

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

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

**SUOMEN TEKSTILI JA MUOTI RY:S
OCH
INDUSTRIFACKET RF:S**

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEXTIL- OCH MODEBRANSCHEN

21.3.2025–29.2.2028

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	7
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	14
1.1 Avtalets tillämpningsområde	14
1.2 Organisationsfrihet	14
1.3 Bifogade avtal	14
1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet	14
KAPITEL 2 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	15
2.1 Arbetsavtal	15
2.2 Arbetsregler	15
2.3 Introduktion i arbetet	15
2.4 Arbetsledningens rättigheter	16
2.5 Uppsägningstider för arbetsavtal	16
2.6 Omställningsförhandlingar, beräkning av förhandlingstiden	16
KAPITEL 3 ARBETSTID	17
3.1 Ordinarie arbetstid	17
3.2 Arbetstidsbank	19
3.3 Flexibel arbetstid	20
3.4 Lediga dagar	20
3.5 Arbetstid under söckenhelgsveckor	20
3.6 Organisering av den dagliga arbetstiden	20
3.7 Kontroll av arbetstiden	21
3.8 När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar	21
3.9 Förkortning av arbetstiden i dagsarbete och tvåskiftsarbete	21
3.10 Intermittent treskiftsarbete	24
3.11 Kontinuerligt treskiftsarbete	25
3.12 Vilotider	27
3.13 Övertidsarbete	28
3.14 Utryckningsbetonat arbete	29
3.15 Beredskap	30
3.16 Söndagsarbete	31
KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING	32
4.1 Löneformer	32
4.2 Tidlön	32
4.3 System för bedömning av arbetets kravnivå	36
4.4 Prestationslönearbete	38
4.5 Premielöner	40
4.6 Arbets- och tidsstudier	41
4.7 Lönetillägg	42
4.8 Tjänstgöringstillägg	42
4.9 Förflyttning till annat arbete	43
4.10 Månadslön	45
4.11 Genomsnittlig timförtjänst	45
4.12 Lön för väntetid och avbrott i arbetet i vissa fall	46
4.13 Löneutbetalning och lönespecifikation	46

KAPITEL 5	SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR.....	47
5.1	Ersättning för resekostnader	47
5.2	Övriga ersättningar	49
5.3	Söckenhelg ersättning.....	49
5.4	Ersättning för storhelg.....	51
KAPITEL 6	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	51
6.1	Semester	51
6.2	Lön för sjukdomstid.....	53
6.3	Läkarundersökningar	56
6.4	Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet	58
6.5	Arbetarskydd	61
KAPITEL 7	FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING.....	62
7.1	Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	62
7.2	Uppgifter angående företaget.....	64
7.3	Uppsägning av vice huvudförtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig	64
7.4	Möten inom fackförbundets förvaltningsorgan	65
7.5	Användning av anslagstavlor, informationsverksamhet och möten på arbetsplatsen.....	65
7.6	Inkassering av medlemsavgifter	65
KAPITEL 8	FÖRHANDLINGSORDNING	65
8.1	Lokala avtal	65
8.2	Arbetsgrupp för lokala avtal	65
8.3	Kontinuerligt förhandlingsförfarande.....	66
8.4	Avgörande av meningsskiljaktigheter	66
KAPITEL 9	AVTALETS GILTIGHET	67
9.1	Kollektivavtalets giltighetstid	67
9.2	Avtalsexemplar	67
BILAGA 1	Yrkesgruppering inom textil- och modeindustrin	68
BILAGA 2	Bestämmelser om veckoslutsskift.....	72
BILAGA 3	Arbetsavtal.....	74
	ANVISNINGAR FÖR HUR MAN FYLLER I ARBETSAVTALET	75
BILAGA 4	Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning	76
BILAGA 5	Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2025–2027	77
BILAGA 6	ANVÄNDNING AV ARBETSPRAKTIKANTER/SOMMARVIKARIER INOM AVTALSBRANSCHEN FÖR SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY ÅREN 2025–2027	78
BILAGA 7	Tillämpningsanvisning gällande fackföreningsutbildning i små och medelstora företag inom textil- och modebranschen	79
ALLMÄNT AVTAL		81
KAPITEL 1	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	81

KAPITEL 2 SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA.....	82
KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER	83
KAPITEL 4 BESTÄMMELSER ANGÅENDE FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING	86
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET	89
PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN	90
KAPITEL 7 UTBILDNING	91
KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÄENDE ARBETSKRAFT.....	93
KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET	94
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD.....	95
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	95
II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN	99
III.....	100
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	104
SEMESTERLÖNEAVTAL	106

SUOMEN TEKSTILI JA MUOTI RY

INDUSTRIFACKET RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEXTIL- OCH MODEBRANSCHEN

1. Avtalsperiod

Detta avtal ersätter de kollektivavtal som parterna ingått för tiden 20.3.2023–28.2.2025. Avtalet gäller 21.3.2025–29.2.2028, om inte annat avtalas.

2. Lönejusteringar

2.1. Hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkt och storlek

Om inget annat avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen, fastställs löneförhöjningarna för 2025, 2026 och 2027 enligt detta protokoll.

Om man lokalt kommer överens om en annan löneuppgörelse än i detta protokoll, ska de lokala löneuppgörelserna skickas till förbunden för kännedom.

2.2. Storleken på och tidpunkten för den allmänna förhöjningen

År 2025

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,1 procent.

År 2026

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,3 procent.

År 2027

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,0 procent.

2.3. Den företagsspecifika pottens storlek och tidpunkt

År 2025

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,4 procent, om vars fördelning arbetsgivaren bestämmer.

År 2026

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,6 procent, om vars fördelning arbetsgivaren bestämmer.

År 2027

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,4 procent, om vars fördelning arbetsgivaren bestämmer.

Beräkning av den lokala potten

Den lokala potten beräknas utifrån den sammanlagda summan av individuella löner för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och som var i ett anställningsförhållande i maj 2025, 2026 och 2027. Lönen för en arbetstagare som var frånvarande från arbetet under hela månaden räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren. Som löner används tidlön, ackordlön och lön för premiearbete utan separata tillägg, till exempel tjänsteårstillägg, skifttillägg och miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

Företaget har i maj 2025 tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönerna $(15,05 + 14,93 + 16,16)$ uppgår sammanlagt till 46,14 euro/timme. Den lokala potten är därmed $46,14 \text{ euro/timme} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euro/timme}$. För förhöjning av arbetstagarnas timlön används i genomsnitt sammanlagt 0,18 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.4. Information som ges till förtroendemannen

Efter att de företagsspecifika förhöjningarna genomförts ska arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, med hela personalgruppen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet arbetstagare, antalet arbetstagare som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen. Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

2.5. Lönetabeller

- Punkterna 4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1, 4.4.4 samt de lönerna enligt arbetets kravnivå i de företagsspecifika lönesystemen höjs enligt följande:
- Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,5 %.
- Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,9 %.
- Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,4 %.

2.6. Skifttillägg

Skifttilläggen höjs enligt följande:

- Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,5 %.
- Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,9 %.
- Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,4 %.
- Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den höjs tillägget i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete enligt punkt 4.7.2 i kollektivavtalet med en cent per timme.

2.7. Ersättning till huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

Ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig hölls enligt följande:

- Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,5 %.
- Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,9 %.
- Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den med 2,4 %.

2.8. Höjning av den genomsnittliga timförtjänsten

Medeltimförtjänsten höjs automatiskt då medeltimförtjänsten efter förhöjningarna beräknas.

2.9. Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt genom ett lokalt avtal helt eller delvis avstå från att höja lönerna för 2025, 2026 och 2027. Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna, kan man lokalt komma överens om att under en begränsad tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen. Om företaget har en huvudförtroendeman, avtalar man om saken med denne. Om företaget inte har en huvudförtroendeman, kan man avtala om saken med arbetsgruppen för lokala avtal eller hela personalen.

Om man vid företaget är tvungen att tillämpa krisklausulen är det viktigt att de lösningar som gjorts berör hela personalen och ledningen vid företaget jämnt.

