

2025–2028

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
TRÄDGÅRDSBRANSCHEN
MELLAN
LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
OCH
INDUSTRIFACKET
1.2.2025–31.1.2028**

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

Eftertryck, också partiellt sådant, förbjudes.

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 § Tillämpningsområde	1
2 § Föreningsrätt	1
3 § Fredsplikt	1
4 § Likvärdigt och jämlikt bemötande av arbetstagarna	2
5 § Lokala avtal	2
II ANSTÄLLNINGEN	2
6 § Anställningens början och ingående av arbetsavtal	2
7 § Informationsskyldighet	3
8 § Prövotid	4
9 § Introduktion	4
10 § Anställningens upphörande och uppsägningstider	4
III ARBETSTID	8
11 § Ordinarie arbetstid	8
12 § Arbetsskiftsförteckning	9
13 § Arbetstidsbokföring	10
14 § Utjämningssystemet	10
15 § Arbetstidsbank	12
16 § Arbetstidsförkortning	14
17 § Raster	16
18 § Veckovila och fridagar	17
19 § Övertid och maximiarbetstid	17
20 § Mertidsarbete	18
21 § Nödarbete	18
22 § Jour	18
23 § Utryckningsbetonat arbete	19
IV AVLÖNING	19
24 § Lön	19
1. Lörens delar	19
2. Kravgrupper	19
2.1 Indelningen av arbetet i kravgrupper	21
2.2 Placering av arbetstagarna i kravgrupperna	22
3. Lönetabell	22
4. Kompetenstillägg	23
4.1 Arbetsplatsens system för kompetenstillägg	23

4.2	Alternativt system för kompetenstillägg	25
5.	Allmän förhöjning	25
6.	Utvecklingssamtal under anställningen	26
25 §	Månadslön	26
26 §	Totallön	26
27 §	Specialgruppernas löner	26
1.	Läroavtalsstuderande	26
2.	Högskolepraktikanter	27
3.	Skolelever och studerande	27
4.	Introduktionstiden	27
5.	Veckoslutsarbete	28
28 §	Prestationslöner	28
1.	Ackordslön	28
2.	Produktionstillägg	30
29 §	Ersättningar och tillägg	30
1.	Övertidsersättning	30
2.	Söndagsersättning	31
3.	Söckenhelgersersättning	32
4.	Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton	33
5.	Lön för självständighetsdagen	33
6.	Lördagstillägg vid minutförsäljning	33
7.	Tillägg för skiftarbete	33
8.	Tillägg för kvällsarbete	34
9.	Nattillägg	34
10.	Växtskyddstillägg	34
11.	Ersättning för resekostnader	34
12.	Ersättning för nödarbete	35
13.	Ersättning för jour	35
14.	Tjänsteårstillägg	35
15.	Yrkes- och specialyrkesexamenspenning	36
16.	Ersättning vid uppbåd och lön under reservövning	36
17.	Personliga fridagar	36
18.	Ersättning för telefon	37
30 §	Resultat- och vinstpremie	37
31 §	Medeltimförtjänst	37
32 §	Lönebetalning	38

V SEMESTER	40
33 § Semesterns längd och hur semester ges.....	40
34 § Semesterlön	40
35 § Semesterpremie	41
36 § Procentbaserad semesterersättning	42
37 § Ersättning av semester när anställningen upphör	42
VI SJUKDOMAR, OLYCKSFALL OCH ARBETSOFÖRMÅGA	43
38 § Konstaterande av arbetsoförmåga.....	43
39 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga	43
40 § Lön vid arbetsoförmåga i återkommande visstidsanställningar	44
41 § Dagen för insjuknande eller olycksfall i arbetet	44
42 § Karensdag.....	45
43 § Sjukdomen återkommer.....	45
44 § Ersättning för inkomstbortfall vid läkarundersökningar	45
45 § Åldersrelaterade hälsogranskningar	46
46 § Ersättande arbete	47
47 § Grupplivförsäkring	47
VII FAMILJELEDIGHETER	47
48 § Graviditetsledighet.....	47
49 § Föräldraledighet.....	47
50 § Vård av sjukt barn.....	48
51 § Vård av svårt sjukt barn	48
52 § Vård av ålderstigen förälder.....	48
VIII ARBETARSKYDD	48
53 § Allmänna skyldigheter	48
54 § Skyddsutrustning	49
55 § Tillstånd och utbildning	50
IX SAMARBETE OCH MENINGSSKILJAKTIGHETER	50
56 § Allmänna bestämmelser	50
57 § Principen om fortlöpande förhandlingar	50
58 § Samarbete på arbetsplatsen.....	51
59 § Allvarliga ekonomiska svårigheter	51
60 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag.....	51
61 § Förtroendemän.....	52
62 § Tolkning av kollektivavtalet och medling vid meningsskiljaktigheter	52
63 § Uppbörd av medlemsavgifter	53

64 § Kollektivavtalsparternas ombud	53
65 § Kollektivavtalets giltighetstid	53
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	54
UTBILDNINGSAVTAL.....	71
FÖRTROENDEMANNAAVTAL	75
AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE	81
PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHEN	89
ANVISNINGAR FÖR LOKALA AVTAL OM MERTIDSARBETE	90
ARBETSAVTALSMALL	94
ALFABETISKT REGISTER.....	96

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

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

Avtalet tillämpas i

- företag som producerar blommor, grönväxter, grönsaker, plantor och svampar
- företag som hyr ut och underhåller blommor och grönväxter
- blomsterhus och trädgårdscenter, där skötseln av växter utgör en betydande del av företagets verksamhet
- parti- och minutförsäljning av trädgårdsprodukter när försäljningen utgör en del av företagets verksamhet

Avtalet omfattar företagets alla arbetstagare, förutom de arbetsledare som kan fatta beslut om arbetstagarnas anställningsvillkor.

2. Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal mellan de undertecknade förbunden
 - 1) utbildningsavtalet
 - 2) förtroendemannaavtalet
 - 3) avtalet om arbetarskyddsverksamhet.

2 § Föreningsrätt

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

3 § Fredsplikt

1. Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar, liksom också de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.
2. Strejk, blockad, lockout eller därmed jämförbara åtgärder som syftar till att få till stånd ändringar i detta avtal, att förverkliga ett krav som strider mot detta avtal eller att utöva påtryckning på motparten att tolka avtalet på ett visst sätt är förbjudna under avtalets giltighetstid eller medan förhandlingarna pågår.

4 § Likvärdigt och jämlikt bemötande av arbetstagarna

1. Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.
2. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön, graviditet eller förlossning, könsidentitet eller könsuttryck finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

5 § Lokala avtal

Lokala avtal som nämns i detta kollektivavtal är avtal mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen, eller om ingen sådan har utsetts, en annan företrädare för arbetstagarna, eller om ingen sådan har utsetts, mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna binder de arbetstagare som företrädaren anses representera.

Avtalet kan ingås för viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte något annat avtalats om uppsägningstiden

Avtal ingås skriftligt. I avtalet antecknas den kollektivavtalsbestämmelse som det lokala avtalet grundar sig på och anges på vilket sätt man avtalar annorlunda så att det entydigt framgår för avtalsparterna vilka förändringar avtalet medför. Bägge parterna ska ha tillräckligt med tid för att sätta sig in i den fråga som avtalas lokalt och inhämta ytterligare information av kollektivavtalsexpert. Vid förhandlingarna ska syftet vara att skapa och upprätthålla en positiv och öppen interaktion mellan parterna. Förhandlingarna ska föras på ett språk som bägge parterna förstår.

Ett sådant lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

II ANSTÄLLNINGEN

6 § Anställningens början och ingående av arbetsavtal

1. Arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare och att bestämma om ledningen och fördelningen av arbetet.
2. Arbetsavtal ingås skriftligt.

Därtill ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte de villkor som nämns i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) framgår av arbetsavtalet.

3. I arbetsavtalet fastställs om avtalet gäller

- a) för viss tid eller
- b) tills vidare, dvs. fortlöpande.

Avtalet gäller för viss tid till exempel i det fallet att man avtalat om ett visst arbete eller då anställningens längd annars framgår av avtalets syfte.

Om ett arbetsavtal som ingås för viss tid på grund av arbetets karaktär behöver avtalas utan ett exakt slutdatum och i stället beror på när arbetet blir klart, ska arbetsavtalet ändå innehålla en uppskattning av dess tidslängd. Om den uppskattade tidslängden behöver ändras på grund av arbetets karaktär, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren genast när ändringsbehovet uppdagas hos arbetsgivaren, dock senast en vecka i förväg.

Tillämpningsanvisning:

Avtalstiden anges i arbetsavtalet till exempel som ett uppskattat slutdatum eller alternativt i veckor eller månader. Tidslängden kan inte anges verbalt till exempel med hänvisning till skördesäsongen, skötselsäsongen, ackordsarbete eller den första snön.

4. En arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå och säga upp eller häva sitt arbetsavtal.

7 § Informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska se till att varje arbetstagare har tillgång till detta kollektivavtal, lagstiftning som ska finnas till påseende på arbetsplatsen, arbetsskiftsförteckningen, en eventuell arbetstidsplan, uppgifter om hur företagshälsovården har ordnats och en arbetsplatsutredning enligt lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om arbetsplatshandledare och introduktörer. Arbetstagarna ska också ha tillgång till information om arbetsplatsens valda förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetsgivare som rekryterar utomlands ska bevisligen tillställa arbetstagaren de centrala anställningsvillkoren och detta kollektivavtal redan i rekryteringsskedet i avreselandet.

8 § Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst 6 månader lång prövotid som börjar när arbetet inleds. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetstagaren ska informeras om förlängningen innan prövotiden går ut.

I visstidsanställningar får prövotiden och förlängningen utgöra högst hälften av avtalets längd, dock inte längre än 6 månader.

Om arbetstagaren tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare i minst 3 månader och återanställs för liknande uppgifter, tillämpas ingen prövotid.

Tillämpning av prövotid kräver alltid ett skriftligt arbetsavtal.

9 § Introduktion

Arbetsgivaren ska ge nya arbetstagare och arbetstagare som övergår från en arbetsuppgift till en annan tillräcklig handledning och introduktion i anställningsvillkoren, den nya arbetsuppgiften och de risker som anknyter till säkerheten i arbetet.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får introduktion på ett språk som arbetstagaren förstår.

En arbetstagare som är utsedd för att introducera ska ges tillräckligt med tid för introduktionsarbetet. Uppgiften som introduktör har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

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

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

10 § Anställningens upphörande och uppsägningstider

1. I tillsvidareanställningar är uppsägningstiderna följande när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet:

Anställningen har fortsatt utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år, men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiderna följande:

Anställningen har fortsatt utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

När arbetstagaren under anställningen får utbildning som förbättrar en särskild yrkeskompetens och som arbetsgivaren betalar, kan arbetsgivaren och arbetstagaren i ett skriftligt arbetsavtal komma överens om att arbetstagarens uppsägningstid är högst två gånger så lång som den uppsägningstid som anges i tabellen.

Tillämpningsanvisning:

Med sådan utbildning som arbetsgivaren ordnar för att förbättra en särskild yrkeskompetens avses inte introduktion i arbetsuppgifterna.

2. Ett arbetsavtal som ingåtts för viss tid eller som annars kan betraktas som ett visstidsavtal upphör utan uppsägning.

Uppsägningsgrunder

3. Arbetsgivaren får endast av sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Grunder för uppsägning är sådana orsaker av vilka det är möjligt att avsluta arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen, dvs. orsaker som beror på arbetstagaren, såsom försummelse av arbetet, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet också om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet på det sätt som avses i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har minskat väsentligt och varaktigt, inte enbart tillfälligt.

4. Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall, om inte sjukdomen eller olycksfallet medfört en väsentlig och bestående försämring av arbetsförmågan.

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetsavtalet för att arbetstagaren är gravid eller för att arbetstagaren utnyttjar sin rätt till familjeledighet enligt arbetsavtalslagen.

Genomförande av uppsägningen

5. En uppsägning ska göras skriftligt eller på annat sätt bevisligt. När arbetsgivaren avslutar ett arbetsavtal ska orsaken till uppsägningen eller hävningen av arbetsavtalet uppges. Den dag då uppsägningen sker ingår i uppsägningstiden. Outtagna semesterdagar som tjänats in under det pågående kvalifikationsåret får förläggas till uppsägningstiden förutsatt att arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om det.

Uppsägnings- och permitteringsordning

6. Vid uppsägning och permittering som beror på andra orsaker än arbetstagaren iaktas i mån av möjlighet regeln enligt vilken de arbetstagare, som är viktiga för företagets verksamhet eller de arbetstagare som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs upp eller permitteras sist. Utöver dessa beaktas anställningens längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid och kvittningsrätt

7. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala full lön till arbetstagaren för uppsägningstiden.
8. En arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren erlagga ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.
9. Om någondera parten underlåter att iaktta endast en del av uppsägningstiden, gäller betalningsskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidens lön.
10. Om en visstidsanställd arbetstagare avbryter sitt arbete i förtid utan att ha kommit överens om det med arbetsgivaren, ska arbetstagaren ersätta arbetsgivaren för den skada som uppkommit. Som ersättning kan arbetsgivaren innehålla en dagslön. Detta förutsätter att anställningens slutdatum har avtalats i arbetsavtalet. Arbetsgivarens rätt att innehålla lön ska meddelas arbetstagaren skriftligt i arbetsavtalet på ett språk som arbetstagaren förstår.

Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Denna paragraf gäller inte hävning under provotid.

Tillämpningsanvisning:

Med en dagslön avses timlön enligt arbetstagarens kravgrupp för den dagliga arbetstid som avtalats i arbetsavtalet.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

11. Bestämmelser om uppsägning som sker i samband med överlåtelse av rörelse finns i 7 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. De bestämmelser som gäller överlåtelse av rörelse tillämpas även vid överlåtelse av en del av rörelsen och vid uthyrning av rörelsen.

Hävning av arbetsavtal

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

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

Permittering

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

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren ett skriftligt meddelande om permitteringen minst 14 dagar innan permitteringen börjar. När arbetsgivaren blivit medveten om att det är nödvändigt att permittera på grund av minskat arbete till följd av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl, ska arbetsgivaren omedelbart informera arbetstagaren eller förtroendemannen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren så tidigt som möjligt meddela att permitteringen upphör, dock senast sju dagar innan, om inget annat överenskommits.

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

Om arbetsgivaren i stället för permittering ordnar facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning enligt 2 § i utbildningsavtalet som varar minst fem vardagar, kan en fridag enligt 16 § i kollektivavtalet användas för denna utbildning.

14. När det är fråga om en regelbunden och årligen återkommande förändring i behovet av arbetskraft som är karaktäristisk för branschen och beror på produktionen, omfattas de permitteringar som ska verkställas inte av förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen. I dessa situationer ska arbetsgivaren i samband med meddelandet om permittering ge arbetstagaren en utredning om åtgärder, grunder, verkningar och alternativ. Åtgärden ska så fort som möjligt meddelas till den förtroendemannan som representerar arbetstagarna, en annan företrädare för arbetstagarna eller, om en sådan inte valts, till arbetstagaren.

Arbetstagaren deltar i uppläggningsprogram under uppsägningstiden

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

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

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

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för ledigheten.

III ARBETSTID

11 § Ordinarie arbetstid

Ordinarie arbetstid är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

12 § Arbetsskiftsförteckning

Uppgörande av arbetsskiftsförteckning

En arbetsskiftsförteckning ska alltid göras upp på arbetsplatsen och av den ska framgå när arbetstagarens ordinarie arbetsskift börjar och hur långt det är. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för minst fyra veckor. Om det på grund av arbetets oregelbundenhet är omöjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen för fyra veckor, ska den dock alltid göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren höra förtroendemannen, eller om någon sådan inte finns, en annan företrädare som arbetstagarna utsett. Om personalen inte har någon företrädare, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att framföra sina önskemål om arbetsskiftet.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren se till att arbetsskiftet inte medför oskälig olägenhet eller belastning för arbetstagarna.

Delgivning av arbetsskiftsförteckningen

Arbetsskiftsförteckningen ska i god tid ges till arbetstagarna för kännedom. Om inget annat avtalas på arbetsplatsen, ges arbetsskiftsförteckningen senast fyra dagar innan den arbetsperiod som förteckningen gäller inleds.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen

Av grundad anledning kan arbetstiderna i arbetsskiftsförteckningen ändras på det sätt som skriftligt avtalats på arbetsplatsen. Grundad anledning kan vara en oförutsägbar situation som beror på produktionen eller vädret och som det inte varit möjligt att förbereda sig på när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp. I ett skriftligt avtal om ändring av arbetstider avtalas den anmälningstid inom vilken ett arbetsskift kan ställas in, ändras eller flyttas.

Om arbetstagaren har anlänt till sitt arbetsskift, men arbetet på grund av vädret inte kan börja, ska arbetstagaren få ersättning för tur- och returrejan mellan hemmet och arbetsplatsen enligt den kilometerersättning som Skatteförvaltningen årligen fastställer, dock i form av skattepliktig lön.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om att ändra arbetsskiftsförteckningen på arbetstagarens begäran.

Specialbestämmelser som gäller arbetsskift och arbetstid

Arbetsveckan börjar på måndag kl. 5.00.

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren mitt under arbetsdagen förflyttar sig till ett annat arbetsställe, räknas förflyttningen som arbetstid.

13 § Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstimmar, övertids-, mertids- och nödarbete och över arbete som utförs på söndagar och andra kyrkliga högtidsdagar. Av denna arbetstidsbokföring ska det vara möjligt att läsa ut hur många timmar som gått åt till varje enskilt arbete och hur mycket lön som betalats för dessa. Arbetstagaren eller arbetstagarens ombud har rätt att få uppgifter om de anteckningar som gäller arbetstagaren.

14 § Utjämningsystemet

1. Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Genomsnittlig ordinarie arbetstid kan tillämpas endast i anställningar där arbetstiden enligt arbetsavtalet är 40 timmar per vecka.

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

Tillämpningsanvisning:

Tillämpningen av arbetsskift av olika längd baserar sig på företagets produktionsbehov och/eller arbetstagarnas behov. Under samma vecka kan det förekomma flera arbetsskift av olika längd. Längden på arbetsskiften kan också variera per vecka och per månad.

Arbetsskift som är 10 timmar långa kan kontinuerligt tillämpas i högst två veckor, i plantskolor dock under våren i högst tre veckors tid. Därefter får arbetsskiften vara högst 8 timmar långa under minst en vecka.

Den ordinarie veckoarbetstiden ska jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar under en period på högst 52 veckor. Detta ska beaktas när arbetsskiftsförteckningen görs upp och arbetstiden följs upp.

När utjämningsperioden slutar ska arbetsgivaren för arbetstagaren visa upp en skriftlig utredning över att arbetstiden har jämnats ut till 40 timmar.

Om anställningen upphör mitt under utjämningsperioden av skäl som beror på arbetsgivaren så att arbetstiden inte jämnats ut till 40 timmar, betalas för inestående utjämningsledighet en ersättning som motsvarar veckoövertid.

Om anställningen upphör mitt under utjämningsperioden av skäl som beror på arbetstagaren så att arbetstiden inte jämnats ut till 40 timmar, betalas för inestående utjämningsledighet en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om den utförda arbetstiden understiger 40 timmar av orsaker som beror på arbetstagaren och lön har betalats enligt en 40 timmars arbetsvecka, har arbetsgivaren rätt att från arbetstagarens slutlön dra av den del av lönen som betalats till för stort belopp.

Flyttning av fridagar

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

Med arbetstagarens samtycke kan också veckovilodagen senareläggas. Då ökar veckoarbetstiden med antalet timmar i två arbetsskift. I det fallet ska åtminstone den ena av de flyttade fridagarna ges inom två veckor.

