3 din Legea Contractelor de Muncă. Desființarea contractului pe motiv că reprezentantul a încălcat regulile interne nu este posibilă decât dacă acesta, în ciuda avertismentelor, a omis în mod repetat sau semnificativ să își îndeplinească obligațiile de muncă.

La evaluarea motivelor de desființare a contractului, reprezentantul angajaților nu poate fi pus într-o poziție mai nefavorabilă decât ceilalți angajați.

43.6.4 Situații problematice legate de statutul reprezentantului angajaților

Atunci când organizațiile sindicale sunt informate despre o situație problematică între reprezentantul angajaților (sau înlocuitorul acestuia) și angajator, iar există riscul ca aceasta să ducă la încetarea raportului de muncă al reprezentantului, sindicatele vor acționa fără întârziere pentru a clarifica situația. Obiectivul este de a preveni încălcarea prevederilor contractului colectiv privind protecția reprezentantului personalului, precum și încălcarea obligației de menținere a păcii sociale.

De asemenea, sindicatele urmăresc să restabilească, printr-o poziție comună, condițiile necesare pentru încrederea care stă la baza raportului de muncă al reprezentantului angajaților.

Procedura stabilită în acest subpunct se aplică și reprezentantului pentru siguranța și sănătatea în muncă, precum și înlocuitorilor acestuia.

43.6.5 Protecția candidaților și protecția ulterioară a reprezentantului principal al angajaților

Prevederile acestui punct se aplică și candidatului la funcția de reprezentant principal al angajaților, care a fost nominalizat în cadrul ședinței organizației sindicale locale, iar nominalizarea a fost comunicată în scris angajatorului. Protecția candidatului începe însă nu mai devreme de trei luni înainte de începerea mandatului reprezentantului principal care urmează să fie ales și se încheie, pentru cei care nu sunt aleși în funcție, la confirmarea rezultatului alegerilor de către organizația sindicală.

Prevederile acestui punct se aplică, de asemenea, și fostului reprezentant principal al angajaților, pentru o perioadă de șase luni după încheierea mandatului său.

43.6.6 Negocieri în caz de dispută privind încetarea contractului de muncă

Dacă disputa privește încetarea raportului de muncă al reprezentantului angajaților prevăzut în contractul colectiv, negocierile locale și cele dintre sindicate trebuie inițiate și desfășurate fără întârziere, imediat după contestarea motivului încetării.

43.6.7 Compensații

Dacă raportul de muncă al reprezentantului angajaților a fost încheiat contrar prevederilor stabilite în contractul colectiv, angajatorul este obligat să plătească reprezentantului o despăgubire cuprinsă între salariul pe minimum 10 luni și maximum 30 de luni.

Compensația se stabilește pe baza criteriilor prevăzute la articolul 12 capitolul 2, alineatul 2 din Legea Contractelor de Muncă. Se va considera un factor agravant faptul că au fost încălcate drepturile reprezentantului personalului.

Compensația pentru suspendarea nejustificată a reprezentantului angajaților se stabilește conform articolului 12 capitolul 1, alineatul 1 din Legea Contractelor de Muncă.

Protecția împotriva concedierii pentru reprezentanții personalului și supleanții acestora desemnați în cooperarea la nivel de grup internațional, precum și pentru reprezentanții personalului desemnați conform Legii cooperării, este reglementată la articolul 7 capitolul 10 din Legea Contractelor de Muncă.

47 FORMARE

47.1 Formare profesională

Dacă angajatorul oferă angajatului formare profesională sau îl trimite la un curs de formare legat de profesia sa, pierderea de venit corespunzătoare programului normal de lucru este compensată pe baza câștigului mediu orar, atât pentru timpul cursului, cât și pentru timpul de deplasare. Un angajat cu salariu lunar primește salariul integral pentru timpul cursului și al călătoriei necesare pentru acesta.

Dacă formarea are loc în afara programului normal de lucru, se plătește o compensație echivalentă cu salariul orar personal al angajatului pentru durata formării.

În plus, angajatul primește compensațiile pentru cheltuielile de călătorie conform subpunctului 22.4.1 din contractul colectiv.