2.10. Beaktande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

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

2.11. Förbundens stöd

Förbunden ger handledning och ordnar utbildning i anslutning till höjningen av lönerna i enlighet med kollektivavtalet.

3. TEXTFÖRÄNDRINGAR

4.8 Tjänstgöringstillägg

En protokollsanteckning läggs till: Lokalt kan avtalas att tjänstgöringstillägget betalas till exempel varje lönebetalningsperiod.

6.2.2 Anmälningsskyldighet och utredning över arbetsoförmågan

Det första stycket ändras: arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar. Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg av företagets företagshälsovårdsläkare eller en annan utredning som arbetsgivaren godkänner, om något annat inte följer av denna anvisning.

6.2.9 Äldre arbetstagares arbetsförmåga och hälsa

Ny skrivelse: Arbetsgivaren diskuterar med en arbetstagare, om personen så vill, vilka möjligheter det finns att främja arbetstagarens ork och förlänga dennes tid i arbetslivet. I diskussionen kan man också ta upp pensionering och tidpunkten för denna. Man ska i diskussionen sträva efter att hitta lösningar gällande orken i arbetet som är ändamålsenliga för bägge parter utan att behöva ändra villkoren i anställningsförhållandet.

Protokollsanteckning:

I företagets arbetarskyddsverksamhet går man tillsammans igenom vilken process som följs till denna del.

6.5.3 Arbetshandledning och introduktion

Ett nytt första stycke läggs till: Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får en tillräckligt bra introduktion och handledning i arbetet. Introduktionen ger arbetstagaren färdigheter att arbeta i arbetsgemenskapen och i sina arbetsuppgifter på ett korrekt och säkert sätt. Genom arbetshandledningen säkerställs att arbetstagaren behärskar sin arbetsuppgift, de maskiner och redskap som används samt kan agera även i störnings- och undantagssituationer.

6.1 Semester

6.1.1 Allmänna bestämmelser

Ett nytt nästa sista stycke läggs till:

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpenning.

7.1.1. Förtroendemän

Ett nytt tredje stycke läggs till: Om det inte finns några uppgifter för huvudförtroendemannen, deltar huvudförtroendemannen i skötseln av sina normala arbetsuppgifter.

8.2 Arbetsgrupp för lokala avtal

Arbetsgruppen för lokala avtal är ett sekundärt förfaringssätt för lokala avtal inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsgruppen fungerar som representant för arbetstagarna och avtalspart i ärenden som berör lokala avtal i motsvarande utsträckning som en förtroendeman.

Om ingen förtroendeman har valts för arbetsplatsen, är arbetsgruppen för lokala avtal den avtalspart som representerar arbetstagarna i lokala avtal med förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal inrättas vid behov på begäran av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans begära att en arbetsgrupp ska inrättas.

Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen komma överens om att ett visst ärende som berör lokala avtal överförs till arbetsgruppen som avtalar om ärendet.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja högst två medlemmar till arbetsgruppen, av vilka den ena är förtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgivaren utser högst lika många representanter till arbetsgruppen.

Gruppens mandatperiod är två år åt gången precis som en förtroendemannaperiod, såvida inget annat avtalas om mandatperioden.

Denna bestämmelse är ikraft till och med 29.2.2028.

ALLMÄNT AVTAL

Kapitel 1

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

En ny protokollsanteckning läggs till.

Bestämmelser om skyldigheten att meddela om en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd eller en utvidgning av en sådan finns i 7 § i lagen om arbetstvister.

4. ANTECKNINGAR TILL UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET

4.1 Utveckling av kollektivavtalet

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp vars uppgift är att förtydliga och utveckla kollektivavtalstexterna samt förbättra kollektivavtalets struktur och läsbarhet. En plan och en tidtabell upprättas för arbetsgruppens verksamhet.

- Arbetsgruppen har till uppgift att lägga fram ett förslag på turordning vid reducering av arbetskraften och på uppdatering och förnyande av anteckningarna om inhyrd arbetskraft.
- Arbetsgruppen granskar under avtalsperioden behoven av att uppdatera skrivelsen om den personliga lönedelen.
- Arbetsgruppen bereder under avtalsperioden en handbok om arbetshandledning och introduktion.

4.2 Främjande av lokala avtal

Förbunden förbinder sig under avtalsperioden till att främja och utveckla kunskaperna om lokala avtal och samarbetet samt förhållingskulturen bland företag inom textil- och modebranschen och deras personal. Förbunden satsar på förutsättningarna för samarbete och kunskaper om lokala avtal bland annat genom gemensam utbildning. Ett gemensamt utvecklingsprojekt planeras och en tidtabell görs upp tillsammans.

Som en del av verksamheten för att förbättra produktiviteten förbinder sig förbunden att främja mångsidiga och flexibla arbetstider och införa arbetstidsbanker vid företagen.

4.3 Främjande av arbetarskydd och välbefinnande i arbetet

Avtalsparterna framhäver betydelsen av arbetarskydd och verksamheten för välbefinnande i arbetet på arbetsplatsen och att det är viktigt att främja denna verksamhet som ett led i förbättringen av företagets produktivitet och konkurrenskraft. Förbunden fortsätter främja välbefinnandet i arbetet under avtalsperioden.

4.4 Intresse för textil- och modebranschen

En kunnig personal som är beredd på förnyelser är en kritisk resurs inom branschen. Praxis för en god ledning, ansvar och satsningar på kompetens kan vara faktorer som lockar unga. Förbunden vill genom samarbete nå unga och skapa intresse för branschen samt hjälpa

arbetsplatser att utveckla sätt att förlänga karriärerna och främja arbetstagarnas varaktighet, välbefinnande i arbetet och engagemang.

4.5 Möjligheten till arbetsprövning

Parterna kommer överens om att fortsätta med möjligheten till arbetsprövning under avtalsperioden. Genom arbetsprövning är det möjligt att erbjuda personer som kommer första gången till textil- och modebranschen möjligheten att lära känna branschen genom arbete. Om företaget har en huvudförtroendeman, informeras denne om tillämpningen av arbetsprövning och verksamhetssätten kring detta. Man kan avtala om arbetsprövning för högst nio månader och arbetstagarens lön får vara högst 25 procent lägre än den gällande lönen enligt lönegruppen för uppgiften i fråga.

4.6 Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant"

Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf har gemensamt avtalat om sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" för textil- och modebranschen under avtalsperioden.

4.7 Användning av arbetspraktikanter och sommarvikarier i textil- och modebranschen

Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf har avtalat om användningen av arbetspraktikanter och sommarvikarier i textil- och modebranschen åren 2025–2028.

4.8 Kontinuerlig växelverkan

Parterna anser det vara viktigt att man i företag som sysselsätter 20–49 arbetstagare fortsättningsvis för en kontinuerlig dialog i en anda av samarbete. Parterna rekommenderar att dialogen genomförs vid ett möte för personalen och arbetsgivaren på lokalt överenskommet sätt.

4.9 Jämlika löner och likabehandling

Förbunden fäster uppmärksamhet vid bestämmelsen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män enligt vilken arbetsgivaren ska utarbeta en jämställdhetsplan inklusive lönekartläggning tillsammans med personalföreträdarna på företag med minst 30 arbetstagare. Planen uppdateras årligen, om inte annat avtalas om lokalt. Utöver att främja jämställdhet mellan könen anser parterna att det är viktigt att främja likabehandling i arbetslivet på arbetsplatserna. Enligt lagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Antingen kan man göra en separat likabehandlingsplan eller så kan likabehandlingsplanen ingå som en del av en annan plan, till exempel personalplanen, jämställdhetsplanen, utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning om hur en jämställdhets- och likabehandlingsplan görs upp.

4.10 Kollektivavtalets giltighetstid

Kollektivavtalet gäller 21.3.2025–29.2.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet om inte annat följer av nedanstående punkt Granskning av avtalet. Vid förhandlingar

om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats.