Tillämpningsanvisning:

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

Arbetstidsplan

3. Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid enligt utjämningsystemet utarbetar arbetsgivaren förutom arbetsskiftsförteckningen också en arbetstidsplan som grundar sig på en 40 timmars arbetsvecka. I arbetstidsplanen anges tidpunkten då företagets arbetstidsarrangemang börjar och slutar. Om möjligt ska planen visa arbetstidens längd per vecka under olika perioder. Arbetstidsplanen upprättas för arbetstidens utjämningsperiod. Vid behov kan ändringar göras i arbetstidsplanen. Arbetstagaren delges arbetstidsplanen innan arbetstidsarrangemanget börjar.

Om den ordinarie arbetstiden inte har jämnats ut till 40 timmar per vecka under den period som arbetstidsplanen omfattar, betraktas de överstigande timmarna som veckoövertid. Övertidsersättningarna ska betalas på den lönebetalningsdag som följer efter att utjämningsperioden har gått ut.

Om den utförda arbetstiden understiger de avtalade 40 veckotimmarna av orsaker som beror på arbetsgivaren, ska de timmar som saknas betalas enligt den individuella timlönen på den lönebetalningsdag som följer efter att utjämningsperioden har gått ut.

Frågor som kan avtalas

4. Genom ett lokalt avtal (se 5 § Lokala avtal) kan dygnsarbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen oavbrutet vara 11 timmar i högst en vecka. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan då uppgå till högst 55 timmar. Efter en veckas period får arbetsskiften vara högst 8 timmar i minst en veckas tid.
5. Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid enligt utjämningssystemet är det möjligt att på arbetsplatsen komma överens om att lönen betalas enligt en genomsnittlig ordinarie 40 timmars veckoarbetstid.

Bristfällig tillämpning

6. Om ingen arbetstidsplan gjorts upp på arbetsplatsen och heller ingen arbetsskiftsförteckning, anses den maximala ordinarie arbetstiden vid uträkning av eventuellt övertidsarbete vara 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

15 § Arbetstidsbank

Lokalt avtal om en arbetstidsbank

1. På arbetsplatsen kan man lokalt avtala om att ta i bruk en arbetstidsbank (se 5 § Lokala avtal). Arbetstidsbanken är ett frivilligt system som innebär att olika ledigheter som bygger på lag eller kollektivavtal kan sparas för att tas ut senare och att ordinarie arbetstid kan senareläggas.

Tillämpningsanvisning:

Systemet med en arbetstidsbank kan tillämpas även i arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden understiger 40 timmar per vecka.

Det är arbetsgivaren och förtroendemannen som avtalar om att en arbetstidsbank tas i bruk eller sägs upp. Om det inte finns någon förtroendeman är det arbetsgivaren och arbetstagaren som avtalar.

Avtal om en arbetstidsbank ingås skriftligt. När avtal ingås ska parterna komma överens om

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

Det är möjligt att avtala att följande sparas i arbetstidsbanken:

Utgjämningssystemets timmar

- utjämningsledighet vid genomsnittlig arbetstid
- arbetstimmar i genomsnittlig ordinarie arbetstid

Dessa timmar jämnas ut under högst 52 veckor.

Arbetstidsbankens timmar

- veckans andra fridag (lördag)
- ledighet för arbetstidsförkortning
- övertidsersättning som ges som ledighet (grundlön + förhöjningsdel)
- förhöjningsdel för söndagsarbete som ges som ledighet
- semesterpremie som byts ut mot ledighet
- semester som sparats i enlighet med semesterlagen

Det högsta och lägsta antalet timmar i arbetstidsbanken avtalas lokalt. Vid månadslön eller då timlön betalas enligt en genomsnittlig 40 timmars veckoarbetstid, kan minussaldot för antalet arbetstimmar i arbetstidsbanken vara högst 172 timmar.

Tillämpningsanvisning:

Utgjämningssystemets timmar ska hållas separat från övriga ledigheter.

Arbetsgivaren ska se till att utjämningsledighet vid genomsnittlig ordinarie arbetstid ges inom högst 52 veckor.

Användning av arbetstidsbankens timmar

2. De timmar som sparas i arbetstidsbanken är avlönade. Lönen för ledigheten bestäms enligt den tidpunkt då ledigheten tas ut. De ledigheter som tas ut likställs med arbetade dagar när semester tjänas in.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar något annat, har arbetstagaren rätt att ta ut minst 80 timmar ledighet per år, om antalet timmar i arbetstidsbanken medger detta. Ledighet ges i regel som hela dagar och flera dagar efter varandra. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att ledighet tas ut i delar som är kortare än en dag.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om tidpunkten för ledigheten. I det fallet att enighet om ledighetens tidpunkt inte nås och antalet banktimmar så tillåter, har arbetstagaren rätt att med två månaders anmälningstid ta ut högst 25 % av banktimmarna, såvida inte något annat avtalas lokalt.

Beträffande övriga hela fridagar meddelar arbetsgivaren minst 7 dagar innan att ledigheten tas ut. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att ledighet tas ut i perioder som är kortare än en dag och med iakttagande av en kortare anmälningstid.

Arbetstidsbanken upphör

3. Arbetstidsbanken kan upphöra då arbetstagarens anställning slutar eller då avtalet om arbetstidsbanken går ut. Arbetstagaren har rätt att ansluta sig till och träda ut ur arbetstidsbanken. Anslutning och utträde ska göras skriftligt.

När avtalet om en arbetstidsbank upphör eller arbetstagaren träder ur arbetstidsbanken, betalas lön enligt medeltimförtjänsten för de outtagna timmarna (31 § Medeltimförtjänst).

När arbetstagarens anställning upphör betalas lön enligt medeltimförtjänsten för outtagen ledighet, om inte ledigheten eller en del av den förlagts till uppsägningstiden.

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

När arbetstidsbanken upphör förläggs icke-utförda arbetstimmar som finns i arbetstidsbanken till arbetstagarens uppsägningstid.

Om arbetstidsbanken vid anställningens slut innehåller betalda arbetstimmar som inte utförts, har arbetsgivaren rätt att dra av motsvarande lön från slutlönen.

De ledigheter som sparas i arbetstidsbanken mister sin ursprungliga identitet och omfattas inte av bestämmelserna om utjämning och preskription enligt arbetstids- och semesterlagen.

16 § Arbetstidsförkortning

1. Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka.

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

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

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

Hur ledigheten ges avtalas på arbetsplatsen. Vid de förhandlingar som genomförs på arbetsplatsen beaktas både företagets och personalens behov. Om inget annat avtalas på arbetsplatsen, meddelar arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten minst en vecka på förhand. Ledigheten ges före utgången av april under det år som följer efter året då ledigheten tjänades in.

Om arbetstidsförkortningen genomförs så att arbetstiden per dygn eller vecka förkortas, beräknas arbetstagarens lön enligt 8 timmars arbetsskift.

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att dessa förkortningsledigheter inte tas ut. I det fallet betalar arbetsgivaren till arbetstagaren ett separat tillägg på 5,5 % för ordinarie timmar beräknat på medeltimförtjänsten (se 31 § Medeltimförtjänsten).

Tillägget beaktas inte vid beräkningen av medeltimförtjänsten och inte heller vid beräkningen av ersättning för övertids-, söndags- eller nödarbete.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstidsförkortningen genomförs så att den dagliga arbetstiden förkortas, räknas dessa dagar som fullgjorda ordinarie arbetsdagar.

Arbetstidsförkortningen medför inga ändringar i kollektivavtalets bestämmelser om övertidsarbete.

Som fullgjorda arbetsdagar räknas, med undantag av semesterdagarna, alla ordinarie arbetsdagar för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön samt de frånvarodagar som föranleds av kommunala förtroendeuppdrag eller deltagande i möten för Industrifackets fullmäktige eller

förbundsstyrelse och i kollektivavtalsförhandlingar inom branschen och möten för kollektivavtalsdelegationernas gemensamma arbetsgrupper.

3. Till en timavlönad arbetstagare betalas ersättning för ledigheten enligt medeltimförtjänsten (se 31 § Medeltimförtjänst). Ersättningen betalas i samband med lönen för den lönebetalningsperiod då ledigheten tas ut.

För månadsavlönade arbetstagare bibehålls månadslönen oförändrad under de månader då arbetstiden är förkortad.

Om arbetstagarens anställning upphör och ledighet har getts redan innan den tjänats in, är arbetstagaren skyldig att till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för den beviljade ledigheten. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlön.

Om arbetstagarens anställning upphör och intjänad ledighet ännu inte getts, betalas till arbetstagaren en lön som motsvarar ledigheten.

Arbetstidsförkortning och semester

4. När semesterns längd beräknas likställs med arbetade dagar också sådana dagar då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av ledighet enligt denna avtalspunkt.

17 § Raster

Måltidsrast

Under en arbetsdag som är 6 timmar eller längre ges arbetstagaren en måltidsrast. Måltidsrasten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, den varar en timme och räknas inte till arbetstiden.

Det är möjligt att på arbetsplatsen komma överens om att måltidsrasten är kortare än en timme, dock inte kortare än 30 minuter.

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

Om det är nödvändigt med tanke på arbetets kontinuitet, är det möjligt att på arbetsplatsen komma överens om att arbetstagaren i stället för att hålla ovan nämnda måltidsrast åter under arbetets gång och då använder högst 20 minuter av arbetstiden.

Övriga pauser

1. Under ett 8 timmars arbetsskift har arbetstagaren rätt till två pauser på 12 minuter var. Om arbetsskiftet är kortare än 8 timmar har arbetstagaren rätt till en 12 minuters paus. Om ett arbetsskift enligt utjämningsystemet är minst 10 timmar långt har arbetstagaren rätt till tre 12 minuters pauser.

Vid tillämpning av arbetstidsförkortning enligt 16 § har arbetstagaren rätt till två 12 minuters pauser under de arbetsskift som varar minst 7 timmar.

2. Vid övertidsarbete har arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstiden rätt till en 12 minuters paus. Om övertidsarbetet fortsätter längre ges en 12 minuters paus med två timmars mellanrum. Om övertidsarbetet beräknas fortgå högst en timme hålls den ovan nämnda pausen inte.
3. Pauserna ingår i arbetstiden. På arbetsplatsen kommer man överens om när pauserna ska hållas och beaktar då att arbetstagaren ska orka i sitt arbete.

18 § Veckovila och fridagar

1. På söndag eller, om detta inte är möjligt, vid någon annan tidpunkt under veckan, ges arbetstagaren en sammanhängande veckovila på minst 35 timmar.
2. Av produktionsskäl är det möjligt att komma överens om att flytta veckovilan. Motsvarande ledighet, som förkortar den ordinarie arbetstiden, ska dock ges senast inom två månader från den ursprungliga tidpunkten. Om veckovila inte getts på det sätt som nämns ovan, betalas en ersättning för den förlorade veckovilan till arbetstagaren. Ersättningen är lika stor som lönen för den tid som gått åt till arbetet. (Obs. avvikande regel i utjämningsystemet, se 14 §).
3. Lördag är i allmänhet veckans andra fridag. I arbeten som till sin karaktär är sådana att de måste utföras alla vardagar kan i stället för lördag någon annan vardag under samma vecka vara fridag. En sådan fridag ges om möjligt i anslutning till veckovilan.
4. Julafton, påsklördagen och midsommarafton är oavlönade fridagar, om inte tvingande produktionsrelaterade orsaker annat kräver. En månadsavlönad får sin normala lön trots dessa fridagar. För arbete som utförs under dessa dagar betalas lönen förhöjd med 100 % (se även 29 § 4 Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton).

19 § Övertid och maximiarbetsdag

1. Arbetstagarens arbetsdag inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 6 månader.

Maximiarbetstiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra.

2. Övertidsarbete är frivilligt för arbetstagaren. Övertidsarbete ska varje gång överenskommas separat och på förhand.

(Se även 29 § 1 Övertidsersättning)

20 § Mertidsarbete

På arbetsplatsen kan lokalt avtalas om en möjlighet till att utföra 172 timmars mertidsarbete utan förhöjningsandelar för övertidsarbete (se 5 § Lokala avtal). En förutsättning för avtal är att en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen och att avtalet om mertidsarbete ingås skriftligt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, förutsätter ett lokalt avtal att Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf godkänner det lokala avtalets innehåll och dess ibruktagande. När det gäller deltidsanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Anvisningar om lokalt avtal för mertidsarbete finns som bilaga till kollektivavtalet.

21 § Nödarbete

Nödarbete kan utföras under de förutsättningar som anges i 21 § i arbetstidslagen (872/2019).

(Se även 29 § 12 Ersättning för nödarbete)

22 § Jour

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

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

Om beredskap enligt arbetstidslagen tillämpas på arbetsplatsen, är minimiersättningen samma som vid jour enligt kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning:

Beredskap och jourtjänstgöring tillämpas inte samtidigt.

(Se även 29 § 13 Ersättning för jour)

23 § Utryckningsbetonat arbete

1. Utryckningsbetonat arbete är sådant arbete som utförs på kallelse, varvid en annan än en sådan arbetstagare som har jour enligt 22 § blir tvungen att infinna sig för arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. För utryckningsbetonat arbete betalas utöver ordinarie lön en utryckningspenning, vars storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
 - A. Om kallelsen till utryckningsarbete har getts efter ordinarie arbetstid eller under arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning som motsvarar en timmes individuell lön.
 - B. Om nämnda kallelse getts mellan kl. 21.00 och kl. 6.00, betalas en ersättning som motsvarar två timmars individuell lön.

IV AVLÖNING

24 § Lön

1. Lönens delar

Arbetstagarens individuella lön består av:

- a) en lön enligt kravgruppen som utgår från arbetets svårighetsgrad och
- b) ett kompetenstillägg som bestäms utgående från den yrkeskompetens som arbetstagaren uppvisar i arbetet och
- c) en eventuell företagsspecifik andel.

Med undantag för kompetenstillägget får inga tillägg och ersättningar som betalas med stöd av kollektivavtalet inkluderas i den individuella lönen.

Arbetstagaren har rätt att få uppgifter om den individuella lönens delar och delarnas bestämningsgrunder både när anställningen börjar och när dessa ändras.

2. Kravgrupper

Kravgrupperna utgår från hur krävande arbetet är. Arbetets kravnivå bedöms utgående från en beskrivning av arbetsuppgifternas innehåll. I denna

beskrivning beaktas det kunnande, det ansvar och den belastning som arbetet kräver.

Vid bedömningen av arbetets kravnivå beaktas följande faktorer efter produktionsinriktning

kunskap	- hur omfattande utbildning eller erfarenhet arbetet kräver - hur mångsidig kunskap arbetet kräver
ansvar	- hur stor frihet arbetsinstruktionerna ger och hur självständigt arbete uppgiften kräver - hur mycket noggrannhet och vaksamhet arbetet kräver - hur höga säkerhetskraven i arbetet är - hur stort ansvar arbetet kräver för människors och djurs säkerhet och välbefinnande - hur stort ansvaret är för att maskiner, anordningar och arbetsredskap fungerar och är säkra
psykisk och fysisk belastning	- hur höga kvalitetskrav eller hurdan tidspress och annan psykisk belastning arbetets innehåll och organisering präglas av - i hur hög grad arbetet består av tunga moment som kräver särskilda kraftansträngningar - hur mycket upprepade rörelser, lyft och bärande arbetet kräver - i vilken grad arbetet består av ensidiga arbetsställningar - hur krävande arbetsmiljön är med tanke på temperatur eller buller

Bedömningen av de krav arbetet ställer sker på arbetsplatsen. Vilken kravgrupp arbetstagaren tillhör bestäms på basis av de huvudsakliga arbetsuppgifterna. Arbetsplatshandledarens och introduktörens uppgifter höjer kravgruppen.

Kravgrupp 1

Arbetet kräver en relativt kort introduktion men ingen tidigare erfarenhet. Ansvaret är obetydligt och belastningen låg.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 1 finns enkla och assisterande arbetsuppgifter med upprepat innehåll som utförs enligt givna anvisningar eller består av en enda tydlig huvuduppgift. Vilken ny arbetstagare som helst klarar av uppgiften efter en kort introduktion.

Kravgrupp 2

Arbetet kräver tidigare erfarenhet. Belastningen är låg och ansvaret är normalt.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 2 kan arbetet vara mångsidigt. Arbetet innehåller också annat än assisterande uppgifter. Arbetstagare med tidigare erfarenhet från branschen klarar av arbetet, likaså de flesta övriga arbetstagarna efter introduktion.

Kravgrupp 3

Arbetet kräver yrkesutbildning inom branschen eller motsvarande erfarenhet. Ansvaret är normalt och belastningen är normal.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 3 finns arbetsuppgifter som består av självständigt arbete som kräver utbildning eller erfarenhet inom branschen.

Kravgrupp 4

Arbetet kräver yrkesutbildning och/eller lång erfarenhet. Ansvaret och/eller belastningen är större än normalt.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 4 finns arbetsuppgifter som regelbundet kräver eget omdöme och beslutsförmåga. Arbetsuppgifterna kräver lång erfarenhet inom branschen eller specialkunnande.

Kravgrupp 5

Arbetet kräver yrkesinriktad grundutbildning och fortbildning och/eller mångsidig och lång erfarenhet. Arbetet förutsätter ett mycket stort ansvar, självständighet eller chefsställning. Belastningen är mycket hög.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 5 finns arbetsuppgifter som innefattar arbetsledning eller expertuppgifter.

2.1 Indelningen av arbetet i kravgrupper

De arbeten som utförs på arbetsplatsen placeras utgående från kravnivån i ovan nämnda kravgrupper. Indelningen görs av arbetsgivaren och arbetstagarnas representant eller representanter i den sammansättning som överenskommits på arbetsplatsen. Arbetsgivaren dokumenterar indelningen i kravgrupper och visar den på begäran till arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning:

Kravgrupperna ska motsvara kravnivåerna för de olika arbeten som finns på arbetsplatsen så att arbetstagarna kan placeras i dem på det sätt som avses i kollektivavtalet. När indelningen i kravgrupper görs kan uppgifterna på arbetsplatsen betraktas som arbetshelheter.

2.2 Placering av arbetstagarna i kravgrupperna

Kravgruppen för det arbete som arbetstagaren utför fastställs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och arbetstagaren i fråga. Arbetsgivarens representant ska vara så väl insatt som möjligt i arbetstagarnas avlöning inom företaget. Om det råder oenighet vid fastställandet av arbetstagarens kravgrupp, kan arbetstagaren begära att den förtroendeperson som representerar de anställda deltar.

När uppgifter lämnas till förtroendemannen iakttas 6 § i förtroendemannaavtalet.

Arbetsgivaren ska skriftligen meddela arbetstagaren vilken kravgrupp arbetstagarens arbete hör till. Kollektivavtalsparterna rekommenderar att kravgruppen framgår av arbetsavtalet. Om kravgruppen ändras rekommenderas att arbetsavtalet uppdateras eller att kravgruppen framgår av den lönespecifikation som ges vid ändringstidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

Kravgruppen fastställs utgående från hur krävande arbetstagarens arbetsuppgifter är. Om arbetstagaren utför arbetsuppgifter i flera kravgrupper, placeras arbetstagaren i den kravgrupp som innefattar de huvudsakliga arbetsuppgifterna eller också definieras kravgruppen viktad efter de olika uppgifternas tidsandelar. Tillämpning av tidsandelar förutsätter att det finns arbetstidsbokföring över de enskilda arbetsuppgifterna, eller om någon sådan inte finns en arbetsplan.