Angajatorul plătește, de asemenea, taxele de curs, materialele de instruire și costurile de cazare completă pentru cursurile cu internat, iar pentru cursurile fără internat se plătește diurna sau compensația pentru masă, conform subpunctelor 22.4.2 și 22.4.4 din contractul colectiv.

Înainte de înscrierea la curs trebuie stabilit faptul că este vorba despre o formare voluntară pentru angajat, în conformitate cu acest punct al acordului. Diferențele dintre formarea voluntară și formarea obligatorie pentru angajat sunt explicate într-un ghid de interpretare elaborat de sindicate, disponibil pe paginile lor de internet.

47.2 Formare comună

Formarea destinată promovării cooperării la locul de muncă și a negocierilor locale este organizată de sindicate sau în comun de către reprezentanții angajatorilor și ai angajaților.

Cursurile de bază privind cooperarea în domeniul securității și sănătății în muncă, precum și cursurile speciale necesare pentru cooperarea în domeniu, sunt considerate formare comună. La cursul de bază pot participa, în condițiile prevăzute de acest acord: membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă sau ai unui organism echivalent, reprezentantul pentru securitate în muncă supleantul acestuia și reprezentantul de securitate al departamentului; la cursurile speciale poate participa reprezentantul pentru protecția muncii.

Participarea la formare se negociază la nivel local, fie în cadrul organismului de cooperare al locului de muncă, fie între angajator și reprezentantul angajaților. De asemenea, acordul privind participarea la formare poate fi încheiat direct între angajator și persoana în cauză.

Participantul la formare primește compensarea cheltuielilor directe cauzate de participare și a pierderii de venit corespunzătoare programului normal de lucru, în conformitate cu prevederile din punctul 47.1.

47.3 Formare sindicală, menținerea raportului de muncă și termene de notificare

Angajatul poate participa, fără întreruperea raportului de muncă, la un curs organizat de Sindicatul Industriei din Finlanda sau de Centrul Sindical Finlandez, cu o durată de până la o lună. De asemenea, angajatul poate participa, fără întreruperea raportului de muncă, la cursul de trei luni *Muutoksen eväät* („Instrumente pentru schimbare”) organizat de Sindicatul Industriei din Finlanda.

Notificarea intenției de a participa la un curs trebuie făcută cât mai devreme posibil. Pentru un curs de maximum o săptămână, notificarea trebuie făcută cu cel puțin trei săptămâni înainte de începerea cursului. Pentru cursurile mai lungi, notificarea trebuie făcută cu cel puțin șase săptămâni înainte de începere.

Dacă angajatorul consideră, pe baza unor motive întemeiate, că acordarea concediului în perioada indicată de angajat ar provoca un prejudiciu semnificativ producției sau funcționării companiei, acesta trebuie să informeze angajatul și reprezentantul principal al angajaților cu privire la decizia negativă și motivele ei, cu zece zile înainte de începerea cursului. Ulterior, trebuie analizată împreună o altă perioadă posibilă în care participarea la curs să fie posibilă fără obstacole.

Înainte de participarea la curs, trebuie convenite cu angajatorul detaliile organizatorice. De asemenea, trebuie stabilit în mod explicit în prealabil dacă formarea este de tipul pentru care angajatorul plătește compensații angajatului și care sunt aceste compensații.

47.3.1 Compensații

Pentru cursurile aprobate anual de grupul de lucru pentru formare al sindicatelor, pierderea de venit este compensată astfel:

- pe o perioadă de până la o lună: pentru reprezentantul principal al angajaților, reprezentantul angajaților și reprezentantul pentru securitate
- pe o perioadă de până la două săptămâni: pentru înlocuitorul reprezentantului principal, înlocuitorul reprezentantului angajaților, reprezentantul personalului desemnat conform legii cooperării, reprezentantul pentru securitate al departamentului, membrul comitetului de securitate și sănătate, precum și înlocuitorul reprezentantului pentru securitate;

- pe o perioadă de până la o lună: pentru președintele organizației sindicale locale, dacă acesta lucrează într-o companie cu cel puțin 100 de angajați din domeniul tehnologic, iar organizația sa are cel puțin 50 de membri.