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som pågår en lång tidsperiod kan det inträffa sådana förändringar i omständigheterna som parterna rimligen inte kunde förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 20.12.2026 branschens framtidsutsikter, sysselsättning och kostnadskonkurrenskraft. I granskningen beaktas till exempel, ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunktursikter och hörs vid behov sakkunniga samt diskuteras om de framtidsutsikter för branschen som framkommit i granskningen och andra förhållanden påverkar nivån på den förhöjning som avtalats för år 2027.

Utifrån den helhetsbedömning som gjorts på basis av granskningen kan avtalsparterna senast 31 dec 2026 tillsammans antingen ändra den förhöjningsnivå som avtalats för år 2027 så att den svarar mot de ekonomiska utsikterna eller komma överens om att avtalet upphör att gälla 28.2.2027. Utifrån bedömningen har båda parterna också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 28.2.2027. Ett meddelande om uppsägning ska då lämnas till den andra avtalsparten skriftligen senast 1.1.2027.

4.11. Underteckningsprotokollets bindande verkan

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje part. Detta protokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens undertecknande.

Helsingfors 21.3.2025

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

INDUSTRIFACKET RF

Marja-Liisa Permikangas
Tuija Vehviläinen
Heidi Schroderus

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Mari Tuomaala
Pasi Havio

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY:S

och

INDUSTRIFACKET RF:s

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEXTIL- OCH MODEBRANSCHEN

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan medlemsföretagen i Suomen Tekstiili ja Muoti ry och alla anställda i dessa företag.

1.2 Organisationsfrihet

Arbetsgivaren och arbetstagaren har rätt att fritt besluta huruvida de önskar höra till sina respektive organisationer.

1.3 Bifogade avtal

Det allmänna avtalet 1.12.2016
Avtal om uppsägningsskydd 1.12.2016
Semesterlöneavtal 1.11.2017

1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet

1.4.1 Bindande verkan

Detta kollektivavtal binder de undertecknade parterna och de för övrigt till kollektivavtalet bundna föreningarna samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

1.4.2 Arbetsfred och tillsynsskyldighet

1. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

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

3. Förbunden ska genast efter att de underrättats om saken reda ut orsakerna till situationen och bedöma huruvida hotet om stridsåtgärder strider mot lagen om kollektivavtal. Då arbetskonflikten enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal ska förbunden handla de lokala parterna i att upprätthålla arbetsfreden med omedelbar verkan. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i kollektivavtalet.

- Om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt 2 och 3 kapitlet ska detta tas i beaktande som en faktor som höjerplikten.
- Förbundens åtgärder för att förhindra lagstridig arbetskonflikt ska beaktas som en höjande eller sänkande faktor då plikt utdöms för förbunden.

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

5. Suomen Tekstiili ja Muoti ry förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt 2 och 3 kapitlet fortfarande pågår mellan förbunden.

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter om tillämpningen av kollektivavtalet behandlas enligt kollektivavtalets förhandlingsordning.

Protokollsanteckning:

Förbunden strävar efter att främja arbetsfreden även genom att undvika politiska strejker, demonstrationsstrejker och sympatistrejker.

KAPITEL 2 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2.1 Arbetsavtal

I arbetsavtalslagen finns föreskrifter om arbetsavtalets form och varaktighet samt om provotid.

Protokollsanteckning:

Förbunden anser det viktigt att arbetsavtalets innehåll görs så tydligt att det inte ger anledning till meningsskiljaktigheter i efterhand. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal för nya arbetstagare ingås skriftligt.

Som bilaga till kollektivavtalet ingår en arbetsavtalsmall, som rekommenderas av förbunden.

2.2 Arbetsregler

Arbetstagaren är skyldig att iaktta det på respektive arbetsplats fastställda arbetsreglementet, såvida det inte står i konflikt med bestämmelserna i detta kollektivavtal.

2.3 Introduktion i arbetet

Arbetstagaren ska introduceras i arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny arbetstagare ska också introduceras i företaget och dess verksamhetsprinciper, personalpolitik och fastställda arbetsreglemente.

En ny arbetstagare underrättas om vilket kollektivavtal som ska tillämpas, hurdan förhandlingsordning som ingår i det och vem som företräder arbetstagarna.

2.4 Arbetsledningens rättigheter

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.

I frågor som gäller arbetsledning, arbetets organisering och utförande bör arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.

2.5 Uppsägningstider för arbetsavtal

Ifall det inte har avtalats om en annan uppsägningstid ska arbetsgivaren iakta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst ett 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

Ifall det inte har avtalats om en annan uppsägningstid ska arbetstagaren iakta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst 5 år	14 dagar
Över 5 år	1 månad

Protokollsanteckning:

Ifall man har för avsikt att avtala om kortare uppsägningstider än vad som nämns ovan, rekommenderar förbunden att avtalsparterna på förhand utreder om ett sådant avtal påverkar utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning.

Det som ovan i denna paragraf konstaterats om ingående av avvikande avtal gällande uppsägningstiderna iakttas oberoende av att det som en del av detta kollektivavtal tillämpade avtalet om uppsägningsskydd inte i detta sammanhang ändrats. I övrigt förfars i enlighet med avtalet om uppsägningsskydd.

2.6 Omställningsförhandlingar, beräkning av förhandlingstiden

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag iakta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt.

När en arbetsgivare överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och på grundval av att nödvändig information har getts på förhand under den tid som förutsätts i

samarbetslagen, om inget annat har avtalats lokalt. Omställningsförhandlingarna kan inledas genast efter att en förhandlingsframställning getts.

Förhandlingsparterna rekommenderar att man avtalar lokalt om arbetsplatsens föräringssätt för samarbete och för kontinuerlig dialog.

KAPITEL 3 ARBETSTID

3.1 Ordinarie arbetstid

3.1.1 Grundregel

Den ordinarie arbetstiden per dygn är 8 timmar eller 7,5 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka är 40 timmar eller 37,5 timmar, om annat inte avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren kan inte ensidigt ändra villkoren i arbetstagarens anställningsförhållande.

3.1.2 Genomsnittlig veckoarbetstid och förlängning av arbetstiden per dygn

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också ordnas så att den i dagarbete och tvåskiftarbete i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka under en period av 12 veckor, förutsatt att för arbetet uppgjorts ett arbetstidsutjämningschema för minst den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till genomsnittet i fråga. Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida 9 timmar per dygn eller 48 timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden per dygn och vecka kan förlängas genom lokala avtal. Då är utjämningsperioden högst 52 veckor. Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida 12 timmar per dygn eller 50 timmar per vecka under utjämningsperioden.

3.1.3 Genomsnittlig, ordinarie arbetstid ("10 timmars")

I händelse av en plötslig och oförutsägbart eller exceptionell produktionssituation kan arbetsgivaren, med tre dagars förvarning, tillfälligt förlänga den dagliga ordinarie arbetstiden för icke-skiftarbetare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Löneutbetalning kommer att fortsätta ske på grundval av ordinarie arbetstid, både när arbetstiden förlängs och när arbetstiden jämnas ut, med undantag för arbetade timmar på söckenhelger eller på söndagar, för vilka ersättning utbetalas i enlighet med faktisk arbetstid enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Genom en lokal överenskommelse kan en förändring av arbetstiden göras utan föregående meddelande.

Tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst sex arbetsveckor per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor.

Arbetstagaren kan från fall till fall avsäga sig ändringar i arbetstiden enligt detta kollektivavtal av sakliga personliga skäl.

Arbetstiden måste under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningschema och parterna avtalar om tidpunkten för en ledighet inom fyra kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har tjänstemannen rätt att utjämna sin arbetstid med i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela detta tre veckor i förväg. Ledigheten ska i första hand bestå av hela arbetsdagar. Emellertid får

ledigheten som arbetstagaren meddelat om inte tas ut om företagets produktion störs allvarligt, inte heller under veckor för vilka arbetsgivaren har meddelat att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt detta kollektivavtal.

Om den ledighet som avses i detta kollektivavtal inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren ersätta outjämnade arbetstimmar med en förhöjning om 50 procent i samband med närmast följande löneutbetalning.