3. Lönetabell

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2025 är följande:

Kravgrupp	€/h	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %) €/h	Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %) €/h
1	9,87	0,39	10,26
2	10,30	0,41	10,71
3	10,79	0,43	11,22
4	11,30	0,45	11,75
5	11,82	0,47	12,29

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2026 är följande:

Kravgrupp	€/h	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %) €/h	Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %) €/h
1	10,18	0,41	10,59
2	10,61	0,42	11,03
3	11,10	0,44	11,54
4	11,61	0,46	12,07
5	12,13	0,49	12,62

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2027 är följande:

Kravgrupp	€/h	Kompetenstilläggets miniminivå (4 %) €/h	Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %) €/h
1	10,45	0,42	10,87
2	10,88	0,44	11,32
3	11,37	0,45	11,82
4	11,88	0,48	12,36
5	12,40	0,50	12,90

4. Kompetenstillägg

På basis av den yrkeskompetens arbetstagaren uppvisar i arbetet fastställer arbetsgivaren ett kompetenstillägg som ingår i arbetstagarens lön.

4.1 Arbetsplatsens system för kompetenstillägg

Arbetsgivaren skapar ett system för arbetsplatsen. Av systemet framgår

- grunderna för kompetenstillägget
- kriterierna för höjning av kompetenstillägget
- graderingen för hur yrkeskompetensen utvecklas
- kompetenstilläggets storlek

Arbetsplatsen skapar ett system utgående från de faktorer som är centrala för företagets framgång. Grunderna, kriterierna och graderingen klargörs för alla arbetstagare. På arbetsplatsen iakttas en öppen och uppmuntrande lönepolicy.

Vid bestämningen av kompetenstillägget kan arbetsgivaren till exempel använda följande grunder och kriterier:

GRUND	KRITERIER
Arbetserfarenhet	- har tidigare arbetserfarenhet som kan utnyttjas i de nuvarande arbetsuppgifterna
Kompetensutveckling	- har utvecklat sin yrkeskompetens i de nuvarande arbetsuppgifterna - har avlagt yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen
Arbetsprestation	- energisk och effektiv i sitt arbete
Arbetets kvalitet	- har förbundit sig till företagets kvalitetssystem och/eller kvalitetsnormer - utför noggrant arbete; brister på grund av slarv eller förutsebara fel behöver sällan korrigeras
Samarbetsförmåga	- arbetar framgångsrikt tillsammans med andra - främjar ett gott arbetsklimat - är hjälpsam och flexibel i olika arbetsuppgifter
Kundorientering	- arbetar för att uppfylla kundens behov - representerar företaget på ett positivt sätt
Utvecklingsförmåga	- vill lära sig och sätta sig in i nya arbetsuppgifter och metoder
Innovativitet	- tar initiativ - kommer med idéer för utveckling av arbetet
Resurshushållning	- arbetar kostnadsmedvetet när det gäller bland annat material och arbetsmetoder
Specialkunnande	- har särskild yrkeskompetens eller mångkunnighet som inte beaktats i kravgruppen och som kan utnyttjas i arbetsuppgifterna

Kompetenstillägget anges i cent eller euro. Kompetenstillägget är 4–30 % av kravgruppens lön.

Kompetenstillägget meddelas skriftligt till arbetstagaren. Kollektivavtalsparterna rekommenderar att tilläggsbeloppet framgår av lönespecifikationen när tillägget ges första gången och också när tillägget justeras.

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningen varat i 10 månader. Tidigare anställningar hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av denna tidsperiod.

Kompetenstillägget kan även fastställas genast vid anställningens början, till exempel med beaktande av tidigare arbetserfarenhet. I det fallet ska kompetenstillägget anges i arbetsavtalet.

Kompetenstillägget ses över då arbetstagarens arbetsuppgifter ändras eller grunderna i systemet för kompetenstillägget förutsätter det, dock minst under vart annat kalenderår.

Bestämningsgrunderna ska klargöras för arbetstagaren skriftligt.

4.2 Alternativt system för kompetenstillägg

I det fallet att arbetsgivaren inte skapar ett sådant system som beskrivs ovan för bestämning av arbetstagarnas kompetenstillägg på arbetsplatsen och inte har klargjort grunderna, kriterierna och graderingen för arbetstagarna

- är kompetenstilläggets miniminivå 5 %
- höjs kompetenstillägget permanent med minst + 1 % för varje yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen
- höjs kompetenstillägget med minst + 1 % vid ingången av vart tredje tjänsteår

Tillämpningsanvisning:

Vid beräkningen av tjänsteår beaktas också tidigare anställningar hos samma arbetsgivare.

Höjningen av kompetenstillägget vid ingången av vart tredje tjänsteår i enlighet med det alternativa systemet trädde i kraft 1.9.2022 för de arbetstagare vars anställning hade nått tidsfristen i fråga.

5. Allmän förhöjning

En allmän förhöjning är en löneförhöjning som kollektivavtalsparterna avtalar om vid kollektivavtalsförhandlingarna och som betalas vid den tidpunkt som kollektivavtalsparterna kommer överens om. Allmänna förhöjningar binder alla de företag som är verksamma inom tillämpningsområdet för det allmänbindande kollektivavtalet. Arbetsgivaren betalar den allmänna förhöjningen till alla arbetstagare som vid förhöjningstidpunkten har en anställning.

Arbetstagaren informeras varje gång skriftligt om den individuella lönens delar i samband med allmänna förhöjningar.

Den allmänna förhöjningen som genomförs från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2025 uppgår till 26 cent/timme för timavlönade och 44,72 euro/månad för månadsavlönade; från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2026 är förhöjningen 31 cent/timme för timavlönade och 53,32 euro/månad för månadsavlönade och från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2027 är förhöjningen 27 cent/timme för timavlönade och 46,44 euro/månad för månadsavlönade.

6. Utvecklingssamtal under anställningen

Rekommendationen är att chefen och varje arbetstagare under anställningens gång årligen för ett utvecklingssamtal, där de bland annat går igenom de individuella lönegrunderna och hur de genomförs. Utvecklingssamtal är motiverat också då arbetstagarens arbetsuppgifter ändras i väsentlig grad eller då förändringar sker i arbetstagarens yrkeskompetens.

25 § Månadslön

Månadslön innebär en löneform där samma belopp betalas varje månad och den räknas ut så att timlönen multipliceras med talet 172.

Ovan nämnda koefficient har fastställts för det maximala antalet ordinarie arbetstimmar enligt 11 § i detta kollektivavtal, dvs. 40 veckotimmar. Ovan nämnda koefficient gäller inte anställningar där man avtalat om en kortare arbetstid, utan koefficienten beräknas från fall till fall.

Månadslönen är arbetstagarens individuella lön som bildas av de delar som anges i 24 § 1 punkten i detta kollektivavtal. Ersättningar och tillägg enligt kollektivavtalet betalas utöver den individuella månadslönen.

26 § Totallön

En arbetstagare som är arbetsledare, produktionsansvarig eller har självständiga expertuppgifter och som själv kan besluta om sina arbetstider, kan med arbetsgivaren avtala om totalavlöning. Totallönen består då av en grunddel (tim- eller månadslön) och därtill av en fast månadsersättning som täcker eventuellt övertids- eller söndagsarbete, jour, beredskap och andra ersättningar som anknyter till arbetstiden.

Omfattningen och tidpunkterna för jour och beredskap avtalas skriftligt på förhand. Den fasta månadsersättningen innefattar också ersättningarna för jour och beredskap enligt kollektivavtalet (se 22 § Jour).

27 § Specialgruppernas löner

1. Läroavtalsstuderande

Arbetstagare med läroavtal, som saknar tidigare erfarenhet från branschen, får under det första året minst 85 % av lönen i kravgrupp 1 och under det andra året minst 95 % av lönen i kravgrupp 1. Under det tredje läroavtalsåret motsvarar arbetstagarens lön minst lönen i kravgrupp 1.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren saknar tidigare erfarenhet av branschen bedöms och beaktas arbetserfarenhet från andra branscher som en lönehöjande faktor.

En studerande med läroavtal som gäller fortbildning ska få en lön som motsvarar minst lönen i kravgrupp 2.

Vid läroavtalsutbildning som inletts under en pågående anställning jämförs lönen med arbetstagarens egen uppgift.
När utbildningen slutar ska lönegrunderna alltid ses över.

På läroavtal tillämpas villkoren i detta avtal med undantag för lönerna.

2. Högskolepraktikanter

Studerande vid yrkeshögskolor eller universitet inom branschen som står i arbetsavtalsförhållande då de fullgör sin praktik inom studieprogrammet ska få minst 85 % av lönen i kravgrupp 1.

Arbetstagaren ska för arbetsgivaren visa upp en utredning över längden på den praktikperiod som ingår i studieprogrammet.

I det fallet att arbetet fortsätter efter praktikperioden betalas lön enligt arbetets kravgrupp.

Tillämpningsanvisning:

Under praktikperioden utförs arbete under handledning.

3. Skolelever och studerande

Elever i grundskolan, gymnasiet och vid andra läroanstalter, liksom också unga som gått ut grundskolan eller gymnasiet under året i fråga, och som arbetar under läroanstalternas lov eller andra ledigheter ska få minst 70 % av lönen i kravgrupp 1.

4. Introduktionstiden

Arbetstagare som saknar arbetserfarenhet inom branschen ska under introduktionstiden få minst 90 % av lönen i kravgrupp 1. För att kunna tillämpa denna lön under introduktionstiden ska det avtalas i arbetsavtalet.

Introduktionstidens lön kan betalas i början av anställningen under den tid som behövs för introduktionen, dock högst två månader. Om anställningen varar kortare än fyra månader kan perioden utgöra högst hälften av anställningens längd.

Till introduktionstiden räknas dock endast den tid då arbetstagaren de facto introduceras i arbetet och ännu inte klarar av sina arbetsuppgifter självständigt.

5. Veckoslutsarbete

Med en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar endast under veckoslut, söckenhelger eller jul- eller midsommarafton är det möjligt att avtala att lönen är lika stor för alla arbetstimmar. Avtalet ska ingås skriftligt och av avtalet ska framgå att den överenskomna lönen innehåller eventuella tillägg för kvälls- och lördagsarbete och ersättningar för dygnsövertid och söndagsarbetets förhöjningsdel.

28 § Prestationslöner

Det är möjligt att avtala med arbetstagaren om en lön som baserar sig på prestationen. Med prestationslön avses en lön som helt beror på arbetsresultatets mängd eller dess mängd och kvalitet eller lön som delvis grundar sig på tiden och arbetsprestationen. Prestationslöner syftar till att höja produktiviteten och inkomstnivån.

1. Ackordslön

1.1. Användningen av ackordslön ska avtalas skriftligt i arbetsavtalet eller i en bilaga till ett existerande arbetsavtal innan arbetet inleds och separat för varje produkt som plockas, samlas in eller planteras.

1.2. När man avtalar om arbete som utförs mot ackordslön används kravgrupperna enligt detta avtal som grund för prissättningen. Prissättningen grundar sig på kravgruppen för det ackordsarbete som utförs. Introduktionstidens lön kan inte användas som grund för prissättningen. Lönen i den kravgrupp som används som grund för ackordslönen antecknas i arbetsavtalet eller en bilaga till ett gällande arbetsavtal.

Ackordsarbetet ska prissättas så att arbetstagarens förtjänst vid normal ackordstakt stiger minst 20 % över lönen i den kravgrupp som legat till grund för prissättningen. Ackordsarbetet prissätts på följande sätt: kravgruppens lön höjs med 20 % och summan divideras med normal ackordstakt, vilket ger ackordspriset.

Ackordspriset kan ändras mitt under säsongen till exempel på grund av skördemängden, vädret eller skillnaden mellan olika sorter, men arbetsgivaren ska alltid informera om ändringar och motivera dem. Det är dock inte tillåtet att avvika från ackordstillägget på minst 20 %.

1.3. Under introduktionen ska arbetsgivaren förklara för arbetstagaren hurdan den normala ackordstakt är som fastställts för den produkt som ska plockas, samlas in eller planteras.

Med normal ackordstakt avses den arbetsmängd som en arbetstagare vanligen når under en timme. Den normala ackordstakten uppges till exempel som kg/timme eller st./timme.

I den normala ackordstakten beaktas också den tid som går åt till att ge arbetstagaren instruktioner, fylla i tim- och ackordskort, pauser enligt kollektivavtalet och annat som behövs för återhämtningen, flyttning av produkter och arbetsredskap och annat anknyttande arbete som eventuellt behövs vid sidan av ackordsarbetet.

Den normala ackordstakten har fastställts korrekt, om mer än hälften av de arbetstagare som utför samma ackordsarbete vid normala väderförhållanden och normal skörd i genomsnitt har nått ackordslönen under hela ackordsperioden, dvs. 20 % mer än kravgruppens lön.

Arbetsgivaren är skyldig att se till och övervaka att de förutsättningar för ackordstakten som är beroende av arbetsgivaren är i sin ordning.

1.4. Vid arbete med ackordslön finns det en garantilön, dvs. timlön enligt kravgruppen.

Ovan nämnda garantilön gäller inte i det fallet att arbetstagaren, på grund av sin arbetstakt eller partiell arbetsoförmåga som konstaterats av en läkare, inte nått sin timlön, trots att arbetsförhållandena har varit normala och det inte heller har förekommit andra störningar som varit oberoende av arbetstagaren.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren inte når den förutsatta ackordstakten, ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren har fått tillräcklig introduktion och anmärka om den långsammare arbetstakten. Detta sker genom att arbetsgivaren senast inom två veckor efter att ackordsarbetet för produkten i fråga inleddes visar upp en kalkyl för arbetstagaren. Kalkylen baserar sig på arbetstidsbokföringen och ackordsarbetets dagliga resultat och verifierar arbetstagarens personliga prestation. Om arbetstagarens arbetstakt trots ytterligare introduktion och anmärkning fortsätter att vara långsammare än ackordstakten, får arbetstagaren en timlön som motsvarar 90 % av lönen i kravgrupp 1.

Till en sådan arbetstagare som inte nått den arbetstakt som förutsätts betalas garantilön i det fallet att arbetsgivaren inte bevisligen har vidtagit ovan nämnda arbetsledningsåtgärder.

Om skördemängden är knapp eller om förhållandena på grund av dåligt väder är sådana att förutsättningarna för ackordsarbete inte uppfylls, rekommenderar kollektivavtalsparterna att arbetet övergår till timlön.

På begäran är arbetsgivaren skyldig att klarlägga att ackordprissättningen är korrekt. Arbetsgivaren är skyldig att ha arbetstidsbokföring och spara den för varje enskild arbetstagare också vid ackordsarbete. Kollektivavtalsparterna rekommenderar att man på arbetsplatsen kommer överens om hur arbetstiden registreras så att både arbetsgivaren och arbetstagaren har kännedom om den arbetstid som antecknas i arbetstidsbokföringen.

På begäran är arbetsgivaren skyldig att bevisa att arbetstagaren har haft möjlighet att nå ackordslönen.

Tillämpningsanvisning:

På basis av arbetstidsbokföringen och de dagliga resultaten i ackordsarbetet är det möjligt att räkna ut alla arbetstagares och varje enskild arbetstagares genomsnittliga timlön för hela ackordsperioden.

På basis av kalkylerna är det möjligt att jämföra den enskilda arbetstagaren med alla andra arbetstagare i samma ackordsarbete för hela ackordsperioden och kontrollera om mer än hälften av arbetstagarna har nått ackordslönen och om ackordspriset har varit korrekt definierat.

Om kalkylerna visar att ackordspriset inte har varit korrekt definierat, betalas skillnaden mellan den uppnådda lönen och kravgruppens timlön som garantilön till arbetstagarna.

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

2. Produktionstillägg

Det är möjligt att på arbetsplatsen avtala om ett produktionstillägg som betalas utöver den individuella timlönen och som kan grunda sig på arbetsmängden, kvaliteten eller någon annan överenskommen grund.

29 § Ersättningar och tillägg

1. Övertidsersättning

Dygnsövertid

Med dygnsövertid avses arbete som under arbetsdygnet utförs utöver de 8 ordinarie timmarna per dygn enligt 11 § i detta kollektivavtal eller utöver den

ordinarie arbetstid som fastställts i arbetsskiftsförteckningen enligt 14 § 1 och 4 punkten.

Vid dygnsövertid betalas för de två första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för följande timmar lönen förhöjd med 100 %.

Veckoövertid

Med veckoövertid avses arbete som utan att beakta utförd dygnsövertid under arbetsveckan överstiger den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 11 § 1 punkten i detta kollektivavtal, dvs. 40 timmar, eller den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 14 § 1 och 4 punkten.

Vid veckoövertid betalas för de första 8 timmarna lönen förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lönen förhöjd med 100 %.

När förhöjning för veckoövertid (50 %) betalats för 8 timmar, ersätts arbetsveckans därpå följande timmar som berättigar till övertidsförhöjning med 100 %:s övertidsförhöjning, oavsett om det är fråga om veckoövertid eller dygnsövertid.

Utbyte av övertid mot ledighet

Innan övertidsarbetet inleds är det möjligt att komma överens om att lönen för övertidsarbetet byts ut mot motsvarande betald ledighet under ordinarie arbetstid eller överförs till arbetstidsbanken.

Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet räknas ut genom att man i tillämpliga delar följer bestämmelserna om betalning av övertidsersättning. Annan ledighet än sådan som sparats i en arbetstidsbank ska ges och tas ut inom 6 månader från det att övertidsarbetet utfördes.

2. Söndagsersättning

För arbete som utförs på en söndag, en kyrklig helgdag eller självständighetsdagen betalas för varje timme utöver arbetslön och eventuell övertidsersättning också en lagstadgad söndagsersättning vars storlek är 100 % av den individuella lönen. Det är möjligt att komma överens om att ersättningen sparas som ledighet i arbetstidsbanken.

Det är möjligt att komma överens om att den förhöjning som betalas för söndagsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Den avlönade ledighetens längd beräknas enligt samma princip som en förhöjning som betalas i pengar.

3. Söckenhelgstersättning

3.1. När nyårsdagen, trettondagen, första maj, juldagen och annandag jul infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag, liksom också för långfredagen, Kristi himmelfärdsdag och annandag påsk, betalas till arbetstagaren 8 timmars lön enligt medeltimförtjänsten i form av söckenhelgstersättning eller i förhållande till arbetstiden. (Se 31 § Medeltimförtjänst).

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

3.4. Till arbetstagare med vecko- eller månadslön betalas söckenhelgstersättning endast i det fall att det gäller arbete under de dagar som räknas upp i punkt 3. I andra fall ingår söckenhelgstersättningarna i vecko- eller månadslönen.

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

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

4. Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton

Julafton, påsklördagen och midsommarafton är fridagar, om inte tvingande produktionsrelaterade orsaker annat kräver. För arbete som utförs under dessa dagar betalas lönen förhöjd med 100 %.

5. Lön för självständighetsdagen

Till arbetstagaren betalas för självständighetsdagen, om den annars hade varit en arbetsdag, en lön som motsvarar en hel arbetsdag och som beräknas enligt medeltimförtjänsten (se 31 § Medeltimförtjänst).

Om arbetet utförs mot dag-, tim- eller ackordslön är förutsättningen för betalning av lön att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren oavbrutet i minst 6 arbetsdagar före självständighetsdagen.

Till arbetstagare som arbetar på självständighetsdagen betalas lön som för söndagsarbete.

6. Lördagstillägg vid minutförsäljning

Fr.o.m. 1.5.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter betalas vid minutförsäljningsarbete ett tillägg på 1,29 euro per timme för arbetsskift som enligt arbetsskiftsförteckningen infaller på en lördag.

7. Tillägg för skiftarbete

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

Vid skiftarbete som behövs för uppvärmning och bevakning och vid eventuellt annat skiftarbete ersätts timmar under kvälls- och nattsift med ett särskilt skifttillägg som fr.o.m. 1.5.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är:

kvällsskift	88 cent/timme
nattsift	1,60 euro/timme

8. Tillägg för kvällsarbete

För arbete som utförs klockan 18.00–22.00 och som inte är skift-, övertids- eller nödarbete betalas ett kvällstillägg på 63 cent per timme.