Pierderea de venit este compensată pe baza câștigului mediu orar. Angajatul salarizat lunar primește salariul integral pentru zilele de curs.

Condițiile pentru acordarea compensației pentru pierderea de venit sunt, de asemenea, următoarele:

- formarea trebuie să fie necesară pentru îndeplinirea atribuțiilor persoanei care participă la curs; și
- aceeași persoană poate participa o singură dată la același curs sau la un curs cu conținut similar.

În plus, angajatorul plătește organizatorului cursului compensația pentru masă stabilită de sindicate pentru zilele în care angajatului i se plătește compensația pentru pierderea de venit.

Participarea la formarea sindicală prevăzută în acest acord, cu o durată de maximum o lună, nu reduce dreptul la concediu anual, pensie sau alte beneficii.

47.4 Stagiul de practică legat de formarea orientată spre obținerea unei calificări și formarea pe baza unui contract de formare

47.4.1 Formare pe baza unui contract de formare

În formarea bazată pe contractul de formare, conform Legii privind educația profesională, studentul dobândește competențe la locul de muncă, prin îndeplinirea unor sarcini practice. Cu studentul nu se încheie un contract de muncă.

Învățarea la locul de muncă se planifică împreună cu studentul, reprezentantul angajatorului și reprezentantul organizatorului formării, ca parte a planului personal de dezvoltare a competențelor.

Contractul de formare se încheie individual pentru fiecare student, între organizatorul formării și reprezentantul locului de muncă unde are loc formarea.

47.4.2 Instructorul de la locul de muncă

Locul de muncă desemnează un instructor responsabil pentru studentul care urmează formarea pe baza contractului de formare. Acesta oferă sprijin, ghidare și coordonează învățarea studentului la locul de muncă. Contractul de formare trebuie să includă dispoziții privind formarea necesară pentru asigurarea competențelor de îndrumare ale instructorului. Organizatorul formării are responsabilitatea generală de a asigura o instruire adecvată pentru instructorul de la locul de muncă.

Instructorului trebuie să i se acorde timpul necesar pentru îndeplinirea sarcinilor, inclusiv timpul necesar pentru planificare și formare. Dacă activitatea sa obișnuită este întreruptă din cauza sarcinilor de îndrumare sau a pregătirii aferente, acesta primește salariul corespunzător câștigului mediu orar pentru perioada respectivă, cu excepția cazului în care îndrumarea a fost deja luată în considerare în alt mod în salariul său.

47.4.3 Cooperarea

La nivel local, trebuie constatate în comun practicile de formare existente în cadrul companiei, legate de instruirea orientată spre obținerea unei calificări, bazate pe perioade de practică și pe contracte de formare, și anume că:

- acestea nu au scopul de a influența relațiile de muncă ale personalului angajat al companiei și
- niciun contract de muncă nu este reziliat și nici angajații nu sunt trimiși în șomaj tehnic din cauza persoanelor vizate de acest acord.

Aspectele menționate mai sus trebuie constatate fie înainte de organizarea perioadelor de practică sau a instruirii bazate pe contracte de formare legate de obținerea unei calificări, fie în cadrul tratării planului de personal și de formare prevăzut de legea cooperării.

47.4.4 Securitatea raportului de muncă al personalului

În măsura în care compania a respectat procedura menționată mai sus, la sub-sectiunea 47.4.2, prevederile incluse în Codul muncii sau în capitolele 35 și 37 ale acestui contract colectiv de muncă privind:

- reducerea forței de muncă,
- obligația de a oferi muncă suplimentară sau
- reangajarea,

prevederile și dispozițiile în cauză nu reprezintă un obstacol pentru oferirea locurilor de practică și a formărilor bazate pe contracte de formare, legate de obținerea unei calificări.

La Helsinki, 22 februarie 2025

ASOCIAȚIA ANGAJATORILOR DIN INDUSTRIA
TEHNOLOGICĂ

Jarkko Ruohoniemi

UNIUNEA INDUSTRIALĂ

Riku Aalto

Turja Lehtonen