3.1.4 Arbetstidsschema

Ett arbetstidsschema med vilket det inom tidsfristerna går att uppnå en 40-timmars arbetsvecka i genomsnitt ska ges arbetstagarna för kännedom två veckor innan det tas i bruk, om annat inte avtalas lokalt.

3.1.5 Tillfälliga förändringar i arbetstidsschemat

När arbetet kräver det har arbetsgivaren rätt att tillfälligt flytta på den egentliga arbetstiden för vissa arbetstagare eller på vissa avdelningar inom arbetstidslagens gränser. Arbetstagarna ska i förväg underrättas om förflyttningen av arbetstiden i så god tid som möjligt.

Vid fall av force majeure (såsom naturkatastrof, brand, olycksfall, skador på maskiner och ledningar, oregelbunden tillförsel av drivkraft eller att drivkraften tar slut och jämförbara) kan arbetstiden förflyttas eller ändras efter behov.

3.1.6 Växling av arbetsskift

I skiftarbete ska arbetsskiften variera regelbundet och ändras med ett intervall på minst en vecka och högst fyra veckor. Om intervallet ska det avtalas lokalt. I oavbrutet skiftarbete kan avtal om ändring av skift även ingås efter en tidsperiod på mindre än en vecka.

En arbetstagare kan dock, när det så avtals, arbeta kontinuerligt i samma skift.

Tillämpningsanvisning:

Förbunden är överens om att växling mellan olika arbetstidsformer under arbetsveckan inte i själva verket får leda till att bestämmelserna för ersättning för övertidsarbete kringgås.

3.1.8 Maximal arbetstid

För den maximala arbetstiden enligt 18 § i arbetstidslagen kan 12 månader användas som utjämningsperiod.

3.1.9 Utbildning och utvecklingsevenemang

Arbetsgivaren kan utöver den årliga ordinarie arbetstiden beordra arbetstagaren utbildning som upprätthåller och/eller utvecklar yrkesskickligheten och som är nödvändig för att utföra arbetet, utbildning i arbetshälsa och säkerhet eller produktivitets-, effektivitets- och kvalitetshöjande utbildning. Sådan utbildning kan ordnas i åtta timmar per kalenderår på arbetsplatsen eller på en plats anvisad av arbetsgivaren.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingsevenemang betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan inte ordnas på söckenhelger.

Angående utbildningsverksamheten iakttas i övrigt bestämmelserna i samarbetsavtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller evenemang enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna om ersättning av resekostnader i fråga om ersättning av resekostnader.

3.2 Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas eller lånas samt kombineras långsiktigt.

Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de delar som avtalats vara delfaktorer i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas.

Ibruktagande av arbetstidsbank

Ett avtal om arbetstidsbank ingås skriftligen mellan representanterna för arbetsgivaren och personalen eller mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

I avtalet om ibruktagande av arbetstidsbank kan avtalas om följande:

- vem avtalet gäller
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av
- den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka
- gränserna för sparad och lånad arbetstid inom vilka den ordinarie arbetstiden under en lägre tidsperiod kan variera
- på vilka villkor ledigheter kan sparas och när och i vilka situationer ledigheter kan hållas
- äldre arbetstagares möjlighet att byta penningförmåner mot ledig tid
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- enligt vilka principer och i vilka situationer ledigheten kan bytas mot pengar
- hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken
- förfaringssätten vid upphörande av ett anställningsförhållande
- hur arbetstidsbankens funktionsduglighet behandlas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar i regel om tidpunkten för en ledighet som varar en arbetsdag eller längre. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 25 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om annat. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår flytta tidpunkten för en ledighet av vägande produktionsorsaker eller orsaker som har samband med arbetsarrangemangen, om inget annat avtalas.

Användning av arbetstidsbank

Man kan fritt avtala om gränserna för att spara i och låna från arbetstidsbanken. Då man avtalar om en utjämningsperiod som är längre än ett år får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen. Det är skäl att tillsammans med förtroendemannen/arbetstagarna med jämna mellanrum granska hur arbetstidsbanken fungerar på ett sätt som beaktar produktiviteten och arbetshälsan.

Anställningsförhållandet upphör

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Om det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar dras av från slutlönen.

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är 3 månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om tids- eller penningssaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas eller dras de av på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt.

3.3 Flexibel arbetstid

Övergång till flextid kan ske förutsatt att överenskommelse därom träffas lokalt.

Lokalt kan man avtala om en flextid på maximalt fyra timmar per dygn och ett maximum för sammanräknade överskridningar på högst 80 timmar. Uppföljningsperiodens längd är högst 12 månader.

3.4 Lediga dagar

Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även får en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag ska den, såvitt möjligt, vara en lördag.

3.5 Arbetstid under söckenhelgsveckor

Den ordinarie arbetstiden på en högtidsdagsafton som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är åtta timmar. Midsommarafton och julafton är lediga dagar, om produktionstekniska orsaker inte kräver annat.

Lördagarna är lediga dagar i de arbeten där arbetstiden har ordnats med fasta lediga dagar som infaller på lördagar.

Tillämpningsanvisning:

Om det finns ett lokalt avtal om att det är tillåtet att arbeta in de timmar som ingår i kvälls- och nattskift på valborgsmässoafton eller nyårsafton rekommenderar förbunden att detta om möjligt ska ske under morgonskiftet.

3.6 Organisering av den dagliga arbetstiden

Arbetsgivaren bestämmer inom ramen för lagen och kollektivavtalet om tidpunkten för den ordinarie arbetstidens början och slut samt de nödvändiga vilotiderna i arbetet. Arbetstagaren ska ges en dygnsvila enligt § 25 i arbetstidslagen och en ledighet per vecka enligt § 27 i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att ledigheten per vecka fortsättningsvis kan ges i samband med veckoskiftena som en oavbruten period, som infaller delvis under föregående och delvis under följande vecka. Merparten av ledigheten ska då infalla under den vecka som veckovilan gäller.

Om annat inte avtalas lokalt ska arbetstiden i dagsarbete förläggas mellan kl. 6.00 och - 21.00 och i tvåskiftsarbete mellan kl. 06.00 och 01.00. I treskiftsarbete ska morgonskiftet börja mellan kl. 6.00 och 8.00.

3.7 Kontroll av arbetstiden

Arbetsgivaren har rätt att ordna kontroll av arbetstiden genom användning av kontrollur eller annan för detta avsedd apparatur. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust.

Arbetstiden används effektivt för produktiv verksamhet. Även i övrigt strävar man efter att begränsa störningar och problem för produktionsverksamheten så att de blir så få som möjligt.

3.8 När arbetsveckan och arbetsdygnet börjar

Arbetsveckan inleds på måndag klockan 00.00 om annat inte avtalas lokalt.

3.9 Förkortning av arbetstiden i dagsarbete och tvåskiftsarbete

3.9.1 Allmänna bestämmelser

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är vanligen dagsarbete och tvåskiftsarbete.

Därtill krävs det att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt förkortas av bara kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

3.9.2 Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden för arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar eller 12,5 arbetsdagar per år på det sätt som beskrivs nedan.

Av arbetstidsförkortningen avdras andra semesterarrangemang som förkortar arbetstiden per år och baserar sig på ett avtal eller en praxis eller andra extra lediga dagar som regelbundet upprepar sig varje år än de som nämns i punkt 3.9.1.

Protokollsanteckning:

I de fall där en arbetstagare som på heltid har utfört dagsarbete eller tvåskiftsarbete och därför har omfattats av ett system för arbetstidsförkortningar går i deltidspension intjänar han eller hon arbetstidsförkortningsledigheter i förhållande till den faktiska arbetade tiden, om annat inte har avtalats.

3.9.3 Hur ledighet tjänas in

Arbetstagaren tjänar in ledighet för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

minst	17 arbetsdagar	1 ledighet
"	34 "	2 ledigheter
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

De intjänade ledigheter (4 timmar) som överskrider ett fullt arbetsskift ges som en sammanhängande ledighet, om det inte lokalt avtalas om att de ges t.ex. i form av ledighet för att uträtta ärenden.