9. Nattillägg

För arbete, som utförs mellan klockan 22.00–05.00 och som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, betalas en ersättning som motsvarar tillägget för nattskift.

10. Växtskyddstillägg

Till arbetstagare som arbetar med spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel som förutsätter användning av särskild skyddsdräkt och andningsskydd betalas ett miljötillägg på 1,10 euro/timme, om man på arbetsplatsen inte kommit överens om en större ersättning.

11. Ersättning för resekostnader

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa för arbete utanför hemorten och arbetsresan förutsätter övernattning, är arbetsgivaren skyldig att ordna logi. Dessutom betalar arbetsgivaren ett dagtraktamente på 40,80 euro för varje dygn som förutsätter övernattning år 2025.

När arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa som har karaktär av kommendering och som varar minst 6 timmar och från vilken arbetstagaren kan komma hem till natten, betalar arbetsgivaren 19,95 euro som kostnadsersättning år 2025. Om resan varar längre än 10 timmar är ersättningen 28,25 euro. Ersättningsbeloppen justeras årligen.

Om arbetstagaren under resan får en måltid som arbetsgivaren bekostat, halveras kostnadsersättningen. Med måltid avses två måltider när det är fråga om den högre kostnadsersättningen och en måltid när det är fråga om den lägre ersättningen. Arbetstagaren har rätt att tacka nej till den måltid arbetsgivaren erbjuder, varvid kostnadsersättningen betalas i sin helhet.

För arbetsresor till utlandet betalas dagtraktamente i enlighet med de belopp som Skatteförvaltningen årligen fastställer som skattefria för respektive land.

Resekostnaderna för ovan nämnda resor ersätts av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att arbetstagaren reser med egen bil är ersättningen 0,59 euro per körkilometer år 2025.

Servicekörning

När arbetstagaren med egen bil utför så kallad servicekörning enligt överenskommelse med arbetsgivaren, betalas en kostnadsersättning på 0,59 euro/kilometer till arbetstagaren. Användning av släpvagn i samband med servicekörning avtalas på arbetsplatsen. Kostnadsersättningen justeras årligen.

12. Ersättning för nödarbete

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

(Se även 21 § Nödarbete)

13. Ersättning för jour

Den ersättning som betalas för att juren binder den anställda avtalas i ett skriftligt jouravtal. Om ingen annan ersättning avtalas, uppgår jourersättningen till minst 21 euro/påbörjat dygn. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala att de arbetstimmar som utförts under juren tas ut i motsvarande ledighet.

För arbete som utförs under juren betalas lön för arbetstimmar.

(Se även 22 § Jour)

14. Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstillägg betalas i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december. Beloppet beror på hur länge anställningen varat oavbruten fram till utgången av november samma år.

Anställningens längd	Tjänsteårstillägg, euro/år
5–7 år	100 euro
8–11 år	194 euro
12–15 år	303 euro
16–19 år	386 euro
20 år eller längre	492 euro

Om arbetstagaren under det aktuella året varit frånvarande från arbetet längre än en månad betalas tillägget i proportion till de månader som arbetstagaren varit i arbete. Med tid i arbete likställs kalenderårsvis sådana dagar som enligt

7 § i semesterlagen likställs med arbetade dagar. Permittering likställs dock i sin helhet med arbetad tid.

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

15. Yrkes- och specialyrkesexamenspenning

Om en arbetstagare under anställningen avlägger en yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen och tillställer arbetsgivaren ett intyg över examen, betalar arbetsgivaren som engångsersättning till arbetstagaren en examensspecifik yrkesexamenspenning på 127 euro.

16. Ersättning vid uppbåd och lön under reservövning

Till en arbetstagare som för första gången deltar i det uppbåd eller i den uttagning som förutsätts för beväringstjänst betalar arbetsgivaren som ersättning för den aktuella dagen lön för en arbetsdag enligt medeltimförtjänsten (se 31 § Medeltimförtjänst). Om arbetstagaren arbetar under dagen i fråga, betalas dessutom lön för arbetad tid.

Ovan nämnda ersättning betalas endast för den dag då uppbådet eller uttagningen hålls.

För reservövningstid betalar arbetsgivaren till arbetstagaren lön på så sätt att arbetstagaren får lön enligt medeltimförtjänsten när den reservistlön som staten betalar räknas med. Detta gäller sådana reservövningar för vilka staten betalar reservistlön.

17. Personliga fridagar

En arbetstagare, som har varit anställd i företaget minst 3 månader, har rätt att på sin 50-, 60- och 70-årsdag, sin egen vigseldag eller dag för registrering av partnerskap få ledigt från arbetet, då bemärkelsedagen infaller på arbetstagarens arbetsdag. För den lediga dagen betalas lön som beräknats enligt medeltimförtjänsten och som motsvarar den ordinarie arbetstiden (se 31 § Medeltimförtjänst).

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

Med nära anhörig avses arbetstagarens maka/make, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar, syskon och makans/makens föräldrar. Med maka/make likställs också sambo och registrerad partner.

18. Ersättning för telefon

Arbetsgivaren kan inte kräva att arbetstagaren använder sin egen telefon på arbetstid. Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren ska kunna nås per telefon under arbetsdagen, ska arbetsgivaren skaffa en arbetstelefon och -anslutning som arbetstagaren kan använda eller erbjuda telefonförmånen som naturaförmån eller också kommer arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan överens om en ersättning för användning av egen telefon.

30 § Resultat- och vinstpremie

Det är möjligt att på arbetsplatsen avtala om att lönesystemet kompletteras med resultatpremier som till exempel grundar sig på produktivitet, driftssäkerhet eller ökning av den sparade mängden råvaror. När grunderna för resultatpremien bestäms avtalas också huruvida resultatpremien ska beaktas vid beräkningen av medeltimförtjänsten eller inte (se 31 § Medeltimförtjänst).

Resultatpremier som betalats till arbetstagaren beaktas vid beräkningen av semesterersättning och semesterlön, om man inte kommit överens om att premien ska räknas in i medeltimförtjänsten.

På beslut av företagsledningen eller bolagsstämman kan arbetsgivaren betala ut en vinstpremie som till exempel grundar sig på omsättningen, driftsbidraget, förädlingsvärdet eller avkastningen på kapitalet. Grunderna för premieutdelningen avtalas på arbetsplatsen eller också ger arbetsgivaren arbetstagarna en utredning om dem.

31 § Medeltimförtjänst

I detta kollektivavtal avses med medeltimförtjänst den genomsnittliga timlönen för de närmast föregående två lönebetalningsperioderna. När lönebeloppet varierar, till exempel till följd av produktionstillägg på basis av arbetstagarens arbetsinsats eller ackordslön, beräknas medeltimförtjänsten på 6 lönebetalningsperioder.

Vid beräkningen beaktas tillägg för skiftarbete och miljötillägg, men inte förhöjningar för övertids- eller söndagsarbete.

Om företaget vid beräkningen av medeltimförtjänsten tillämpar en beräkningsperiod som avviker från den ovan nämnda kan gällande praxis fortsätta.

Tillämpningsanvisning:

Om medeltimförtjänsten inte kan beräknas på ovan nämnda sätt på grund av att anställningen är kortvarig, beräknas den för anställningens sista lönebetalningsperiod.

32 § Lönebetalning

1. Arbetstagaren får lön två gånger per månad, om inte annat har avtalats.

Under anställningens gång är tiden för beräkning och betalning av lön högst 8 arbetsdagar efter den sista arbetsdagen i respektive lönebetalningsperiod. Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, betalas lönen föregående vardag.

Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid enligt utjämningssystemet är det möjligt att på arbetsplatsen komma överens om att arbetstagarens lön betalas enligt en genomsnittlig ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka.

Om företaget i enlighet med den ovan nämnda regeln betalar ut lön med två veckors mellanrum, kan den ena av de utbetalda lönerna vara en så kallad förskottslön. Arbetstagaren ska dock i samtliga fall minst en gång per månad få en sådan uträkning av lönen som avses i arbetsavtalslagen och som visar antalet arbetstimmar, inkomsten, grunderna för lönebestämningen och en specificering av tilläggen.

Kollektivavtalsparterna rekommenderar att lönespecifikationen också ska visa antalet intjänade semesterdagar, ledigheter för arbetstidsförkortning och timmar i arbetstidsbanken.

Ersättningar för mertids-, övertids-, och nödarbete som betalats under lönebetalningsperioden ska specificerat framgå av lönespecifikationen. Om naturaförmåner ingår i avlöningen ska dessa beaktas då lönens förhöjningsandelar räknas ut.

Med undantag för kompetenstillägget får inga tillägg och ersättningar som betalas med stöd av detta kollektivavtal inkluderas i arbetstagarens grundlön.

2. Slutlönen ska betalas så snart som möjligt. När en tillsvidareanställning upphör kan slutlönen betalas på arbetstagarens följande sedvanliga lönebetalningsdag. I visstidsanställningar ska slutlönen dock betalas senast inom 5 arbetsdagar.

Om en säsongsarbetare som ska lämna landet, senast två veckor före anställningens avtalade slut visar upp ett bevis för en resebiljett vars avresedag infaller inom den ovan nämnda 5-dagarsperioden, är arbetsgivaren skyldig att betala slutlönen före avresan.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren har inte rätt att ändra på visstidsavtalets giltighetstid efter att arbetstagaren har visat upp biljetten.

3. Om det inte finns någon annan överenskommelse, betalas lönen till det penninginstitut som arbetstagaren anger.
4. Arbetsgivaren får inte ta ut avgifter av arbetstagaren för rekrytering, introduktion i arbete eller tjänster som anknyter till inresa till eller utresa från Finland och inte heller ränta för eventuell finansiering av arbetstagarens resekostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren om att ingen instans får ta ut ovan nämnda avgifter av arbetstagaren.

5. När arbetsgivaren ordnar biljetter till flyg eller andra transportmedel för att arbetstagaren ska resa in och ut från landet ska strävan vara att beakta det förmånligaste biljettalternativet i ett så tidigt skede som möjligt så att kostnaderna till följd av eventuell återbetalning av biljetten är skäliga för arbetstagaren.

Arbetsgivaren ordnar vid behov säsongsarbetarens transport mellan flygfältet eller något annat ankomstställe och det boende som arbetsgivaren har ordnat.

Arbetsgivaren ordnar vid behov ändamålsenligt boende för säsongsarbetaren. Vid bedömningen av om boendet är ändamålsenligt används Migrationsverkets anvisningar om säsongsarbetares boende och andra myndighetsrekommendationer och -bestämmelser. Vid eventuella naturaförmåner tillämpas Skatteförvaltningens årliga beslut om naturaförmåner. Om det boende som arbetsgivaren ordnar inte avtalas som en naturaförmån, är det möjligt att komma överens om en skälig hyra som inte överstiger området's allmänna hyresnivå. När det gäller skäligheten ska boendets kvalitet och antalet personer i samma boende beaktas.

För bespisning som arbetsgivaren ordnar är det möjligt att avtala om en skälig måltidsavgift.

Arbetstagaren ska redan på förhand i samband med rekryteringen informeras om de kostnader som uppstår. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att kostnaderna ska dras av från penninglönen, får arbetsgivaren endast innehålla de belopp som på förhand skriftligt avtalats med arbetstagaren. Avtalet ingås på ett språk som arbetstagaren förstår. När avgifter tas ut iakttas 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

V SEMESTER

33 § Semesterns längd och hur semester ges

1. Beträffande semester gäller vad som stadgas i semesterlagen.
2. Fyra veckor (24 vardagar) ges som oavbruten semester under tiden mellan den 2 maj och 30 september. Om företagets produktionsförhållanden inte tillåter att hela semestern hålls under ovan nämnda semesterperiod, kan 1/3 av semestern också ges utanför semesterperioden, förlängd med 50 %.
3. Den del av semestern som överstiger 4 veckor (vintersemester) får arbetsgivaren ge utanför den semesterperiod (2.5–30.9) som avses i semesterlagen.
4. När semester ges räknas alla andra dagar som semesterdagar förutom söndagar, kyrkliga helgdagar, påsklördagen, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och julafton.

34 § Semesterlön

Timavlönades semesterlön

1. Semesterlönen per dag för en timavlönad arbetstagare räknas ut så att man multiplicerar timlönen (vid behov medeltimförtjänsten) med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka som avtalats i arbetsavtalet och dividerar denna erhållna veckolön med 6. Dagslönen som räknats ut så här multipliceras med talet 1,03.

Tillämpningsanvisning:

Medeltimförtjänsten tillämpas alltid när förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg. Medeltimförtjänsten beräknas på den beräkningsperiod som föregår semestern. (Se 31 § Medeltimförtjänst).

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

Till en timavlönad arbetstagare betalas semesterlönen på den närmaste normala lönebetalningsdagen före semestern eller på det sätt som avtalats på arbetsplatsen.

Månadsavlönades semesterlön

2. Arbetstagare vars lön avtalats per vecka eller en längre period ska få sin lön också under sin semester. För månadsavlönade arbetstagare beräknas lönen för en semesterdag genom att månadslönen divideras med talet 25.

Naturaförmåner

3. Naturaförmåner som hör till lönen ges oavkortade under semestern.

35 § Semesterpremie

Till en arbetstagare som inleder sin semester vid angiven tidpunkt och återgår till arbetet genast efter semesterns slut betalas en semesterpremie som uppgår till 50 % av semesterlönen. Semesterpremien betalas senast på den lönebetalningsdag som följer efter respektive semesterdels slut. Om arbetstagaren inte återvänder till arbetet efter semestern som överenskommet, får arbetsgivaren återkräva semesterpremie som betalats på förhand.

Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före eller efter semestern under anställningen har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av orsaker som nämns i 7 § i semesterlagen.

Semesterpremie betalas också till arbetstagare som går i pension och till arbetstagare som efter att ha fullgjort sin värnplikt återgår till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet. Semesterpremie betalas också till arbetstagare som är graviditets- och föräldralediga eller permitterade.

Frivillig militärtjänst jämställs här med värnplikt.

Tillämpningsanvisning:

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

Semesterpremie betalas också till arbetstagare vars anställning sägs upp av orsaker som inte beror på arbetstagaren. Om anställningen emellertid upphör mitt under semesterperioden (2.5–30.9) av en orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas semesterpremie endast för den semester som tjänats in fram till slutet av föregående kvalifikationsår.

Om semestern förlängs enligt 33 § 2 punkten beräknas ingen semesterpremie på den förlängda delen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren byter ut semesterpremien eller en del av den mot avlönad ledighet. Vid beräkningen av ledighetens längd i arbetsdagar divideras semesterpremiens belopp med lönen för en arbetsdag. Den resterande delen av semesterpremien betalas ut i samband med följande lönebetalning.

Tillämpningsanvisning:

En kalendervecka förbrukar högst fem lediga dagar som erhållits genom utbyte av semesterpremie. Söckenhelgerna förbrukar inte de dagar som erhållits genom utbyte av semesterpremie. De uttagna ledigheterna likställs med arbetade dagar vid intjänandet av semester och arbetstidsförkortning.

36 § Procentbaserad semesterersättning

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommit överens om att semesterersättningen betalas i samband med varje lönebetalning, betalas följande semesterersättning till arbetstagaren när visstidsanställningen upphör:

- 12,5 % av arbetsinkomsten till en arbetstagare vars anställning varat kortare än ett år;
- 15,8 % av arbetsinkomsten till en arbetstagare vars anställning varat längre än ett år.

Som arbetsinkomst räknas lön som betalats för arbetstid, lön vid arbetsoförmåga och lön under graviditets- och föräldraledighet.

Den procentbaserade semesterersättningen specificeras på arbetstagarens lönespecifikation vid betalningstidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

I långvariga visstidsanställningar som fortsätter till följande kvalifikationsår tillämpas semesterbestämmelserna.

37 § Ersättning av semester när anställningen upphör

När en anställning som gäller tills vidare upphör betalas en semesterersättning som motsvarar semesterlönen för intjänad men outtagen semester (se 34 § Semesterlön).

För den tid då semester tjänas in enligt semesterlagen utan att arbetstagaren får arbetsinkomst, beräknas semesterersättningen enligt den arbetsinkomst som arbetstagaren skulle ha haft under denna tid.

VI SJUKDOMAR, OLYCKSFALL OCH ARBETSOFÖRMÅGA

38 § Konstaterande av arbetsoförmåga

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

En arbetstagare som insjuknar kan med egen anmälan vara borta från arbetet i högst 2 dagar. Om sjukdomen varar längre än så, har arbetsgivaren rätt att kräva läkarintyg över arbetsoförmågan.

Antalet sjukfrånvarodagar med egen anmälan får uppgå till högst 6 per år. Vid frånvaro som överstiger detta tillämpas arbetsplatsens anvisningar. Arbetsgivaren ger arbetstagaren anvisningar för anmälning och annan praxis. Praxis ska beakta de begränsningar som sjukdomen ger upphov till.

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

Tillämpningsanvisning:

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

39 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga

Om en arbetstagare till följd av sjukdom eller olycksfall är oförmögen att arbeta och inte avsiktligt orsakat sjukdomen eller olycksfallet, har arbetstagaren rätt till lön för sjukdomstiden enligt följande:

Anställningens längd vid insjuknandet	Period då lön betalas
kortare än 1 vecka	ingen rätt till lön
minst 1 vecka	50 % av lönen för de arbetsdagar som infaller under den tidsperiod som omfattar dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar (se även 42 § Karensdag)
minst 1 månad	lön för de arbetsdagar som infaller under en 28 dagars period
minst 3 år	lön för de arbetsdagar som infaller under en 35 dagars period

minst 5 år	lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period
minst 10 år	lön för de arbetsdagar som infaller under en 56 dagars period

Om förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg, beräknas sjuklönen enligt medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner (se 31 § Medeltimförtjänst).

Till en arbetstagare med ackordslön vars anställning har fortgått kortare än en månad beräknas sjuklönen på basis av den individuella tidlönen.

Arbetsgivaren betalar sjuklönen på ordinarie lönebetalningsdagar och specificerar sjuklönen i lönespecifikationen.

Arbetsgivarens rätt till ersättning

För den tid som arbetsgivaren betalat sjuklön eller lön under graviditets- eller föräldraledighet har arbetsgivaren rätt att få den ersättning som enligt sjukförsäkringslagen, lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen tillkommer arbetstagaren, dock inte mer än det belopp som arbetsgivaren har betalat.

Om dagpenning, graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen inte betalas av en orsak som hänför sig till arbetstagaren eller om den är mindre än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen eller lönen under graviditets- eller föräldraledighet dra av den del som till följd av arbetstagarens försummelse helt eller delvis blivit obetald.

40 § Lön vid arbetsoförmåga i återkommande visstidsanställningar

När det gäller visstidsanställda beaktas tidigare arbete hos samma arbetsgivare. En arbetstagare som tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare oavbrutet i minst 3 månader har rätt till sjuklön enligt bestämmelsen om 28 dagar ovan

- under sin andra säsong efter 14 dagar och
- under sin tredje säsong genast från anställningens början.

41 § Dagen för insjuknande eller olycksfall i arbetet

Om arbetstagaren insjuknar eller råkar ut för olycksfall mitt under arbetsdagen, betalar arbetsgivaren full lön för dagen i fråga. Om arbetsoförmågan fortsätter

betraktas följande dag som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag som den första sjukdagen.

42 § Karensdag

Om arbetsoförmågan varar högst dagen för insjuknandet och de 6 därpå följande vardagarna, betalas ingen lön för den första sjukdagen som är en karensdag.

Om anställningen före insjuknandet har fortgått minst 10 månader eller om arbetsoförmågan beror på olycksfall i arbetet, beaktas ingen karensdag.

43 § Sjukdomen återkommer

Om arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom inom förloppet av högst 30 kalenderdagar från den dag då sjuklön eller sjukdagpenning senast betalades, fortsätter betalningen av sjuklön utan en eventuell karensdag, förutsatt att lönebetalningsperioden för denna sjukdoms del inte nått sitt slut. Betalningen av sjuklön fortsätter tills sjukdomen eller sjuklönens betalningsperiod upphör.

Om sjukdomen återkommer och det har gått mer än 30 dagar från den dag då sjukpenning eller sjuklön senast betalades, betalas sjuklön som om det var fråga om en ny sjukdom, dvs. med iakttagande av normala karens- och löneperiodsbestämmelser (se 39 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga).

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

44 § Ersättning för inkomstbortfall vid läkarundersökningar

Lagstadgade kontroller och undersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall och nödvändiga resekostnader när arbetstagaren besöker
 - hälsoundersökningar som utförs under anställningen och som avses i statsrådets förordning (708/2013) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan
 - undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/1993)
 - undersökningar som avses i strålsäkerhetslagen (859/2018)
 - undersökningar som förutsätts i statsrådets förordning (708/2013) och som beror på att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till en sådan arbetsuppgift som förutsätter läkarundersökning
 - cancerscreeningar som avses i statsrådets förordning (339/2011)

- en sådan hälsokontroll, undersökning eller vaccination som avses i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016)

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

Övriga läkarbesök och undersökningar

2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet, om det inte finns mottagning utanför arbetstid eller behovet är brådskande.
 - för den tid som går åt till nödvändig läkarundersökning för att konstatera sjukdom
 - för den tid som går åt till en laboratorie- eller röntgenundersökning som ordinerats av en läkare och som anknyter till undersökningen
 - för den tid som går åt till sådana återkommande undersökningar som krävs vid kroniska sjukdomar (t.ex. diabetes)
 - för den tid som går åt till en läkarundersökning som görs för ordination av hjälpmedel, till exempel glasögon, eller en anordning som är avsedd för vård av sjukdom och till den handledning i hur hjälpmedlet eller anordningen används
 - för den tid som går åt till medicinska undersökningar under graviditetstiden
 - för den tid som går åt till en undersökning som behövs för att få det intyg som sjukförsäkringslagen förutsätter för beviljande av graviditetspenning
 - för den tid som går åt till den första behandlingen av akut tandsjukdom som uppträder under ett arbetsskift och medför arbetsoförmåga i de fall då anställningen före händelsen fortgått minst en månad.

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

Arbetstagaren ska lämna en tillförlitlig utredning om läkarundersökningen, till exempel ett läkarintyg eller ett kvitto på läkararvodet.

Arbetstagaren är skyldig att i förväg meddela arbetsgivaren om tidpunkten för en läkarundersökning som arbetstagaren har reserverat.

45 § Åldersrelaterade hälsogranskningar

För fastanställda arbetstagare ska arbetsgivaren erbjuda åldersrelaterade granskningar som fokuserar på hälsan och arbetsförmågan minst vart femte år från och med 50 års ålder. Arbetstagaren får rätt till dessa åldersrelaterade hälsogranskningar när anställningen har varat i fem år. Granskningarna syftar

till att stärka arbetstagarens resurser och arbetshantering, tidigt konstatera risker för arbetsoförmåga, förebygga sjukdomar som påverkar arbetsförmågan och minska riskfaktorerna. Granskningarna genomförs på arbetstagarens fritid. Om det inte finns mottagningar utanför arbetstid, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att delta under arbetsdagen. Lön och resekostnader betalas inte för detta

46 § Ersättande arbete

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

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

47 § Grupplivförsäkring

Grupplivförsäkringen för arbetstagare grundar sig på ett avtal mellan arbetsmarknadsorganisationerna. Försäkringen tecknas och försäkringspremierna betalas av arbetsgivaren. Dödsfallsersättningen betalas ut efter den anställdas död, om personen har sådana förmånstagare som avses i villkoren. Förmånstagare är den avlidnas maka eller make samt barn under 22 år.

VII FAMILJELEDIGHETER

48 § Graviditetsledighet

En gravid arbetstagare, vars anställning har fortgått oavbrutet minst 6 månader före beräknad förlossning, ska under graviditetsledigheten få lön för de arbetsdagar som infaller under en månads period räknat från dagen då graviditetsledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen börjar.

(Se också 39 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga)

49 § Föräldraledighet

En arbetstagare som sköter om barnet, men inte har fött barnet, och som har rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska få lön för åtminstone de första 6 vardagarna, om anställningen har varat utan avbrott i minst 6 månader före föräldraledigheten.

50 § Vård av sjukt barn

När ett barn som arbetstagaren försörjer eller som stadigvarande bor i samma hushåll är under 10 år och plötsligt insjuknar, får arbetstagaren sjuklön i högst 4 kalenderdagar för tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård åt barnet eller för att arbetstagaren själv tar hand om barnet.

En förutsättning för betalning av sjuklön är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar, att arbetstagaren visar upp ett läkarintyg över barnets sjukdom och att arbetstagarens anställning har varat minst en månad. Studier på annan ort likställs med förvärvsarbete.

De personer som har rätt till vården av sjukt barn kan dela ledigheten och de har också rätt till sjuklön, dock inte samtidigt.

51 § Vård av svårt sjukt barn

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

52 § Vård av ålderstigen förälder

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

VIII ARBETARSKYDD

53 § Allmänna skyldigheter

1. Arbetsgivaren ska vidta alla försiktighetsåtgärder som behövs för att förhindra att arbetstagaren utsätts för olycksfall i arbetet eller olägenhet för hälsan på grund av arbetet.
2. Vid användning av maskiner, anordningar och redskap ska givna arbetarskyddsföreskrifter ovillkorligen följas. Varje arbetstagare är skyldig att meddela arbetsgivaren om iakttaga brister som kan äventyra säkerheten i arbetet.
3. Vid hantering och förvaring av giftiga ämnen ska tillverkarens föreskrifter noggrant iakttas.

Vid besprutning eller annan användning av giftiga ämnen i växthus ska tillräckligt med tid reserveras så att luften renas innan arbetet återupptas.

4. Arbetsgivaren ordnar och betalar lagstadgad företagshälsovård för arbetstagarna genom att anlita yrkesutbildade personer och tjänster inom hälso- och sjukvården på det sätt som anges i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och i statsrådets förordning om den företagshälsovård som ålagts arbetsgivaren (708/2013).
5. För arbetstagare som arbetar med giftiga växtskyddsmedel och ogräs-utrottningsmedel ordnar och bekostar arbetsgivaren en läkarundersökning en gång om året.
6. En förteckning över de växtskyddsmedel som används ska finnas till påseende för arbetstagarna på arbetsplatsen, liksom också ett säkerhetsdatablad för varje ämne. En kopia av förteckningen ges till arbetstagaren för att ha med vid en läkarundersökning enligt denna punkt.
7. Vid bedömning och minskning av skadlig belastning till följd av hög temperatur i arbetslokalerna används arbetarskyddsmyndigheternas anvisningar.
8. Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att flytta arbetstagaren till lämpliga uppgifter under graviditetstiden.

54 § Skyddsutrustning

1. Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren det antal skyddshandskar som behövs, vid behov en huvudbonad som skyddar mot solen och högst två skyddsdräkter. När arbetarskyddet så kräver skaffar arbetsgivaren också ändamålsenliga skor som lämpar sig för arbetet. All utrustning är reserverad för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.

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

Åt en fast anställd arbetstagare som arbetar utomhus reserverar arbetsgivaren nödvändiga regnkläder. Åt de arbetstagare som arbetar mer än kortvarigt i en kylanläggning ska en ändamålsenlig värmedräkt reserveras. Arbetstagare som efter en permittering eller ett avbrott i anställningen på grund av brist på arbete återvänder till samma arbetsplats betraktas också som sådana fast anställda arbetstagare som avses i denna punkt.

För visstidsanställda arbetstagare reserverar arbetsgivaren de skyddshandskar som behövs och den utrustning som arbetet kräver under anställningstiden.

2. Om arbetstagaren i sitt arbete är tvungen att använda frätande eller giftiga ämnen, ställer arbetsgivaren en ändamålsenlig skyddsdräkt, huvudbonad, skor och handskar till arbetstagarens förfogande i dessa arbeten.
3. Då sådant arbete utförs eller sådana ämnen hanteras, vilka förutsätter användning av andningsskydd, hörselskydd eller skyddsglasögon, ska arbetsgivaren ställa dessa till förfogande. Arbetstagaren är skyldig att använda den skyddsutrustning som ges.

55 § Tillstånd och utbildning

Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren ska utföra sådana arbetsuppgifter som kräver ett tillståndskort eller en examen, såsom växtskyddsexamen, hygienpass, arbetssäkerhetskort, FH1-kurs, heta arbeten-kort, AS1-brandsläckningskort, truckkort eller vägsäkerhetskort, är arbetsgivaren skyldig att övervaka att arbetstagaren har ändamålsenligt tillstånd eller att ordna den utbildning som behövs innan arbetet inleds. När arbetsgivaren ålägger en anställd arbetstagare att utföra en arbetsuppgift som kräver ett tillståndskort eller en examen, ansvarar arbetsgivaren för utbildningskostnaderna, rese- och logikostnaderna och för inkomstbortfallet under utbildningen.

IX SAMARBETE OCH MENINGSSKILJAKTIGHETER

56 § Allmänna bestämmelser

1. I fråga om de rättigheter och skyldigheter som gäller anställningsförhållandet men inte nämns i detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i lagar och förordningar.
2. Arbetsgivaren ska sörja för att detta kollektivavtal finns till påseende för arbetstagarna på arbetsplatsen.

57 § Principen om fortlöpande förhandlingar

Under avtalsperioden kan förhandlingar inledas för att förtydliga eller förbättra någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns ett behov av att förhandla om kvalitativa frågor i arbetslivet, till exempel i samband med en omfattande arbetsmarknadsuppgörelse eller betydande lagändringar inom avtalsbranschen, kan kollektivavtalsparterna lägga fram de förslag som behövs. Frågor som avtalats enligt principen om fortlöpande förhandling kan träda i kraft under avtalsperioden.

58 § Samarbete på arbetsplatsen

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna inverkar avsevärt på arbetsklimatet. Genom samarbete är det möjligt att förbättra arbetstagarnas arbetstrivsel och minska sjukfrånvaron och andra produktionsstörningar. Ett gott samarbete gör arbetet mera produktivt och höjer kvaliteten, vilket förbättrar verksamhetens lönsamhet och företagets lönebetalningsförmåga.

Arbetsplatserna bör eftersträva ett gott samarbete och försöka upprätthålla och utveckla det.

59 § Allvarliga ekonomiska svårigheter

Om den ekonomiska situationen i företaget försvåras plötsligt och avsevärt och bland annat medför hot om personalminskningar, är det möjligt att ingå ett lokalt avtal (se 5 § Lokala avtal) om sådana kortvariga ändringar av anställningsvillkoren, i högst 6 månader, som syftar till att trygga företagsverksamhetens kontinuitet och arbetsplatserna tills krisen är över. Innan anställningsvillkoren ändras ska åtgärder vidtas för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar genom finansieringsarrangemang och andra lindrigare metoder.

På de arbetsplatser där det finns en utsedd förtroendeman konstateras de svårigheter som gäller ekonomin, orderstocken eller sysselsättningen i företaget tillsammans med förtroendemannen och söks lindrigare metoder för att anpassa arbetskraften i syfte att återställa företagets verksamhetsförutsättningar. Om man efter finansieringsarrangemang och andra lindrigare metoder beslutar att ändra på anställningsvillkoren, ska innan det lokala avtalet ingås för förtroendemannen företeas en kalkyl som visar vilka effekter ändringen av anställningsvillkoren antas ha på stabiliseringen av företagets ekonomiska situation.

I fråga om arbetsplatser där det inte finns någon förtroendeman ska Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf på förhand tillställas en utredning över de svårigheter som gäller ekonomin, orderstocken eller sysselsättningen som företaget råkat ut för, liksom också över genomförda finansieringsarrangemang och andra lindrigare metoder samt planerade åtgärder för att anpassa arbetskraften och de effekter som dessa antas ha på stabiliseringen av företagets ekonomiska situation.

60 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag

En arbetstagare som valts till en förtroendepost i fackförbundets förvaltning, till att delta i kollektivavtalsförhandlingar eller till fackförbundets representant i något annat förvaltningsorgan har rätt att få ledigt från arbetet för att delta i möten. Också en suppleant har rätt att få ledigt från arbetet om den ordinarie medlemmen har förhinder.

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

Frånvaron likställs med arbetad tid vid intjänandet av semester och arbetstidsförkortning.

61 § Förtroendemän

I ärenden som gäller förtroendemän iakttas det förtroendemannaavtal som ingåtts mellan förbunden.

62 § Tolkning av kollektivavtalet och medling vid meningsskiljaktigheter

1. Om arbetstagaren har något att anmärka mot tolkningen eller tillämpningen av detta kollektivavtal eller andra anknytande avtal, ska arbetstagaren genast meddela arbetsgivaren därom.
2. Om enighet inte nås i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överförs behandlingen av meningsskiljaktigheten till förtroendemannen och arbetsgivaren. Förhandlingar ska inledas utan dröjsmål. Om det inte finns någon förtroendeman kan meningsskiljaktigheten efter förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren överföras till kollektivavtalsparterna för utredning.
3. Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på lokal nivå kan den hänskjutas till kollektivavtalsparterna för utredning. Med tanke på detta ska en skriftlig promemoria göras upp över förhandlingar förda på lokal nivå, av vilken framgår orsaken till meningsskiljaktigheten och framförda synpunkter. Promemorian vidarebefordras till vardera kollektivavtalsparten.
4. Om meningsskiljaktigheten har uppstått mellan arbetsgivaren och arbetstagaren av andra orsaker än de som nämns i punkt 1 i denna paragraf, ska enighet eftersträvas genom förhandling mellan parterna, innan andra åtgärder vidtas. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte når enighet, kan frågan hänskjutas till kollektivavtalsparterna för avgörande.
5. Om någondera av kollektivavtalsparterna föreslår förhandlingar om ovan nämnda meningsskiljaktighetsfrågor, ska förhandlingar inledas och slutföras utan onödigt dröjsmål.
6. I det fallet att kollektivavtalsparterna inte når enighet om meningsskiljaktigheten kan ärendet tas till arbetsdomstolen eller, om ärendet inte omfattas av arbetsdomstolens behörighet, till underrätten för avgörande.

63 § Uppbörd av medlemsavgifter

Om arbetstagaren har gett en fullmakt innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna från arbetstagarens lön för varje lönebetalningsperiod och överför avgifterna till det bankkonto som förbundet anvisat samt tillställer Industrifacket en individuell specifikation över medlemsavgifterna enligt givna anvisningar. Vid årets slut eller då anställningen upphört lämnas en utredning över den innehållna penningssumman till skattemyndigheten.

64 § Kollektivavtalsparternas ombud

Undertecknade organisationers befullmäktigade ombud har, efter att ha kommit överens med eller i god tid meddelat arbetsgivaren, rätt att besöka en arbetsplats som omfattas av detta kollektivavtal för att förhandla och följa upp avtalstillämpningen tillsammans med arbetsgivarens representant eller förtroendemannen.

65 § Kollektivavtalets giltighetstid

1. Detta avtal är i kraft 1.2.2025–31.1.2028.
2. Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår är bestämmelserna i detta kollektivavtal giltiga tills dess att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.
3. Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Jenni Rantanen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TRÄDGÅRDSBRANSCHEN

Tid: 3.3.2025

Plats: Helsingin Suomalainen Klubi, Folkskolegatan 3, Helsingfors

Närvarande: Landsbygdens Arbetsgivareförbunds förhandlare
Industrifackets förhandlare

Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket har kommit överens om följande:

1 REVIDERING AV STRUKTUR OCH INNEHÅLL I KOLLEKTIVAVTALETS BILAGOR

Den arbetsgrupp som tillsattes av kollektivavtalsparterna har lagt fram en omstrukturerad och språkligt reviderad version av bilagorna till kollektivavtalet för trädgårdsbranschen, vilken godkänts av förhandlingsdelegationerna.

2 KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET

Giltighetstiden för det kollektivavtal som var i kraft 1.2.2023–31.1.2025 fortsätter 1.2.2025–31.1.2028 med de ändringar som nämns i detta protokoll.

Bägge parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet att upphöra 31.1.2027. Meddelandet om uppsägning ska tillställas den andra avtalsparten skriftligen senast 30.11.2026.

Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder, om ingendera parten skriftligen säger upp avtalet senast två månader innan avtalsperioden går ut.

3 FÖRHÖJNING AV LÖNERNA 2025, 2026 OCH 2027

Lönerna höjs genom en centförhöjning både när det gäller den allmänna förhöjningen och lönetabellens kravgrupper.

3.1 Allmän förhöjning (24 § 5 punkten)

En allmän förhöjning genomförs från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2025 och uppgår till 26 cent/timme för timavlönade och 44,72 euro/månad för månadsavlönade; från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2026 är förhöjningen 31 cent/timme för timavlönade och 53,32 euro/månad för månadsavlönade och från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2027 är förhöjningen 27 cent/timme för timavlönade och 46,44 euro/månad för månadsavlönade.

3.2 Lönetabell (24 § 3 punkten)

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2025 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>€ /h</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %)</i>	<i>€ /h</i>
1	9,87	0,39		10,26	
2	10,30	0,41		10,71	
3	10,79	0,43		11,22	
4	11,30	0,45		11,75	
5	11,82	0,47		12,29	

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2026 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>€ /h</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (4 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %)</i>	<i>€ /h</i>
1	10,18	0,41		10,59	
2	10,61	0,42		11,03	
3	11,10	0,44		11,54	
4	11,61	0,46		12,07	
5	12,13	0,49		12,62	

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2027 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>Kompetenstillägg miniminivå (4 %)</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (4 %)</i>	
€/h	€/h	€/h	
1	10,45	0,42	10,87
2	10,88	0,44	11,32
3	11,37	0,45	11,82
4	11,88	0,48	12,36
5	12,40	0,50	12,90

3.3 Cent- och eurobaserade tillägg

Kollektivavtalets cent- och eurobaserade tillägg är följande:

3.3.1 Yrkes- och specialyrkesexamenspenning (29 § 15 punkten)
fr.o.m. 1.5.2025: 127 euro per examen
fr.o.m. 1.5.2026: 131 euro per examen
fr.o.m. 1.5.2027: 135 euro per examen

3.3.2 Lördagstillägg vid minutförsäljning (29 § 6 punkten)
Fr.o.m. 1.5.2025: 1,29 euro/timme
Fr.o.m. 1.5.2026: 1,33 euro/timme
Fr.o.m. 1.5.2027: 1,36 euro/timme

3.3.3 Tillägg för kvällsskift (29 § 7 punkten)
fr.o.m. 1.5.2025: 0,88 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2026: 0,91 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2027: 0,93 euro/timme

Tillägg för nattskift
fr.o.m. 1.5.2025: 1,60 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2026: 1,65 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2027: 1,69 euro/timme

3.3.4 Tillägg för kvällsarbete (29 § 8 punkten)
fr.o.m. 1.5.2025: 0,63 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2026: 0,65 euro/timme
fr.o.m. 1.5.2027: 0,67 euro/timme

3.3.5 Växtskyddstillägg (29 § 10 punkten)

fr.o.m. 1.5.2025: 1,10 euro/timme

fr.o.m. 1.5.2026: 1,13 euro/timme

fr.o.m. 1.5.2027: 1,16 euro/timme

3.3.6 Tjänsteårstillägg (29 § 14 punkten)

fr.o.m. 1.5.2025:

5–7 år	100 euro
8–11 år	194 euro
12–15 år	303 euro
16–19 år	386 euro
20 år eller längre	492 euro

fr.o.m. 1.5.2026:

5–7 år	103 euro
8–11 år	200 euro
12–15 år	312 euro
16–19 år	398 euro
20 år eller längre	507 euro

fr.o.m. 1.5.2027:

5–7 år	108 euro
8–11 år	205 euro
12–15 år	320 euro
16–19 år	408 euro
20 år eller längre	520 euro

3.3.7 Ersättning till förtroendeman (Förtroendemannaavtalet 7 §)

fr.o.m. 1.5.2025:

5–20 arbetstagare	44 euro/månad
21–50 arbetstagare	57 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	93 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2026:

5–20 arbetstagare	46 euro/månad
21–50 arbetstagare	59 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	96 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2027:

5–20 arbetstagare	48 euro/månad
21–50 arbetstagare	61 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	99 euro/månad

3.3.8 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 8 §)

fr.o.m. 1.5.2025:

10–20 arbetstagare	44 euro/månad
21–50 arbetstagare	57 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	93 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2026:

10–20 arbetstagare	46 euro/månad
21–50 arbetstagare	59 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	96 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2027:

10–20 arbetstagare	48 euro/månad
21–50 arbetstagare	61 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	99 euro/månad

4 TEXTÄNDRINGAR

Beslut fattades om följande textändringar medan kollektivavtalets punkter i övrigt är oförändrade:

5 § Lokala avtal

Lokala avtal som nämns i detta kollektivavtal är avtal mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen, eller om ingen sådan har utsetts, en annan företrädare för arbetstagarna, eller om ingen sådan har utsetts, mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna binder de arbetstagare som företrädaren anses representera.