Tid som är likställd med arbetad tid är också

- Sådana arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller på arbetstagarens sjukdomstid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid,
- En s.k. karenssdag som eventuellt hör till arbetstagarens sjukledighet betraktas som en dag likställd med arbetad dag, (även när ett barn under tio år insjuknar),
- Utbildningstid som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet,
- Tid som används för kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens samt de nämnders som dessa har tillsatt eller andra bestående organs möten,
- Tid som används för Industrifacket rf:s förbundsmöten, förbundsfullmäktigemöten eller förbundsstyrelsemöten,
- Tid som används för möten i sektioner som dessa organ har tillsatt, dock högst tre dagar per år,
- Arbetstagarens egen bröllopsdag och egna 50- och 60-årsdagar,
- En nära anhörigs begravning,
- Tiden för avlönade familjeledigheter
- Ledighet på grund av vård av ett sjukt barn; vården av ett sjukt barn är inte bunden av att arbetsgivaren betalar lön och således är hela frånvarotiden likställd med arbetad tid,
- Uppbådsdag och reservövningar,
- Tid som används för att vikariera huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen,
- De arbetsdagar under vilka arbetstagaren är permitterad, dock högst 30 dagar per år, är likställda med arbetade dagar,
- Vid fastställandet av längden på förkortningsledigheten ska som dagar likställda med arbetade dagar betraktas även sådana dagar under vilka arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har tagit ut ledighet som avses i detta protokoll,
- De dagar under vilka arbetstagaren delvis har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens tillstånd.

Om en ledighet som ska ges ingår i den tid som är likställd med arbetad tid anses den lediga dagen ha hållits.

3.9.4 Beviljande av ledighet

Den ledighet som har intjänats under ett kalenderår ska ges arbetstagaren senast föreutgången av april följande år, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om annat lokalt. Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Vid beviljande av ledighet iakttas en anmälningstid på två veckor, om annat inte avtalas.

Det avgörs på företagsnivån på vilket sätt ledigheten ges. Ledigheten ges minst ett arbetsskift åt gången, om annat inte avtalas.

Ifall anmälan om förkortningsledigheten ges när arbetstagaren har insjuknat ingår denna ledighet inte i sjukledigheten. I dessa fall tas ledigheten ut vid en senare tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts ut före det får arbetstagaren en sådan lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten som motsvarar den intjänade ledigheten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har fått för mycket ledighet får arbetsgivaren innehålla en motsvarande lön på arbetstagarens slutlön.

3.9.5 Förtjänstnivå

En arbetstagare med timlön får en ersättning för ledigheten utifrån arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Ersättningen betalas ut i samband med den löneutbetalning som gäller den lönebetalningsperiod inom vilken ledigheten tas ut.

Ifall det i företaget tillämpas någon annan vedertagen praxis på utbetalningen av söckenhelgersättningarna kan den iakttas även när denna ersättning betalas ut.

Arbetstagare med månadslön kompenseras för inkomstbortfallet genom att månadslönen bibehålls oförändrad. Skifttilläggen betalas utifrån det skift som infaller på den lediga dagen.

3.9.6 Kollektivavtalsenligt övertidsarbete

Det arbete som utförs under arbetstidsförkortningsledigheter ersätts på samma sätt som det övertidsarbete per vecka som avses i kollektivavtalet, om annat inte avtalas lokalt.

3.9.7 Intjänande av semester

Vid beviljande av semester betraktas även de lediga dagar som avses i punkt 3.9.3 ovan som dagar likställda med arbetade dagar enligt 7 § i semesterlagen.

3.9.8 Uppföljning av saldout

Förbunden rekommenderar att huvudförtroendemannen på begäran kvartalsvis ska få uppgifter om förkortningen av arbetstiden enligt detta avtal och om dess saldo.

3.9.9 Exempel på hur ledighet kan ges

Företagen kan med beaktande av drifttiderna bevilja ledigheten till följd av arbetstidsförkortningen bl.a. som följer:

- 1 genom att man ger mellandagar eller mellandagarna under söckenhelgsveckor lediga,
- 2 genom att man ger de lediga dagarna utifrån produktionsläget till exempel på sommaren eller då när det genom att man ger lediga dagar går att undvika eller förkorta en eventuell permittering eller behovet av en förkortad arbetsvecka,
- 3 genom att man ger en arbetsdag ledig,

- 4 genom att man ger två eller flera arbetsdagar lediga åt gången,
- 5 genom att man ger ledigheten i form av ledighet för utträttande av ärenden.

Ledigheten för utträttandet av ärenden är personlig. De andra alternativen kan genomföras som personliga eller kollektiva.

En förkortning av arbetstiden kan genom lokala avtala genomföras också på följande sätt:

För arbete kan det i förväg utarbetas ett arbetstidsschema dit förkortningsledigheterna antecknas. Ledigheterna kan alternativt beviljas enligt systemet för beviljande av ledigheter i punkt 3.9.4.

Ifall ett arbetstidsschema har utarbetats ska arbetsgivaren meddela om en bestående ändring av det minst två veckor före ändringen, om annat inte avtalas lokalt.

Den inkomstminskning som föranleds av förkortningen av arbetstiden ersätts genom att arbetstagaren för varje arbetstimme under den ordinarie arbetstiden får ett tillägg vars belopp är 5,8 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Detta gäller även i fråga om den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

Avtal om tidpunkterna för utbetalningen av de intjänade tilläggen kan ingås lokalt enligt det tillämpade arbetstidsschemats behov. Ifall annat inte har avtalats betalas de intjänade tilläggen per lönebetalningsperiod.

De dagar som enligt arbetstidsschemat är lediga betraktas som likställda med arbetade dagar vid fastställandet av semestern.

3.10 Intermittent treskiftsarbete

3.10.1 Allmänna bestämmelser

Den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 8 timmar per dygn och i genomsnitt 36,2 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

Arbetstagaren börjar omfattas av denna bestämmelse om intermittent treskiftsarbete när han eller hon har arbetat i på varandra följande morgon-, kvälls- och nattsift i intermittent treskiftsarbete.

3.10.2 Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden förkortas genom att ledighet ges så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till det nämnda antalet timmar per vecka i genomsnitt.

3.10.3 Arbetstidsschema

För arbetet ska det i förväg utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet. Ifall arbetstidsschemat upphör så att det inte utjämnas till jämna arbetsskift kan arbetstidsschemat också utformas så att ett arbetsskift under åtta timmar avrundas uppåt till ett helt arbetsskift eller, enligt avtal med arbetstagarna, även neråt.

3.10.4 Ändring av arbetstidssystemet

Arbetsgivaren ska meddela om bestående ändringar i det gällande arbetstidsschemat senast två veckor före ändringen, om inte annat avtalats om lokalt.

3.10.5 Förtjänstnivå

Den inkomstminskning som föranleds av en förkortning av arbetstiden ersätts i intermittent treskiftsarbete så att arbetstagaren under den ordinarie arbetstiden för varje utförd arbetstimme enligt denna arbetstidsform får ett tillägg vars belopp är 8,7 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Detta gäller även i fråga om den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

Avtal om tidpunkterna för utbetalningen av de intjänade tilläggen kan ingås lokalt enligt det tillämpade skiftsystemets behov. I fall annat inte har avtalats betalas de intjänade tilläggen per lönebetalningsperiod.

I fall arbetstagarna och arbetsgivaren så avtalar kan inkomstbortfallet även kompenseras så att det procentuella tillägg som nämns i denna paragraf inte används utan arbetstagarna för de dagar som blir lediga på grund av arbetstidsförkortningen får den genomsnittliga timförtjänsten enligt samma principer som gäller i fråga om dagsarbete.

3.10.6 Intjänande av semester

Arbetstagaren får semester enligt semesterlagen och kollektivavtalet.

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat betraktas som dagar likställda med arbetade dagar när semestern bestäms, dock minskad med antalet dagarbetarnas sedvanliga lediga dagar som ingår i kalendermånaden i fråga.

3.10.7 Kollektivavtalsenligt övertidsarbete

I intermittent treskiftarbete ska det arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt det aktuella arbetstidsschemat ersättas enligt kollektivavtalets bestämmelser om övertidsarbete per vecka, om annat inte har avtalats lokalt.

3.10.8 Övergång till annan arbetstidsform samt avslutande av anställningsförhållande

Vid övergången från intermittent treskiftsarbete till en annan arbetstidsform och när arbetstagarens anställningsförhållande upphör avtalas det om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller betala i pengar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

3.11 Kontinuerligt treskiftsarbete

3.11.1 Allmänna bestämmelser

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt är 35 timmar per vecka under en tidsperiod på ett år.

Arbetstiden per år för arbetstagare som har rätt till en semester på 30 vardagar är 1648 timmar. Arbetstiden utjämnas till den nämnda årsarbetstiden inom fem år.

3.11.2 Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen sker genom en övergång till ett 5-skiftssystem eller genom att andra lokalt avtalade skiftsystem tillämpas.

3.11.3 Arbetstidsschema

För arbetet ska det i förväg utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivarförbundet rekommenderar medlemsföretagen att fästa uppmärksamhet vid frågan om hurdana trafikförbindelser det finns för de arbetstagare som utför kontinuerligt treskiftsarbete. I sådana fall där de allmänna fortskaffningsmedlen inte trafikerar t.ex. på söndagar och högtidsdagar eller under vissa tider på dygnet på helgaftnar ska särskilda åtgärder för att ordna arbetstagarna rimliga möjligheter att ta sig till och från arbetet övervägas.

3.11.4 Ändring av arbetstidssystemet

Arbetsgivaren ska meddela om bestående ändringar i det gällande arbetstidsschemat senast två veckor före ändringen, om inte annat avtalas om.

3.11.5 Förtjänstnivå

Den inkomstminskning som föranleds av en förkortning av arbetstiden ersätts i kontinuerligt treskiftsarbete så att arbetstagaren under den ordinarie arbetstiden för varje utförd arbetstimme enligt denna arbetstidsform får ett tillägg vars belopp är 14,9 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst. Detta gäller även i fråga om den utbildningstid som arbetsgivaren ersätter för den ordinarie arbetstidens del och den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

Avtal om tidpunkterna för utbetalningen av de intjänade tilläggen kan ingås lokalt enligt det tillämpade skiftsystemets behov. Ifall annat inte har avtalats betalas de intjänade tilläggen på varje lönedag som infaller på eller närmast följer efter en oavbruten oavlönad ledighet på minst sex dygn. Ifall inga sådana ledigheter ingår i ett kvartal betalas tilläggen dock ut på den lönedag som närmast följer efter utgången av ett kvartal. På de nämnda lönedagarna betalas de tillägg som arbetstagaren har intjänat före slutet av den lönebetalningsperiod som närmast föregår ledigheten eller utgången av kvartalet.

Det tillägg som nämns i denna punkt betalas inte till arbetstagare med veckolön, halvmånadslön eller månadslön.

Protokollsanteckning:

Som kompensation för inkomstbortfallet betalas till en månadsavlönad maskinställare i kontinuerligt treskiftsarbete såsom beskrivs i tidigare Bilaga 3 månadsvis ett särskilt tillägg på 4,07 procent. Ifall företaget redan tillämpar ett system som beaktar kompensationen eller en del därav behöver systemet inte ändras.

3.11.6 Intjänande av semester

Lediga dagar enligt arbetstidsschemat betraktas som dagar likställda med arbetade dagar när semestern bestäms, dock minskad med antalet dagar arbetarnas sedvanliga lediga dagar som ingår i kalendermånaden i fråga.

3.11.7 Intjänande av semester

När ett 5-skiftssystem används under semesterperioden får arbetstagaren en oavbruten ledighet på 22 dagar mellan den 20 maj och den 20 september för semestern.

De semesterdagar som blir över efter denna ledighet och som ingår i semesterdelen på 24 dagar ges enligt huvudregeln som en sammanhängande period under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut.

I samtliga arbetsskiftssystem som avses i detta avtal ges den semesterdel som överstiger 24 semesterdagar under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret löper ut eller före utgången av april följande år.

Till övriga delar ska semester ges och tidpunkter för semestern meddelas enligt bestämmelserna i semesterlagen.

Förbunden anser det dock ändamålsenligt att man i ett så tidigt skede som möjligt strävar efter att genomföra förläggningen av semesterna i arbetstidsschemat.

3.11.8 Kollektivavtalsenligt övertidsarbete

I de arbetstidsformer som avses i detta avtal ska det arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för den aktuella arbetsveckan ersättas enligt kollektivavtalets bestämmelser om övertidsarbete per vecka, om annat inte har avtalats lokalt.

3.11.9 Övergång till annan arbetstidsform

Vid övergång från kontinuerligt treskiftsarbete till en annan arbetstidsform ska de intjänade men oanvända ledigheterna ersättas genom att antingen bevilja en motsvarande ledighet eller betala i pengar enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Tillämpningsanvisning:

Ifall man i samband med tillfälliga förflyttningar måste utreda om arbetstagaren har fått den ledighet som han eller hon har tjänat in, anses arbetstagaren ha intjänat 1/10 dags ledighet för varje utfört arbetsskift på åtta timmar under den ordinarie arbetstiden. Ledigheterna slås ihop och ges i form av hela dagar.

3.11.10 Anställningsförhållandet upphör

När arbetstagarens anställningsförhållande upphör ersätts de oanvända ledigheterna utifrån den genomsnittliga timförtjänsten. Ifall arbetstagaren har tagit ut för mycket ledighet dras den ersättning som har betalats för de extra ledigheterna av från slutlönen.

3.12 Vilotider

3.12.1 Matpaus

Lokalt kan avtalas om att vilotiden i dagarbete är en halvtimme under vilken arbetstagaren fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

Parterna kan lokalt komma överens om att arbetstagare i dagarbete inte har måltidsrast utan han bereds möjlighet att inta sin måltid i mitten av arbetsdagen när det med tanke på arbetet är mest ändamålsenligt.

3.12.2 Matpaus i skiftarbete

I två- och treskiftarbete ger man arbetstagaren möjlighet att inta sin måltid under arbetstid vid tidpunkt som i varje enskilt fall är lämpligast för arbetet, om inte något annat avtalas.

3.12.3 Rekreationspauser

Arbetstagare har rätt att två gånger dagligen på arbetsplatsen hålla en rekreationspaus vid tidpunkt som med hänseende till arbetet är lämpligast.

Protokollsanteckning: rekreationspausens längd är högst 10 minuter.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsplatsmåltider

Utveckling av arbetsplatsmåltider är viktigt med tanke på arbetstagarnas hälsa, arbetsförmåga och trivsel på arbetsplatsen. Möjligheterna att äta, t.ex. arbetstagarnas möjlighet att använda matvrår, borde uppmärksammas särskilt med tanke på de arbetstagare som arbetar i skift. Med beaktande av lokala omständigheter ska arbetsgivaren ordna med en sådan matvrå som uppfyller kraven på hygien etc.

3.13 Övertidsarbete

3.13.1 Allmänna bestämmelser

Arbetstagare som har fyllt 18 år får inom ramen för det som lagen tillåter utföra övertidsarbete om de har gett sitt samtycke till det. Arbetsgivaren ska om möjligt meddela arbetstagaren om övertidsarbete senast föregående dag innan arbetstiden tar slut. Granskningsperioden för den maximala arbetstiden och övertidsarbetet är 12 månader, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

Förbunden anser det viktigt att arbetshäls- och säkerhetsaspekter beaktas i arbetstiderna och att mängden övertidsarbete och arbetspass är skåliga på individnivå och att övertidsarbetet fördelas jämnt.

3.13.2 Övertidsarbete per dygn

Med övertidsarbete per dygn avses arbete som utförs efter den ordinarie arbetstiden per dag enligt punkt 3.1.2 i kollektivavtalet. För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete som utförs på lördagar och helgaftrar betalas genast en lön förhöjd med 100 procent.