Avtalet kan ingås för viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte något annat avtalats om uppsägningstiden.

Avtal ingås skriftligt. I avtalet antecknas den kollektivavtalsbestämmelse som det lokala avtalet grundar sig på och anges på vilket sätt man avtalar annorlunda så att det entydigt framgår för avtalsparterna vilka förändringar avtalet medför. Bägge parterna ska ha tillräckligt med tid för att sätta sig in i den fråga som avtalas lokalt och inhämta ytterligare information av kollektivavtalsexpert. Vid förhandlingarna ska syftet vara att skapa och upprätthålla en positiv och öppen interaktion mellan parterna. Förhandlingarna ska föras på ett språk som bägge parterna förstår.

Ett sådant lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

6 § Anställningens början och ingående av arbetsavtal

5. Arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare och att bestämma om ledningen och fördelningen av arbetet.

6. Arbetsavtal ingås skriftligt.

Därtill ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte de villkor som nämns i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) framgår av arbetsavtalet.

7. I arbetsavtalet fastställs om avtalet gäller

a) för viss tid eller

b) tills vidare, dvs. fortlöpande.

Avtalet gäller för viss tid till exempel i det fallet att man avtalat om ett visst arbete eller då anställningens längd annars framgår av avtalets syfte.

Om ett arbetsavtal som ingås för viss tid på grund av arbetets karaktär behöver avtalas utan ett exakt slutdatum och i stället beror på när arbetet blir klart, ska arbetsavtalet ändå innehålla en uppskattning av dess tidslängd. Om den uppskattade tidslängden behöver ändras på grund av arbetets karaktär, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren genast när ändringsbehovet uppdagas hos arbetsgivaren, dock senast en vecka i förväg.

Tillämpningsanvisning:

Avtalstiden anges i arbetsavtalet till exempel som ett uppskattat slutdatum eller alternativt i veckor eller månader. Tidslängden kan inte anges verbalt till exempel med hänvisning till skördesäsongen, skötselsäsongen, ackordsarbete eller den första snön.

8. En arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå och säga upp eller häva sitt arbetsavtal.

7 § Informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska se till att varje arbetstagare har tillgång till detta kollektivavtal, lagstiftning som ska finnas till påseende på arbetsplatsen, arbetsskiftsförteckningen, en eventuell arbetstidsplan, uppgifter om hur

företagshälsovården har ordnats och en arbetsplatsutredning enligt lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om arbetsplatshandledare och introduktörer. Arbetstagarna ska också ha tillgång till information om arbetsplatsens valda förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetsgivare som rekryterar utomlands ska bevisligen tillställa arbetstagaren de centrala anställningsvillkoren och detta kollektivavtal redan i rekryteringsskedet i avreselandet.

8 § Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst 6 månader lång provotid som börjar när arbetet inleds. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetstagaren ska informeras om förlängningen innan provotiden går ut.

I visstidsanställningar får provotiden och förlängningen utgöra högst hälften av avtalets längd, dock inte längre än 6 månader.

Om arbetstagaren tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare i minst 3 månader och återanställs för liknande uppgifter, tillämpas ingen provotid.

Tillämpning av provotid kräver alltid ett skriftligt arbetsavtal.

9 § Introduktion

Arbetsgivaren ska ge nya arbetstagare och arbetstagare som övergår från en arbetsuppgift till en annan tillräcklig handledning och introduktion i anställningsvillkoren, den nya arbetsuppgiften och de risker som anknyter till säkerheten i arbetet.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får introduktion på ett språk som arbetstagaren förstår.

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

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

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

10 § 3 punkten

Arbetsgivaren får endast av sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Grunder för uppsägning är sådana orsaker av vilka det är möjligt att avsluta arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen, dvs. orsaker som beror på arbetstagaren, såsom försummelse av arbetet, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

10 § 10 punkten (ny)

Om en visstidsanställd arbetstagare avbryter sitt arbete i förtid utan att ha kommit överens om det med arbetsgivaren, ska arbetstagaren ersätta arbetsgivaren för den skada som uppkommit. Som ersättning kan arbetsgivaren innehålla en dagslön. Detta förutsätter att anställningens slutdatum har avtalats i arbetsavtalet. Arbetsgivarens rätt att innehålla lön ska meddelas arbetstagaren skriftligt i arbetsavtalet på ett språk som arbetstagaren förstår.

Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Denna paragraf gäller inte hävning under provotid.

Tillämpningsanvisning:

Med en dagslön avses timlön enligt arbetstagarens kravgrupp för den dagliga arbetstid som avtalats i arbetsavtalet.

10 § 14 punkten (ny)

När det är fråga om en regelbunden och årligen återkommande förändring i behovet av arbetskraft som är karaktäristisk för branschen och beror på produktionen, omfattas de permitteringar som ska verkställas inte av förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen. I dessa situationer ska arbetsgivaren i samband med meddelandet om permittering ge arbetstagaren en utredning om åtgärder, grunder, verkningar och alternativ. Åtgärden ska så fort som möjligt meddelas till den förtroendeman som representerar

arbetstagarna, en annan företrädare för arbetstagarna eller, om en sådan inte valts, till arbetstagaren.

12 § Arbetsskiftsförteckning

Uppgörande av arbetsskiftsförteckning

En arbetsskiftsförteckning ska alltid göras upp på arbetsplatsen och av den ska framgå när arbetstagarens ordinarie arbetsskift börjar och hur långt det är. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för minst fyra veckor. Om det på grund av arbetets oregelbundenhet är omöjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen för fyra veckor, ska den dock alltid göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren höra förtroendemannen, eller om någon sådan inte finns, en annan företrädare som arbetstagarna utsett. Om personalen inte har någon företrädare, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att framföra sina önskemål om arbetsskiften.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp ska arbetsgivaren se till att arbetsskiften inte medför oskäligen olägenhet eller belastning för arbetstagarna.

Delgivning av arbetsskiftsförteckningen

Arbetsskiftsförteckningen ska i god tid ges till arbetstagarna för kännedom. Om inget annat avtalas på arbetsplatsen, ges arbetsskiftsförteckningen senast fyra dagar innan den arbetsperiod som förteckningen gäller inleds.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen

Av grundad anledning kan arbetstiderna i arbetsskiftsförteckningen ändras på det sätt som skriftligt avtalats på arbetsplatsen. Grundad anledning kan vara en oförutsägbar situation som beror på produktionen eller vädret och som det inte varit möjligt att förbereda sig på när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp. I ett skriftligt avtal om ändring av arbetstider avtalas den anmälningstid inom vilken ett arbetsskift kan ställas in, ändras eller flyttas.

Om arbetstagaren har anlänt till sitt arbetsskift, men arbetet på grund av vädret inte kan börja, ska arbetstagaren få ersättning för tur- och returesan mellan hemmet och arbetsplatsen enligt den kilometerersättning som Skatteförvaltningen årligen fastställer, dock i form av skattepliktig lön.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om att ändra arbetsskiftsförteckningen på arbetstagarens begäran.

Specialbestämmelser som gäller arbetsskift och arbetstid

Arbetsveckan börjar på måndag kl. 5.00.

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren mitt under arbetsdagen förflyttar sig till ett annat arbetsställe, räknas förflyttningen som arbetstid.

13 § Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstimmar, övertids-, mertids- och nödarbete och över arbete som utförs på söndagar och andra kyrkliga högtidsdagar. Av denna arbetstidsbokföring ska det vara möjligt att läsa ut hur många timmar som gått åt till varje enskilt arbete och hur mycket lön som betalats för dessa. Arbetstagaren eller arbetstagarens ombud har rätt att få uppgifter om de anteckningar som gäller arbetstagaren.

17 §

Övriga pauser

Under ett 8 timmars arbetsskift har arbetstagaren rätt till två pauser på 12 minuter var. Om arbetsskiftet är kortare än 8 timmar har arbetstagaren rätt till en 12 minuters paus. Om ett arbetsskift enligt utjämningsystemet är minst 10 timmar långt har arbetstagaren rätt till tre 12 minuters pauser.

Vid tillämpning av arbetstidsförkortning enligt 16 § har arbetstagaren rätt till två 12 minuters pauser under de arbetsskift som varar minst 7 timmar.

27 § 2 punkten

Högskolepraktikanter

Studerande vid yrkeshögskolor eller universitet inom branschen som står i arbetsavtalsförhållande då de fullgör sin praktik inom studieprogrammet ska få minst 85 % av lönen i kravgrupp 1.

Arbetstagaren ska för arbetsgivaren visa upp en utredning över längden på den praktikperiod som ingår i studieprogrammet.

I det fallet att arbetet fortsätter efter praktikperioden betalas lön enligt arbetets kravgrupp.

Tillämpningsanvisning: *Under praktikperioden utförs arbete under handledning.*

29 § 11 punkten

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa för arbete utanför hemorten och arbetsresan förutsätter övernattning, är arbetsgivaren skyldig att ordna logi. Dessutom betalar arbetsgivaren ett dagtraktamente på 40,80 euro för varje dygn som förutsätter övernattning år 2025.

När arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa som har karaktär av kommendering och som varar minst 6 timmar och från vilken arbetstagaren kan komma hem till natten, betalar arbetsgivaren 19,95 euro som kostnadsersättning år 2025. Om resan varar längre än 10 timmar är ersättningen 28,25 euro. Ersättningsbeloppen justeras årligen.

Om arbetstagaren under resan får en måltid som arbetsgivaren bekostat, halveras kostnadsersättningen. Med måltid avses två måltider när det är fråga om den högre kostnadsersättningen och en måltid när det är fråga om den lägre ersättningen. Arbetstagaren har rätt att tacka nej till den måltid arbetsgivaren erbjuder, varvid kostnadsersättningen betalas i sin helhet.

För arbetsresor till utlandet betalas dagtraktamente i enlighet med de belopp som Skatteförvaltningen årligen fastställer som skattefria för respektive land.

Resekostnaderna för ovan nämnda resor ersätts av arbetsgivaren. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att arbetstagaren reser med egen bil är ersättningen 0,59 euro per körkilometer år 2025.

Servicekörning

När arbetstagaren med egen bil utför så kallad servicekörning enligt överenskommelse med arbetsgivaren, betalas en kostnadsersättning på 0,59 euro/kilometer till arbetstagaren. Användning av släpvagn i samband med servicekörning avtalas på arbetsplatsen. Kostnadsersättningen justeras årligen.

29 § 13 punkten

Den ersättning som betalas för att jouren binder den anställda avtalas i ett skriftligt jouravtal. Om ingen annan ersättning avtalas, uppgår jourersättningen till minst 21 euro/påbörjat dygn. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala att de arbetstimmar som utförts under jouren tas ut i motsvarande ledighet.

För arbete som utförs under jouren betalas lön för arbetstimmarna.

(Se även 22 § Jour)

29 § 17 punkten

(...)

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

(...)

32 § 2 punkten

Slutlönen ska betalas så snart som möjligt. När en tillsvidareanställning upphör kan slutlönen betalas på arbetstagarens följande sedvanliga lönebetalningsdag. I visstidsanställningar ska slutlönen dock betalas senast inom 5 arbetsdagar.

Om en säsongsarbetare som ska lämna landet, senast två veckor före anställningens avtalade slut visar upp ett bevis för en resebiljett vars avresedag infaller inom den ovan nämnda 5-dagarsperioden, är arbetsgivaren skyldig att betala slutlönen före avresan.

Tillämpningsanvisning: *Arbetsgivaren har inte rätt att ändra på visstidsavtalets giltighetstid efter att arbetstagaren har visat upp biljetten.*

32 § 4 punkten (ny)

Arbetsgivaren får inte ta ut avgifter av arbetstagaren för rekrytering, introduktion i arbete eller tjänster som anknyter till inresa till eller utresa från Finland och inte heller ränta för eventuell finansiering av arbetstagarens resekostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren om att ingen instans får ta ut ovan nämnda avgifter av arbetstagaren.

32 § 5 punkten (ny)

När arbetsgivaren ordnar biljetter till flyg eller andra transportmedel för att arbetstagaren ska resa in och ut från landet ska strävan vara att beakta det förmånligaste biljettalternativet i ett så tidigt skede som möjligt så att kostnaderna till följd av eventuell återbetalning av biljetten är skäliga för arbetstagaren.

Arbetsgivaren ordnar vid behov säsongsarbetarens transport mellan flygfältet eller något annat ankomstställe och det boende som arbetsgivaren har ordnat.

Arbetsgivaren ordnar vid behov ändamålsenligt boende för säsongsarbetaren. Vid bedömningen av om boendet är ändamålsenligt används Migrationsverkets anvisningar om säsongsarbetares boende och andra myndighetsrekommendationer och -bestämmelser. Vid eventuella naturaförmåner tillämpas Skatteförvaltningens årliga beslut om naturaförmåner. Om det boende som arbetsgivaren ordnar inte avtalas som en naturaförmån, är det möjligt att komma överens om en skälig hyra som inte överstiger områdets allmänna hyresnivå. När det gäller skäligheten ska boendets kvalitet och antalet personer i samma boende beaktas.

För bespisning som arbetsgivaren ordnar är det möjligt att avtala om en skälig måltidsavgift.

Arbetstagaren ska redan på förhand i samband med rekryteringen informeras om de kostnader som uppstår. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att kostnaderna ska dras av från penninglönen, får arbetsgivaren endast innehålla de belopp som på förhand skriftligt avtalats med arbetstagaren. Avtalet ingås på ett språk som arbetstagaren förstår. När avgifter tas ut iakttas 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

34 § 1 punkten

Timavlönades semesterlön

Semesterlönen per dag för en timavlönad arbetstagare räknas ut så att man multiplicerar timlönen (vid behov medeltimförtjänsten) med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka som avtalats i arbetsavtalet och dividerar denna erhållna veckolön med 6. Dagslönen som räknats ut så här multipliceras med talet 1,03.

Tillämpningsanvisning: Medeltimförtjänsten tillämpas alltid när förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg. Medeltimförtjänsten beräknas på den beräkningsperiod som föregår semestern. (Se 32 § Medeltimförtjänst).

35 §

(...)

Semesterpremie betalas också till arbetstagare vars anställning sägs upp av orsaker som inte beror på arbetstagaren. Om anställningen emellertid upphör mitt under semesterperioden (2.5–30.9) av en orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas semesterpremie endast för den semester som tjänats in fram till slutet av föregående kvalifikationsår.

(...)

36 § Procentbaserad semesterersättning

(...)

Den procentbaserade semesterersättningen specificeras på arbetstagarens lönespecifikation vid betalningstidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

(...)

I långvariga visstidsanställningar som fortsätter till följande kvalifikationsår tillämpas semesterbestämmelserna.

37 §

När en anställning som gäller tills vidare upphör betalas en semesterersättning som motsvarar semesterlönen för intjänad men outtagen semester (se 34 § Semesterlön).

(...)

39 §

(...)

Anställningens längd vid insjuknandet	Period då lön betalas
<i>kortare än 1 vecka</i>	<i>ingen rätt till lön</i>
<i>minst 1 vecka</i>	<i>50 % av lönen för de arbetsdagar som infaller under den tidsperiod som omfattar dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar (se även 42 § Karensdag)</i>
<i>minst 1 månad</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 28 dagars period</i>
<i>minst 3 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 35 dagars period</i>
<i>minst 5 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period</i>
<i>minst 10 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 56 dagars period</i>

Om förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg, beräknas sjuklönen enligt medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner (se 31 § Medeltimförtjänst).

(...)

40 § (rubrikändring):

Lön vid arbetsoförmåga i återkommande visstidsanställningar

45 § Åldersrelaterade hälsogranskningar

För fastanställda arbetstagare ska arbetsgivaren erbjuda åldersrelaterade granskningar som fokuserar på hälsan och arbetsförmågan minst vart femte år från och med 50 års ålder. Arbetstagaren får rätt till dessa åldersrelaterade hälsogranskningar när anställningen har varat i fem år. Granskningarna syftar till att stärka arbetstagarens resurser och arbetshantering, tidigt konstatera risker för arbetsoförmåga, förebygga sjukdomar som påverkar arbetsförmågan och minska riskfaktorerna. Granskningarna genomförs på arbetstagarens fritid. Om det inte finns mottagningar utanför arbetstid, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att delta under arbetsdagen. Lön och resekostnader betalas inte för detta.

49 § Föräldraledighet

En arbetstagare som sköter om barnet, men inte har fött barnet, och som har rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska få lön för åtminstone de första 6 vardagarna, om anställningen har varat utan avbrott i minst 6 månader före föräldraledigheten.

54 § (rubrikändring): Skyddsutrustning

54 § 1 punkten

Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren det antal skyddshandskar som behövs, vid behov en huvudbonad som skyddar mot solen och högst två skyddsdräkter. När arbetarskyddet så kräver skaffar arbetsgivaren också ändamålsenliga skor som lämpar sig för arbetet. All utrustning är reserverad för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.

(...)

För visstidsanställda arbetstagare reserverar arbetsgivaren de skyddshandskar som behövs och den utrustning som arbetet kräver under anställningstiden.

59 §

Om den ekonomiska situationen i företaget försvåras plötsligt och avsevärt och bland annat medför hot om personalminskningar, är det möjligt att ingå ett lokalt avtal (se 5 § Lokala avtal) om sådana kortvariga ändringar av anställningsvillkoren, i högst 6 månader, som syftar till att trygga företagsverksamhetens kontinuitet och arbetsplatserna tills krisen är över. Innan anställningsvillkoren ändras ska åtgärder vidtas för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar genom finansieringsarrangemang och andra lindrigare metoder.

(...)

Avtalet om arbetarskyddsverksamhet: 7 §

Arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod är två år.

5 ÖVRIGA FRÅGOR SOM AVTALATS

5.1 Verksamhet i arbetsgrupper

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som behandlar främjande av kunskap i introduktion, arbetshandledning och daglig ledning i form av ett eventuellt gemensamt utbildningsprojekt.

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som bereder en modell för branscherna för eventuellt införande av företagsspecifika potter.

5.2 Översättning av kollektivavtalen

Kollektivavtalets svenska, engelska, ukrainska, ryska och vietnamesiska versioner uppdateras. Kostnaderna delas mellan avtalsparterna.

6 GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Undertecknade godkänner kollektivavtalet i enlighet med det förhandlingsresultat som nåddes 3.3.2025.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Jenni Rantanen

Tomi Tahvonen

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen

UTBILDNINGSAVTAL

1(4)

Inledning

Samhällets utveckling, förändringarna i näringsstrukturen, upprätthållandet av sysselsättningen, produktivitetsökningen och utvecklingen av delaktighetssystem förutsätter en kontinuerlig utbildningsverksamhet. Kollektivavtalsparterna anser det vara viktigt att främja utbildning genom samarbete och uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positivt till utbildning. Vuxenutbildning har en viktig betydelse för upprätthållandet och utvecklingen av yrkesskickligheten. Även i sin egen utbildningsverksamhet främjar parterna uppkomsten och upprätthållandet av konstruktiva och förtroendefulla relationer.

1 § Utbildningsarbetsgrupp

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

Utbildningsarbetsgruppen godkänner årligen, eller på ett sätt som avtalas separat, en förteckning över de kurser, vars kostnader arbetsgivaren i enlighet med detta avtal deltar i.

Under avtalets giltighetstid fungerar arbetsgruppen dessutom som samarbetsorgan i utbildningsfrågor mellan kollektivavtalsparterna.

2 § Yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren till kurser med anknytning till yrket, ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Om utbildningen sker helt utanför arbetstid ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna.

3 § Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete ordnas av

- kollektivavtalsparterna tillsammans
- arbetsgivar- och arbetstagarparten tillsammans på arbetsplatsen eller annan överenskommen plats.

När arbetarskyddsfullmäktigen, ersättaren eller en medlem i arbetarskyddskommissionen deltar i utbildning som överenskommit av parterna tillsammans eller deltar i arbetarskyddskommissionens sammanträde, ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Om utbildningen sker helt utanför arbetstid ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna.

4 § Utbildning som anknyter till anställningsfrågor

När arbetstagaren deltar i evenemang eller kurser om anställningsvillkor som arrangeras av arbetsgivaren eller arbetsgivaren och Industrifacket tillsammans, ersätter arbetsgivaren arbetstagarens direkta kostnader och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

5 § Direkta kostnader

Med direkta kostnader som nämns i 2–4 § i detta avtal avses resekostnader enligt det förmånligaste resesättet, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogrammet och skäliga helpensionsavgifter. Till timavlönade arbetstagare ersätter arbetsgivaren inkomstbortfall för ordinarie arbetstid under kurs- och resetiden. Ingen ersättning betalas för den tid som utanför ordinarie arbetstid används till utbildning eller resor i anslutning till utbildningen. I fråga om arbetstagare med vecko- eller månadslön görs inget avdrag från lönen för den tid som åtgår till kursen eller de resor som deltagandet kräver.

6 § Deltagande i utbildning

Deltagande i utbildning som nämns i 2–4 § i detta avtal ska på förhand överenskommas med arbetsgivaren.

7 § Utbildning som ordnas av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)

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

Anställningens varaktighet och anmälningstider

När det är möjligt utan att det medför betydande olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet, ges arbetstagarna tillfälle att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation och Industrifacket och som varar högst tre månader utan att anställningen avbryts. Vid bedömningen av olägenheten beaktas arbetsplatsens storlek. Om tillstånd för deltagande inte beviljas ska arbetsgivaren senast 10 dagar innan kursen börjar informera förtroendemannen eller arbetstagaren om orsaken till att beviljande av ledighet medför betydande olägenhet. Om tillstånd inte beviljas ska arbetsgivaren och arbetstagaren utan onödigt dröjsmål utreda en möjlig tidpunkt då det inte föreligger något hinder för att delta i kursen.

Arbetstagaren ska så tidigt som möjligt meddela sin avsikt att delta i kursen. I det fallet att kursen varar högst en vecka ska anmälan göras senast 3 veckor innan kursen börjar. När det är fråga om en längre kurs ska anmälan göras senast 6 veckor innan.

En förtroendeman per arbetsplats och kalenderår kan delta i utbildningen, om inte något annat avtalas på arbetsplatsen.

Ersättningar

Innan arbetstagaren deltar i utbildningen ska de åtgärder som deltagandet ger upphov till avtalas med arbetsgivaren. På förhand ska konstateras om det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet. Samtidigt ska konstateras hur omfattande dessa ersättningar är.

I fråga om alla ersättningar är förutsättningen att arbetstagaren återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättningarna till en och samma arbetstagare endast en gång för samma kurs eller en kurs med motsvarande innehåll.

Inkomstbortfall

Med inkomstbortfall avses i detta avtal den inkomst som arbetstagaren på grund av deltagande i utbildningen förlorar under sin ordinarie arbetstid.

Till förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, ersättaren och en medlem i arbetarskyddskommissionen betalar arbetsgivaren ersättning för inkomstbortfall vid utbildning som avses i denna paragraf. Förutsättningen är att utbildningsarbetsgruppen har godkänt kursen och att den arrangeras vid FFC:s eller Industrifackets institut. Ersättningen betalas till förtroendemannen

för högst en månad och till en person med arbetarskyddsuppgifter för högst två veckor. En förutsättning för att få ersättning för inkomstbortfall är dessutom att kursen i fråga anknyter till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

Om tremånaderskursen har godkänts av utbildningsarbetsgruppen bland de kurser arbetsgivaren ersätter, får förtroendemannen ersättning för inkomstbortfall under en månad vid deltagande i kursen. Förutsättningen är att förtroendemannen arbetar vid ett företag med minst 20 arbetstagare året om.

Från ersättningen för inkomstbortfall kan arbetsgivaren dra av den del som arbetstagaren eventuellt får som ersättning för utbildningstiden från annat håll, dock inte eventuellt understöd från arbetstagarens fackförbund eller fackavdelning.

Måltidsersättning

För varje kursdag betalar arbetsgivaren till kursarrangören en måltidsersättning som kollektivavtalsparterna har avtalat. Denna ersättning betalas dock inte för en längre tid än ersättningen för inkomstbortfallet.

År 2025 är måltidsersättningen 30,37 euro/utbildningsdag. Kollektivavtalsparterna justerar måltidsersättningens belopp årligen. Som beräkningsgrund för måltidsersättningens årliga förändring används den ändring i dagpenningen som Skatteförvaltningen godkänner, varvid en normal avrundning med fem cents noggrannhet görs.

8 § Behandling av meningsskiljaktigheter

Vid behandling av meningsskiljaktigheter iakttas förhandlingsordningen enligt branschens kollektivavtal.

9 § Sociala förmåner

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

10 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal är i kraft tills vidare och kan sägas upp med 6 månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND

INDUSTRIFACKET

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

1. Systemet med förtroendemän syftar till att trygga att avtal som ingåtts mellan kollektivavtalsparterna iakttas, att meningsskiljaktigheter som uppkommer mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avgörs ändamålsenligt och snabbt, att övriga frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas och att arbetsfred upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.
2. Detta avtal tillämpas på medlemsföretag i Landsbygdens Arbetsgivareförbund.

2 § Förtroendemannen och fackavdelningen

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

3 § Val av förtroendeman

1. Fackavdelningen fastställer valet av en förtroendeman och en ersättare. Arbetstagare som är anställda i företaget och anslutna till Industrifacket kan delta i valet.
2. Valet av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna ges tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Närmare bestämmelser om valförrättningen finns i den anvisning för val av förtroendeman som fastställts av Industrifackets styrelse. Arbetsgivaren bereder de personer som fackavdelningen utsett möjlighet att förrätta valet.

3. Om företagets verksamhet väsentligt inskränks, utvidgas eller ändras på grund av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller på något annat jämförbart sätt väsentligt omorganiseras, ska förtroendemannaorganisationen enligt principerna i detta avtal anpassas till företagets ändrade storlek och struktur.
4. Fackavdelningen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om den valda förtroendemannen, den valda ersättaren och om dessa avgår eller avsätts. Arbetsgivaren ska informeras när ersättaren är verksam i förtroendemannens ställe. Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vilka som representerar företaget i förhandlingar med förtroendemannen.

4 § Förtroendemannens anställningsskydd

1. I sin anställning gentemot arbetsgivaren är förtroendemannen i samma ställning oberoende av om förtroendemannen sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt arbete eller om förtroendemannen blivit delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna anställningsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt övriga ordningsbestämmelser.
2. Arbetsgivaren får inte försämra förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i yrket på grund av uppdraget som förtroendeman.
3. En arbetstagare som är förtroendeman får inte vid skötseln av uppdraget eller på grund av det förflyttas till arbete med sämre lön än innan valet till förtroendeman. Förtroendemannen får inte heller förflyttas till ett arbete som är mindre värt, om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar yrkesskickligheten. Arbetstagaren får inte sägas upp på grund av förtroendemannauppdraget.
4. Om den person som utsetts till förtroendeman har ett sådant egentligt arbete som försvårar skötseln av förtroendemannauppdraget, ska annat arbete ordnas för personen med hänsyn till förhållandena inom företaget och förtroendemannens yrkesskicklighet. Arrangemanget får inte medföra att förtjänsten minskar.
5. Förtroendemannens löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen inom företaget.
6. Enligt 7 kap.10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen kan en förtroendeman sägas upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker endast om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna något annat sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller annars är lämpligt eller omskola förtroendemannen för annat arbete. En gemensam förtroendeman för arbetstagarna vid flera företag, på det sätt som avses i 2 § punkt 1, ska i mån av möjlighet erbjudas arbete vid något av de nämnda företagen.

Enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen kan en förtroendeman inte sägas upp av en orsak som har samband med förtroendemannens person utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva förtroendemannens arbetsavtal på grund av brott mot ordningsbestämmelserna enligt 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, om inte förtroendemannen samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att iaktta de skyldigheter som anges i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetsavtalet får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av anställningen i denna punkt ska även efter att förtroendemannauppdraget har upphört tillämpas enligt följande på arbetstagare som verkat som förtroendemän:

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

Om förtroendemannens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, behandlas ärendet i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001).

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens och förbundets företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar fackavdelningen och förbundet i ärenden som gäller tillämpning av arbetslagstiftning och i frågor som anknyter till relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och utveckling av företaget. Förtroendemannen har även i uppgift att delta i upprätthållandet och utvecklingen av förhandlingar och samarbete mellan företaget och de anställda.

3. Om det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet kring arbetstagarnas lön eller tillämpningen av lagar och avtal som gäller anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges tillgång till alla uppgifter som gäller den arbetstagare som representeras och som har betydelse för utredning av ärendet.

6 § Information som ska ges till förtroendemannen

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

På begäran har förtroendemannen rätt att, skriftligt eller på annat överenskommet sätt, få följande uppgifter om de arbetstagare som förtroendemannen representerar:

1. Arbetstagarens efter- och förnamn.
2. Tidpunkt då anställningen börjar för nya arbetstagare.
3. Visstidsanställningarnas längd.
4. Uppgifter om uppsagda och permitterade arbetstagare.
5. Den kravgrupp till vilken arbetstagarens arbete hör.
6. Antalet heltids- och deltidanställda.
7. Uppgifter om hyrd arbetskraft och köp från underleverantörer i enlighet med beställaransvarslagen (6 § i beställaransvarslagen).
8. Namnen på Industrifackets medlemmar vars medlemsavgift arbetsgivaren drar av från lönen.

Förtroendemannen har rätt att få de uppgifter som anges i punkterna 1–5 en gång om året. Beträffande nya arbetstagare har förtroendemannen rätt att på begäran få de uppgifter som avses i punkterna 1, 2, 3 och 5 när en ny anställning börjat eller regelbundet enligt överenskommelse. Uppgifter enligt punkt 6 ges till förtroendemannen två gånger per år. Uppgifter enligt punkt 7 och 8 ges på begäran.

På begäran ges förtroendemannen en utredning över vilka uppgifter som samlas in i samband med anställning.

Förtroendemannen har rätt att få uppgifter om utfört nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner som betalats för detta.

Förtroendemannen har tystnadsplikt om de uppgifter som erhållits i uppdraget.

7 § Skötseln av uppdraget som förtroendeman

1. För att förtroendemannen ska kunna sköta sitt uppdrag ges befrielse från arbetet och betalas ersättning per kalendermånad enligt följande:

Avtalsperiod 1.2.2025–31.1.2028

<i>Antalet arbetstagare som arbetar regelbundet</i>	<i>Lediga timmar per månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
5–20	4	44
21–50	6	57
51 eller flera	10	93

Tidpunkten för ledigheten avtalas lokalt. Den tid som använts för förtroendemannauppdraget likställs med arbetad tid.

Om förtroendemannen är förhindrad att sköta sina uppgifter, ges ledigheten och betalas ersättningen till ersättaren.

2. Om förtroendemannen vid regelbundna tidpunkter är befriad från sitt arbete ska förtroendemannauppdraget skötas vid dessa tidpunkter. Arbetsledningen ska dock ge förtroendemannen befrielse från arbetet för att sköta brådskande ärenden också vid andra tidpunkter som lämpar sig med tanke på arbetet.

8 § Ersättning för inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under arbetstid vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller i övriga uppdrag som avtalats med arbetsgivaren.
2. Om förtroendemannen utanför ordinarie arbetstid sköter uppdrag som avtalats med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse för denna tid.

9 § Utbildning för förtroendeman

I sitt utbildningsavtal har Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket avtalat om deltagande i utbildning.

10 § Lokaler

Arbetsgivaren ordnar ett skåp med lås eller ett annat ställe där förtroendemannen kan förvara material som behövs för förtroendemannauppdraget. Om arbetsplatsens storlek förutsätter särskilda lokaler, arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där diskussioner som anknyter till förtroendemannauppdraget kan föras.

Förtroendemannen kan använda företagets sedvanliga arbetsredskap etc. De praktiska arrangemangen avtalas på arbetsplatsen.

11 § Förhandlingsordning

1. I frågor som gäller avlöning och övriga anställningsvillkor ska arbetstagaren omedelbart vända sig till sin chef.
2. Om arbetstagaren inte lyckats reda ut det ovan nämnda ärendet direkt med sin chef, kan arbetstagaren överlämna ärendet till förhandling mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.
3. Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt, iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning.
4. Om meningsskiljaktigheten gäller upphävande av anställningen för en sådan förtroedeman som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå inledas och föras omedelbart efter det att grunden för upphävandet bestridits.

12 § Avtalets giltighet

Detta avtal är i kraft tills vidare och kan sägas upp med 6 månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

AVTAL OM ARBETARSKYDDSSAMARBETE

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

Detta avtal baserar sig på lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Avtalet syftar till att främja säkerheten på arbetsplatserna, skapa en positiv anda i arbetarskyddsverksamheten och främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i arbetarskyddsfrågor.

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

2 § Lantbruksbranschernas branschkommitté

Det riksomfattande samarbetsorganet inom de tillämpningsområden som nämns i 1 § är lantbruksbranschernas branschkommitté vid Arbetarskyddscentralen (TTK).

Lantbruksbranschernas branschkommitté främjar arbetarskyddet inom branschen, arbetarskyddssamarbetet och utvecklingen av arbetshälsan på arbetsplatserna inom branschen. Branschkommitténs uppgifter och sammansättning bestäms närmare i kommitténs arbetsordning.

3 § Samarbetsorgan

För arbetarskyddssamarbetet har verksamhetsenheten en arbetarskyddschef som arbetsgivaren utsett och som ansvarar för samarbetet, en arbetarskyddsfullmäktig och en ersättare som representerar arbetstagarna och tjänstemännen i samarbetet eller arbetarskyddsfullmäktige och ersättare som representerar bägge grupperna eller ett arbetarskyddsombud.

Valet av andra samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet och en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av verksamhetsenhetens art, omfattning, antalet arbetstagare och tjänstemän, uppgifternas art och övriga omständigheter. Om ingen annan samarbetsform har avtalats tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

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

4 § Samarbetsuppgifter

Med beaktande av verksamhetsenhetens storlek, verksamhetens art och övriga omständigheter ska arbetarskyddssamarbetet oberoende av samarbetsform gå ut på att

- årligen utarbeta en verksamhetsplan som beaktar företagets arbetarskyddsplanering jämte utvecklingsförslag
- behandla frågor kring arbetsförhållandena och deras utveckling samt framställa förbättringsförslag
- behandla behovet, genomförandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar som gäller arbetsförhållandena
- behandla frågor kring övervakningen av hälsan och säkerheten på arbetsplatsen
- utreda behovet av interna arbetarskyddsinspektioner på arbetsplatsen, framställa förslag till det och följa upp genomförandet
- behandla planer på ändringar och förnyelse som påverkar arbetsmiljön på arbetsplatsen, ge utlåtanden och följa upp genomförandet
- behandla och ge förslag i frågor som anknyter till att ordna arbetarskyddsutbildning, arbetshandledning och introduktion
- behandla genomförandet av företagshälsovården och framställa förslag till utveckling av den
- behandla frågan om hur arbetarskyddsinformationen ska ordnas på arbetsplatsen
- behandla andra frågor som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddet.

5 § Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Skyldigheten att främja verksamhet som upprätthåller hälsan och arbetsförmågan grundar sig på lag (1 § i lagen om företagshälsovård). För att den verksamhet som syftar till att upprätthålla arbetsförmågan ska kunna effektivieras på arbetsplatsen krävs samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, ledningen och personalförvaltningen. Företagshälsovårdens verksamhetsplan innehåller principerna för den verksamhet som syftar till att upprätthålla arbetsförmågan.

Parterna har i uppgift att

- tillsammans med företagshälsovårdens personal, ledningen och personalförvaltningen delta i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan
- främja uppkomsten av en positiv inställning till verksamheten
- följa upp arbetstagarnas arbetsmängd och hur de orkar i sitt arbete
- vid behov ta fram anvisningar för hur arbetstagare som behöver verksamhet som främjar arbetsförmågan kan styras till expertvård.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktigen har i uppgift att

- i samband med att företagshälsovårdens verksamhetsplan och den individuella åtgärdsplanen görs upp delta i planeringen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan samt delta i genomförandet och uppföljningen av planerna.

6 § Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefen ska, med hänsyn till verksamhetsenhetens art och omfattning, vara tillräckligt förtrogen med arbetarskyddsfrågorna på arbetsplatsen. Tillräckliga verksamhetsförutsättningar ska ordnas för att arbetarskyddschefen ska kunna sköta sitt uppdrag.

Vid sidan om övriga uppgifter i arbetarskyddssamarbetet har arbetarskyddschefen i uppgift att

- sätta sig in i bestämmelser, föreskrifter och anvisningar som gäller arbetarskyddet
- organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet
- göra sig förtrogen med arbetsplatsens planer och förhållanden som gäller säkerhet och hälsa, följa upp hur de utvecklas och vid behov vidta åtgärder för att avhjälpa konstaterade brister eller olägenheter
- skaffa det material och den information om arbetarskyddet som behövs
- vid behov göra förslag till att ordna interna inspektioner på arbetsplatsen
- organisera det informationsutbyte som behövs mellan arbetstagare, organisation och företagshälsovården.

7 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod är fyra år.

En arbetarskyddsfullmäktig ska utses på arbetsplatser där det regelbundet arbetar minst 10 arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig också på arbetsplatser med färre än 10 arbetstagare.

Då antalet arbetstagare uppgår till 10–20 kan arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans med arbetarskyddschefen vara verksam som lokalt samarbetsorgan på arbetsplatsen. Om inget annat avtalats på arbetsplatsen, iakttas de anvisningar som lantbruksbranschernas branschkommitté har gett för valet av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare.

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Utöver detta sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt lagstiftning och avtal tillkommer personen i fråga.