3.13.3 Övertidsarbete per vecka

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

3.13.4 Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

När den ordinarie arbetstiden per vecka på trettondags-, långfredags-, annandag påsk-, Kristi himmelsfärds-, första maj-, midsommar-, självständighetsdags-, jul- och nyårsdagsveckan enligt kollektivavtalet är kortare än 40 timmar ersätts de arbetstimmar som överskrider den avtalade arbetstiden per vecka enligt ett avtal om övertidsarbete per vecka, om annat inte har avtalats lokalt. Detta gäller inte kontinuerligt treskiftsarbete. Detta tillämpas inte heller om det finns ett avtal om att arbetstimmar kan arbetas in under dessa veckor.

Om arbetstagaren av de orsaker som nämns nedan inte har kunnat arbeta hela sin ordinarie arbetstid per vecka på arbetsskiftsförteckningens arbetsdagar, och ifall han eller hon i så fall arbetar på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är en ledig dag, betalas en ersättning för arbete under den lediga dagen som motsvarar ersättningen för övertidsarbete per vecka.

- Ledighet för utjämning av arbetstiden enligt punkt 3.9 i kollektivavtalet
- Sjukdom

- Resa på arbetsgivarens order
- Utbildning som avses i 7 kap. punkterna 7.1, 7.2 och 7.3 i det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna

Annorlunda avtal om ersättningen får ingås lokalt.

3.13.5 Ersättning för övertidsarbete i form av ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagen kan avtala om att helt eller delvis byta ut lönen för mertids- eller övertidsarbete mot motsvarande ledighet under arbetstagens ordinarie arbetstid. Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbete beräknas med iakttagande i tillämpliga delar av vad som ovan har konstaterats om ersättningen för övertidsarbetet.

Ledigheten ska ges inom sex månader från det att mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om annat inte avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagen ska sträva efter att avtala om tidpunkten för ledigheten. Om de inte lyckas avtala om den bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om arbetstagen inte kräver ersättningen i pengar.

Arbetsgivaren och arbetstagen kan med avvikelse från det sagda komma överens om att den ledighet som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses i § 27 i semesterlagen. I fråga om ledigheten ska då i tillämpliga delar iakttas semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet.

3.13.6 Övertidsarbetet fortsätter in på följande dygn

När övertidsarbetet oavbrutet fortsätter in på följande dygn betalas ersättning för övertidsarbete även för de timmar som hör till följande dygn fram till dess att arbetstagens ordinarie arbetstid normalt börjar. Dessa timmar beaktas då inte vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden för det senare dygnet.

3.13.7 Övertidsarbete i ackordsarbete

Den förhöjda del som betalas för övertidsarbetet beräknas utifrån den genomsnittliga timförtjänsten i fråga om arbetstagen som utför ackordsarbete och får ersättning för övertidsarbetet enligt denna löneform, om annat inte har avtalats.

3.14 Utryckningsbetonat arbete

Utryckningsbetonat arbete är arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse och där arbetstagen utanför sin ordinarie arbetstid är tvungen att komma på arbete efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.

Om annat inte har avtalats lokalt ska det för utryckningsbetonat arbete betalas utryckningspremie, vars storlek bestäms utifrån tidpunkten för utryckningskallelsen, som följer:

I dagsarbete

- a) Om kallelsen till utryckningsarbete har getts efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagens lediga dag före kl. 21 betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.
- b) Om den nämnda kallelsen har getts mellan kl. 21 och 6 betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för tre timmar.

I skiftarbete

- a) I morgonskift
I morgonskift betalas utryckningspremie på samma sätt som i dagsarbete.

b) I kvälls- och nattskift

Om kallelsen till utryckningsarbete har getts inom nio timmar från det att arbetstagarens ordinarie arbetstid avslutades betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för tre timmar.

c) Om utryckningskallelsen ges efter att det har gått nio timmar från det att arbetstagarens ordinarie arbetstid avslutades men minst en timme innan arbetstagarens följande ordinarie arbetstid börjar betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.

Om arbetet i de fall som nämns i b)-punkten ovan är övertidsarbete per dygn är ersättningen för övertidsarbetet genast 100 procent.

När arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid får ett meddelande om att han eller hon efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen ska återvända till övertidsarbete som i fråga om arbetstagare i dagsarbete eller i morgon- eller dagskift börjar efter kl. 21 och i fråga om arbetstagare i kvälls- eller nattskift börjar inom nio timmar från det att arbetstagarens ordinarie arbetstid avslutades får arbetstagaren en extra ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.

Utryckningspremie betalas inte om arbetet inleds senare än ett dygn efter att kallelsen gavs. Utryckningspremie betalas inte om arbetstagaren utifrån ett avtal är i beredskap och får ersättning för beredskap.

Ersättningen för utryckningsbetonat arbete som varar mindre än en timme motsvarar alltid lönen för minst en timme.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte inledande och avslutande arbeten.

Tillämpningsanvisning:

Med arbetsplats avses ett fabriksområde i denna paragraf.

Om arbetstagaren på andra än utryckningsbetonade grunder förordnas till arbete för ett arbetspass på mindre än två timmar på söndagar, kyrkliga högtidsdagar eller första maj får han eller hon för denna tid dock en lön för minst två timmar jämte eventuella söndags- och övertidsförhöjningar. Då får arbetstagaren inte den utryckningspremie som avses ovan.

3.15 Beredskap

Om arbetstagaren enligt avtalet är skyldig att vistas i sin bostad eller någon annanstans i jourberedskap därifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet på ett överenskommet sätt får arbetstagaren för den tid som han eller hon är bunden vid arbetet utan att utföra arbetet hälften av lönen beräknat på den ordinarie grundlönen. Ersättningen för beredskapen betalas dock för minst fyra beredskapstimmar. Gällande beredskapsersättningen kan även annat avtalas lokalt.

Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, beredskapstiden omvandlas aldrig till övertidsarbete och det betalas inte heller förhöjningar för beredskap under helger, driftstopp eller veckovila, inte heller tillägg för kvälls- och nattarbete för beredskap efter klockan 18. Om en arbetstagare som är i beredskap kallas till arbetet får han eller hon för den tid som används för arbetet lön enligt bestämmelserna i avtalet. För arbetstimmarna betalas inte ersättning för beredskap eller ersättningar för utryckningsbetonat arbete.

När man separat avtalar om att arbetstagaren i övrigt är skyldig att vara anträffbar via sökapparat eller mobiltelefon under sin lediga tid så att han eller hon vid behov kan kallas till arbetet, ska detta beaktas i arbetstagarens totala lön eller i form av ett särskilt tillägg. Det är möjligt att lokalt avtala om även andra ersättningar för fri beredskap.

Tillämpningsanvisning:

Avtal om beredskap mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska vara så entydiga att det efteråt inte kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge arbetstagaren är bunden.

När det är fråga om beredskap som är bunden till en viss plats får beredskapstiden per kalendermånad inte permanent överskrida 150 timmar, om annat inte avtalas lokalt.

Bestämmelser om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte då en arbetstagare som varit i beredskap kallas till arbetet.

3.16 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndagar, kyrkliga högtidsdagar och självständighetsdagar och första maj som infaller på vardagar betalas lön förhöjd med 100 procent.

KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

4.1 Löneformer

Ersättning för utfört arbete betalas antingen för en viss tidsperiod (tim-, vecko- eller månadslön) eller för en viss arbetsmängd (styckackord och tidackord).

Protokollsanteckning:

Företagen kan övergå till lönebetalning en gång i månaden genom lokala avtal.

Dessutom kan de löneformer som avses i punkt 4.2 och 4.4 användas. Då får arbetstagaren utöver den fasta grundlönen en premie som bestäms utifrån produktionen eller en annan faktor.

När premielön (sparpremier, kvalitetspremier och andra sådana premier) betalas ska premiens belopp vara i rimligt förhållande till den nytta som den ger.