Arbetsgivaren får inte försämra arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utveckla sig och avancera i yrket på grund av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig.

Arbetarskyddsfullmäktigens löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen hos de arbetstagare som personen representerar. Om arbetarskyddsfullmäktigens egentliga arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska i mån av möjlighet ordnas annat likvärdigt arbete som motsvarar yrkeskompetensen. De ändrade arbetsuppgifterna får inte medföra att förtjänsten minskar.

8 § Skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig

1. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet förutsätter att arbetarskyddsfullmäktigen ska befrias från sitt ordinarie arbete för den skäliga tid som behövs för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig.
2. På basis av ovan nämnda är den fritid som ges och den ersättning som betalas till en arbetarskyddsfullmäktig per kalendermånad följande:

Avtalsperiod 1.2.2025–31.1.2028

<i>Antalet arbetstagare på arbetsplatsen</i>	<i>Fritid timmar/månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
10–20	4	44
21–50	6	57
51 eller flera	10	93

3. Beräkningsgrunden för arbetarskyddsfullmäktigens fritid är antalet arbetstagare på arbetsplatsen som konstateras i arbetarskyddskommissionen per kvartal på basis av tillgängliga uppgifter. Detta sker vid ett sammanträde som hålls under den mittersta månaden i respektive kvartal. Eventuella avvikelser i fritidens längd utjämnas under den senare delen av samma kvartal.

4. Tidpunkten för befrielsen ska avtalas med arbetsledningen, om inte befrielsen är nödvändig på grund av någon exceptionell händelse på arbetsplatsen, till exempel ett olycksfall i arbetet. När befrielse ges beaktas faktorer som anknyter till organiseringen av arbetet.
5. Arbetarskyddsfullmäktigen ska föra bok över utförda uppgifter. I bokföringen antecknas tidpunkter, uppgifternas art och den tid som åtgått. Uppgifternas och åtgärdernas art kan anges med särskilda benämningar som används i detta avtal och i lagen om tillsynen över arbetarskyddet när det gäller en arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. På begäran av arbetarskyddskommissionen eller dess medlem ska anteckningarna företes för arbetarskyddskommissionen. Beträffande tystnadsplikten iakttas bestämmelserna i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

9 § Lokaler

Arbetsgivaren ordnar ett skåp med lås eller ett annat ställe där arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara material som behövs för uppdraget. Om arbetsplatsens storlek förutsätter särskilda lokaler, ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de diskussioner som behövs för uppdraget kan föras.

För att sköta sitt uppdrag har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att vid behov använda företagets sedvanliga arbetsredskap etc. De praktiska arrangemangen avtalas på arbetsplatsen.

10 § Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd

Enligt 7 kap.10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen kan en arbetarskyddsfullmäktig sägas upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker endast om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna något annat sådant arbete som motsvarar arbetarskyddsfullmäktigens yrkesskicklighet eller annars är lämpligt eller omskola arbetarskyddsfullmäktigen för annat arbete.

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

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal på grund av att personen brutit mot ordningsbestämmelser, om arbetarskyddsfullmäktigen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att iakttä de skyldigheter som anges i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En arbetarskyddsfullmäktig behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller en del av den behåller sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med det som anges nedan från den dag då mandattiden upphör.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetsavtalet får arbetarskyddsfullmäktigen inte försättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare eller tjänstemän.

Bestämmelserna i denna paragraf ska också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, vars kandidatur skriftligt meddelats till arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre veckor innan valet förrättas och avslutas för de kandidater som inte blivit valda när valresultatet har konstaterats.

Bestämmelserna om uppsägning och hävning av arbetsavtalet i denna punkt ska även efter uppdragets slut tillämpas på en arbetstagare som varit verksam som arbetarskyddsfullmäktig enligt följande:

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

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, behandlas ärendet i enlighet med arbetsavtalslagen (55/2001).

En arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig får inte vid skötseln av uppdraget eller på grund av det förflyttas till arbete med sämre lön än innan valet till arbetarskyddsfullmäktig. En arbetarskyddsfullmäktig får inte heller förflyttas till ett arbete som är mindre värt, om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar yrkesskickligheten. Arbetstagaren får inte sägas upp på grund av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig.

11 § Ersättare

När arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter ersättaren de uppgifter som inte kan senareläggas. Arbetarskyddsfullmäktigen ska meddela arbetsgivaren om sitt förhinder och om att ersättaren sköter uppgiften.

Ersättaren befrias från sitt ordinarie arbete för den tid som behövs för att sköta ovan nämnda uppgifter.

I övrigt har ersättaren vid skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

12 § Arbetarskyddsombud

På arbetsplatser med färre än 10 arbetstagare har arbetstagarna rätt att utse en arbetarskyddsfullmäktig (se 7 §) eller ett arbetarskyddsombud för samarbetet i arbetarskyddsfrågor.

Ovan nämnda bestämmelser om valet av arbetarskyddsfullmäktig kan tillämpas vid valet av arbetarskyddsombud.

Ett arbetarskyddsombud som här avses har i uppgift att

- vid behov delta i inspektioner som gäller arbetarskyddet
- delta i utredningar som verkställs på grund av olycksfallets art eller eventuella inverkan på planeringen och genomförandet av arbetarskyddet
- övervaka att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas och anmärka vid brott mot dem
- anmäla konstaterade missförhållanden till arbetsgivaren eller arbetarskyddschefen samt göra arbetstagarna uppmärksamma på iakttagandet av arbetarskyddsbestämmelserna och konstaterade riskfaktorer
- sätta sig in i branschens arbetarskyddsbestämmelser
- stå i kontakt med arbetsgivaren och arbetarskyddschefen i frågor som gäller arbetarskyddet

Arbetarskyddsombudet får inte sägas upp på grund av uppdraget som arbetarskyddsombud.

Arbetarskyddsombudet har rätt att få befrielse från arbetet för att sköta uppdraget. Befrielsen avtalas med arbetsledningen.

13 § Uppgifter utanför arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och en medlem i arbetarskyddskommissionen eller ett motsvarande samarbetsorgan ska komma överens med arbetsgivaren om arbetsuppgifter som utförs utanför ordinarie arbetstid. Om det är möjligt avtalas uppgifterna på förhand. Om uppgiften beror på arbetarskyddsmyndighetens föreskrift eller ett olycksfall, behöver man inte avtala separat.

14 § Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren betalar ersättning till arbetarskyddsfullmäktigen, ersättaren, arbetarskyddsombudet, en medlem i arbetarskyddskommissionen eller ett motsvarande samarbetsorgan och dess sekreterare för inkomstbortfall som

uppdraget medför under arbetstid. Till sekreteraren betalas dessutom ett arvode som avtalas på arbetsplatsen.

Om arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande tidpunkter, ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för tidpunkterna i fråga. Arbetsgivaren ersätter också för inkomstbortfall på grund av tillfälligt beviljad befrielse.

Om en arbetarskyddsfullmäktig, en ersättare, ett arbetarskyddsombud, en medlem, ersättare eller sekreterare i arbetarskyddskommissionen eller ett motsvarande samarbetsorgan utanför sin ordinarie arbetstid sköter uppdrag som överenskommits med arbetsgivaren, ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna och betalar lön med övertidsersättning.

15 § Författningssamlingar

Arbetsgivaren skaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga arbetarskyddsorgan behöver för sitt uppdrag.

16 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

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

17 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal är i kraft tills vidare och kan sägas upp med 6 månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHEN

Kollektivavtalsparterna anser det vara viktigt att även i fortsättningen trygga tillgången på en tillräcklig och yrkesskicklig arbetskraft inom avtalsbranschen.

Kollektivavtalets bestämmelser ska iakttas i alla anställningar.

Kollektivavtalsparterna förutsätter att arbetsgivarna verkar ansvarsfullt vid användningen av arbetskraft. Tillgången på arbetskraft kan främjas genom utveckling av arbetsmiljön, arbetets innehåll och arbetsarrangemangen på så sätt att både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov beaktas.

Anställningsförhållanden som ingår inom branschen gäller tills vidare, om det inte finns en grundad anledning till att ingå visstidsavtal. Anledningen till visstidsavtal kan vara ett vikariat, en arbetshelhet som tydligt är av engångskaraktär eller säsongbetonat arbete.

Arbetsgivarens grundläggande princip vid användningen av arbetskraft är att den arbetskraft som behövs står i anställningsförhållande till företaget.

Arbetsgivarna bör företagsspecifikt bedöma i vilka situationer (t.ex. för att jämna ut arbetstoppar eller vid särskilda krav på yrkesskickligheten) det är motiverat att anlita hyrd arbetskraft.

Ett företag som anlitar hyrd arbetskraft ska uppfylla beställaransvarslagens skyldigheter som gäller hyrda arbetstagare, arbetskraftsmyndigheter och företag som erbjuder arbetskraft.

Bekämpningen av grå ekonomi är ett gemensamt mål för företag och arbetstagare inom avtalsbranschen.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

ANVISNINGAR FÖR LOKALA AVTAL OM MERTIDSARBETE

Kollektivavtalet för trädgårdsbranschen 20 §

På arbetsplatsen kan lokalt avtalas om en möjlighet till att utföra 172 timmars mertidsarbete utan förhöjningsdelar för övertidsarbete. Om en förtroendeman har utsetts på arbetsplatsen, ingås avtalet om mertidsarbete skriftligt mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, förutsätter ett lokalt avtal att Industrifacket rf och Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf godkänner det lokala avtalets innehåll och dess ibruktagande. Mertidsavtalet undertecknas på arbetsplatsen först efter det att förbunden har godkänt avtalet.

När det gäller deltidanställda kan ett sådant avtal tillämpas i förhållande till arbetstiden.

Mertidsarbete ger flexibilitet i arbetstiden

Mertidsarbete enligt arbetstidslagen är sådana timmar som den anställda utför utöver den arbetstid som fastställts i arbetsavtalet, ända upp till ordinarie arbetstid på 40 timmar i veckan.

Det *mertidsarbete som ovan nämnda kollektivavtal ger möjlighet till* innebär däremot att man på arbetsplatsen kan ingå ett lokalt avtal om en möjlighet till 172 timmars mertidsarbete som överstiger ordinarie 40 timmars arbetstid, men för vilket övertidsförhöjningar inte betalas.

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet är avsett endast för sådana oväntade undantagssituationer som beror på vädret eller produktionen, eller sker på arbetstagarens begäran.

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet får inte planeras på förhand i arbetsskiftsförteckningen.

I samtliga fall får mertidsarbete tillämpas endast om arbetstagaren ger sitt samtycke till det. Arbetstagaren kan ge sitt samtycke till mertidsarbete enligt kollektivavtalet antingen varje gång separat eller också kan arbetstagaren på förhand en vecka åt gången uppge vilka dagar och timmar eller klockslag som arbetstagaren är tillgänglig för mertidsarbete. Samtycket eller förhandsanmälan om tillgängligheten ska i efterhand kunna bevisas skriftligen eller elektroniskt, också i det fallet att arbetstagaren själv har begärt att få utföra mertidsarbete enligt kollektivavtalet.

Ramvillkor

Den *maximala* mängden mertidsarbete enligt kollektivavtalet är *172 timmar per år*.

När det gäller deltidanställda beräknas den maximala mängden mertidsarbete enligt kollektivavtalet, dvs. den mängd som överstiger 40 timmar, i förhållande till den anställdas arbetstid i arbetsavtalet. Om arbetsavtalet anger varierande arbetstid, räknas möjligheten till mertidsarbete i förhållande till genomsnittlig genomförd arbetstid.

Exempel: Enligt arbetsavtalet är veckoarbetstiden 20 timmar. Arbetsgivaren kan på normalt sätt erbjuda lagstadgat mertidsarbete upp till 40 timmar i veckan. Utöver det är det möjligt att avtala om 86 timmar mertidsarbete enligt kollektivavtalet per år utan förhöjningsandelar för övertidsarbete.

En arbetsdag som förlängs genom mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan vara högst 11 timmar. Mertidsarbetet enligt kollektivavtalet kan därmed uppgå till *högst 3 timmar per dygn*.

En arbetsvecka som förlängs genom mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan omfatta högst 66 timmar. Mertidsarbetet enligt kollektivavtalet kan därmed utgöra *högst 26 timmar per vecka*.

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet kan också erbjudas i det fallet att arbetsplatsen iakttar systemet med genomsnittlig ordinarie arbetstid som kollektivavtalen ger möjlighet till. Den maximala arbetstiden per dygn och vecka i denna anvisning måste dock beaktas.

Exempel: Arbetstagaren tillämpar genomsnittlig ordinarie arbetstid och arbetsskiftsförteckningen innehåller 5 x 10 timmars arbetsdagar, dvs. sammanlagt 50 veckotimmar. Utöver det kan arbetsgivaren erbjuda mertidsarbete enligt kollektivavtalet upp till 16 timmar i veckan, dvs. sammanlagt 66 veckoarbetstimmar.

Efter en arbetsvecka med 66 timmar får följande arbetsvecka dock inte ha mer än 48 timmar. I det fallet kan de 8 timmar som överstiger ordinarie arbetstid antingen förlänga arbetsdagarna eller också förläggas till en sjätte arbetsdag under samma vecka.

När det gäller den maximala mängden mertidsarbete är det viktigt att beakta att arbetstagarens maximiarbetstid inte får överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en period på 6 månader. Maximiarbetstiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra, inklusive det mertidsarbete som här avses.

Det är inte möjligt att genom avtal om mertidsarbete avvika från de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen. Arbetsgivaren ska se till att dygns- och veckovila enligt arbetstidslagen genomförs.

Arbetsgivaren ska dessutom beakta den belastning som långa arbetsdagar och arbetsperioder medför för arbetstagaren och anknytande risker för arbetssäkerheten och hälsan.

Modeller för mertidsarbetet i praktiken

Genom ett lokalt avtal om mertidsarbete kan man avtala om att det på arbetsplatsen vid behov finns möjlighet att utföra mertidsarbete enligt kollektivavtalet

- utöver ordinarie veckoarbetstid
- högst 3 timmar per dygn efter ordinarie arbetstid

Ett lokalt avtal om mertidsarbete får inte fastställa att mertidsarbete enligt kollektivavtalet sparas i arbetstidsbanken.

Ingåendet av lokala avtal

Lokala avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet ingås skriftligt.

Avtal ingås för ett år eller för en kortare arbetsperiod i sänder.

Avtalet ska innehålla en noggrann beskrivning av hur kollektivavtalets bestämmelse om mertidsarbete tillämpas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska se till att varje arbetstagare känner till avtalet och att det finns tillgängligt på ett språk som arbetstagaren förstår.

Lokala avtal om mertidsarbete ingås mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om det inte finns någon förtroendeman, är förutsättningen att Industrifacket och Landsbygdens Arbetsgivareförbund godkänner innehållet och ibruktagandet av det lokala avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Andra avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet på arbetsplatserna är ogiltiga.

Annat att observera

Om mertidsarbete enligt kollektivavtalet utförs vid en tidpunkt då arbetsgivaren är skyldig att betala andra förhöjningar enligt arbetstidslagen eller kollektivavtalet, betalas förhöjningarna i fråga, trots att förhöjningsandelar för övertidsarbete i enlighet med avtalet inte betalas.

Exempel: Om mertidsarbete enligt kollektivavtalet utförs på en söckenhelg, får arbetstagaren ersättning för söndagsarbete, även om inte övertidsförhöjningar betalas.

ARBETSAVTALSMALL

ALFABETISKT REGISTER**SIDA**

A	Ackordslöner.....	28
	Anhörig.....	36
	Anställningen börjar.....	2
	Anställningen upphör.....	4
	Arbetarskydd.....	48
	Arbetarskyddsavtal.....	81
	Arbetsavtal.....	2
	Arbetsoförmåga.....	43
	Arbetsskiftsförteckning.....	9
	Arbetstidsbestämmelser.....	8
	Arbetstidsförkortning.....	14
	Arbetstidsbank.....	12
	Arbetstidsplan.....	11
	Avlöning.....	19
B	Begravning.....	36
	Bemärkelsedag.....	36
	Beredskap.....	18
	Boende.....	39
	Bröllop.....	36
D	Diskriminering.....	2
E	Ersättande arbete.....	47
	Examenspenning.....	36
F	Familjeledigheter.....	47
	Fortlöpande förhandlingar.....	50
	Fredsplikt.....	1
	Fridagar.....	17
	Fridagar, flyttning.....	11
	Föreningsrätt.....	1
	Förkortning av arbetstiden.....	14
	Förtroendemannaavtal.....	75
	Föräldraledighet.....	47
G	Giltighetstid, avtalet.....	53
	Graviditetsledighet.....	47
	Grupplivförsäkring.....	47
I	Informationsskyldighet.....	3
	Introduktion.....	4
	Introduktionstidens lön.....	27

J	Jour.....	18, 35
K	Kompetenstillägg.....	23
	Kravgrupper.....	19
	Kvittningsrätt.....	6
	Kvällsskift.....	34
L	Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a....	36
	Lokala avtal.....	2
	Läkarundersökningar.....	45
	Lön för sjukdomstid.....	43
	Lönebestämmelser.....	19
	Lönebetalning.....	38
	Löner.....	22
	Lönebetalning under familjeledighet.....	47
	Lördagstillägg.....	33
M	Maximiarbets tid.....	17
	Medeltimförtjänst.....	37
	Medlemsavgifter, uppbörd.....	53
	Meningsskiljaktigheter.....	52
	Mertidsarbete.....	18, 90
	Måltidsrast.....	16
	Månadslöner.....	26
N	Nattarbete.....	34
	Nödarbete.....	18, 35
O	Olycksfall.....	43
	Ombud.....	53
	Ordinarie arbetstid.....	8
P	Partnerskap, registrerad.....	36
	Permittering.....	7
	Praktikanter.....	27
	Prestationslöner.....	28
	Prövotid.....	4
R	Raster.....	16
	Resekostnader, ersättningar.....	34
	Reservövning.....	36
	Resultatpremie.....	37
	Rådgivningsbesök.....	46
S	Samarbete på arbetsplatsen.....	50

	Sambo.....	36
	Semester.....	40
	Semesterersättning.....	42
	Semesterlön.....	40
	Semesterpremie.....	41
	Sjukdomsfall.....	43
	Sjukdomsfall, barn.....	48
	Självständighetsdagens lön.....	33
	Skiftarbete.....	33
	Skolelever.....	27
	Skyddsutrustning.....	49
	Specialyrkesexamenspenning.....	36
	Studerande.....	27
	Sysselsättningsledighet.....	8
	Säsongarbetstagares sjukdomsfall.....	44
	Söckenhelgstersättning.....	32
	Söndagsarbete.....	31
T	Tillämpningsområde.....	1
	Timlöner.....	22
	Tjänsteårstillägg.....	35
	Tolkning, avtalet.....	52
	Totalavlöning.....	26
U	Unga arbetstagare.....	27
	Uppbåd och reservövning.....	36
	Uppsägning.....	4
	Utbildningsavtal.....	71
	Utbyte av övertidsarbete.....	31
	Utryckningsbetonat arbete.....	19
	Utvecklingssamtal.....	26
V	Veckoslutsarbete.....	28
	Veckovila och fridagar.....	17
	Vinstpremie.....	37
	Vårdledighet, tillfällig.....	48
	Vårdnadshavare.....	48
	Växtskyddstillägg.....	34
Y	Yrkesexamenspenning.....	36
Ö	Övertidsarbete.....	17
	Övertidsersättningar.....	30

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Annegatan 31–33 C 48 00100 HELSINGFORS

Telefon 09 725 04 500 (växel)

tyonantajat.fi

INDUSTRIFACKET

PB 107 (Hagnäskajen 1 A) 00531 HELSINGFORS

Telefon 020 774 001 (växel)

teollisuusliitto.fi