De löner och inkomster som arbetstagare med full arbetsförmåga som har fyllt 18 år får fastställs i en yrkesgruppering som baserar sig på det arbete som arbetstagarna utför i en bilaga till detta avtal och i tabellen över normlöner i punkt 4.4.4 samt utifrån bestämmelserna om löneformer och ersättningar i detta kollektivavtal. Avvikelser från yrkesgrupperingen får göras genom lokala avtal.

När arbetstagaren enligt sitt arbetsavtal utför arbete enligt olika löneformer (tidsarbete, premiearbete eller ackordsarbete), betalas lönen utifrån bestämmelserna om den löneform enligt vilken arbetstagaren arbetar i det aktuella arbetet eller arbetsskedet.

Arbetsgivaren ska innan arbetet inleds förklara lönegruppen och löneformen för arbetstagaren.

4.2 Tidlön

Tidlönerna bestäms utifrån en yrkesgruppering enligt det arbete som utförs i olika lönegrupper samt de normlöner som nämns i denna paragraf.

En arbetstagare som arbetar mot tidlön är berättigad till normlönen nedan från och med 1.07.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den.

	€/t
1. lönegrupp	10,44
2. "	10,70
3. "	11,00
4. "	11,32
5. "	11,71

Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	10,74
2. "	11,01
3. "	11,32
4. "	11,65
5. "	12,05

Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	11,00
2. "	11,27
3. "	11,59
4. "	11,93
5. "	12,34

Arbetsgivaren kan utifrån arbetsresultat, mångkunnighet, specialkunnande som behövs i arbetet, flexibilitet eller andra individuella kompetensfaktorer få en lön som är 15 procent högre. Även en avlagd yrkesexamen kan utgöra grunden för det personliga tillägget. I enskilda fall kan även högre lön betalas.

Tillämpningsanvisning:

När man överväger att tillämpa personliga tillägg ska särskild uppmärksamhet fästas vid hur länge arbetstagaren har arbetat i företaget och om arbetstagaren behärskar och utför flera arbeten som skiljer sig från varandra.

När arbetstagarens arbete direkt anknyter till de arbetstagares arbete som utför prestationslönearbete strävar man efter att betala prestationslön för arbetet om arbetstagarens arbetstakt kräver det. Om detta inte är möjligt ska läget beaktas vid fastställandet av lönebeloppet.

När tidlön används kan arbetsgivaren utöver normlönen även betala ett särskilt kvalitetstillägg eller något motsvarande tillägg om detta är motiverat i syfte att förbättra kvaliteten, utnyttja råvaran på ett ekonomiskt sätt etc.

4.2.1 Normlöner på underhållsavdelningar

Normlönerna till fullt arbetsföra arbetstagare som har fyllt 18 år på underhållsavdelningar är från och med 1.07.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	€/t
1. lönegrupp	11,09
2. "	11,60
3. "	12,79
4. "	13,42
5. "	14,10
6. "	14,77
7. "	15,52
8. "	16,30

Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	11,41
2. "	11,94
3. "	13,16
4. "	13,81
5. "	14,51
6. "	15,20
7. "	15,97
8. "	16,77

Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	11,68
2. "	12,23
3. "	13,48
4. "	14,14
5. "	14,86
6. "	15,56
7. "	16,35
8. "	17,17

Tillämpningsanvisning:

Lönerna på underhållsavdelningar justeras enligt den praxis som tillämpas vid företaget vecka 35.

4.2.2 Normlöner för maskinställare

Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Maskinställarelever

1. lärlingsår	11,15 €/t
2. "	12,51 "
3. "	11,85 "
4. "	12,12 "

Yngre maskinställare

5. lärlingsår	12,51 €/t
6. "	12,82 "

Maskinställare 2246
€/mån.

Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Maskinställarelever

1. lärlingsår	11,47 €/t
2. "	12,87 "
3. "	12,19 "
4. "	12,47 "

Yngre maskinställare

5. lärlingsår	12,87 €/t
6. "	13,19 "

Maskinställare 2311
€/mån.

Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Maskinställarelever	
1. lärlingsår	11,75 €/t
2. "	13,18 "
3. "	12,48 "
4. "	12,77 "
Yngre maskinställare	
5. lärlingsår	13,18 €/t
6. "	13,51 "
Maskinställare	2366
	€/mån.

Arbetsgivaren kan beroende på maskinställarelevernas, de yngre maskinställarnas och maskinställarnas personliga yrkesskicklighet, arbetseffektivitet, erfarenhet och de krav som deras uppgifter ställer betala dem högre lön än vad som ska betalas utifrån bestämmelserna i punkten ovan. Det skicklighetstillägg som avses ovan betalas dock till maskinställare som efter att ha blivit utnämnda till maskinställare har arbetat som maskinställare i samma företag i tre år. Storleken på skicklighetstillägget är minst sju procent.

De äldre maskinställarnas löner bestäms så att de, med beaktande av eventuella produktionspremier som ingår i lönen men bortsett från eventuella ersättningar för övertids- och söndagsarbete och skiftarbetstillägg, under fulla arbetsmånader är följande:

Från och med 1.07.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Äldre maskinställare	2372 €/mån.
De äldsta maskinställarna	2400 €/mån.

Från och med 1.06.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Äldre maskinställare	2441 €/mån.
De äldsta maskinställarna	2470 €/mån.

Från och med 1.06.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Äldre maskinställare	2500 €/mån.
De äldsta maskinställarna	2529 €/mån.

Tillämpningsanvisning:

Lönerna för grupper av maskinställare justeras enligt den praxis som tillämpas vid företaget vecka 35.

4.2.3 Löner till studerande och ungdomar

Lönerna till studerande och unga personer under 18 år motsvarar på basis av antalet läroår, arbetsförmåga och yrkesskicklighet 90–100 procent av normlönen i den lönegrupp dit den studerandes eller den unga arbetstagarens arbete hör.

Tillämpningsanvisning:

När en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och han eller hon har tillägnat sig den yrkeskunskap och -erfarenhet samt kompetens som arbetet kräver och hans eller hennes arbete inte omfattas av andra begränsningar som hänförelse till lagstiftningen än bestämmelserna om övertidsarbete, bestäms arbetstagarens lön utifrån lönegrunderna för det aktuella arbetet.

En person som har en yrkesinriktad grundexamen och börjar i ett arbete som motsvarar hans eller hennes utbildning ska efter att anställningsförhållandet har pågått en månad efter att skolan avslutades få lön enligt den lönegrupp dit hans eller hennes arbete hör.

Om det genom prov eller utifrån arbetsresultat konstateras att den studerande kan bidra med en normalprestation i sin arbetsgrupp bestäms hans eller hennes lön utifrån lönegrunderna för det aktuella arbetet.

Bestämmelser om löner till de praktikanter som studerar vid läroinrättningar togs inte med i kollektivavtalet.

Lönen till en skolelev eller studerande som inte har fyllt 18 år och är anställd för viss tid är minst 75 procent av tidsarbetets normlön enligt lönegruppen 1.

Förbunden rekommenderar att avtal om en arbetstagares lön ingås i förväg ifall han eller hon vid sidan om hans eller hennes eget arbete handleder en studerande i yrkesutbildningen som lär sig i arbetet.

4.3 System för bedömning av arbetets kravnivå

Med avvikelse från de yrkesgrupperingar som finns i bilagan till detta kollektivavtal kan förhållandet mellan lönerna för de olika arbetena ordnas med hjälp av ett system för bedömning av arbetets kravnivå. Avtal om att ta i bruk systemet och om systemets innehåll ingås skriftligt och enligt rutinerna för ingående av lokala avtal. Kunskande, ansvar, belastning och arbetsförhållanden är delfaktorer som ska ingå i systemet för bedömningen av arbetets kravnivå.

Bedömningen görs i samarbete mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas företrädare på det sättet att båda parter har lika många företrädare i arbetsgruppen.

Arbetsuppgifternas svårighetsgrad bedöms utifrån arbetsbeskrivningar, antingen så att alla arbetsuppgifter i företaget beskrivs eller så att bara en grupp centrala arbetsuppgifter beskrivs och de övriga arbetsuppgifterna jämförs med dem. Arbetsuppgifterna beskrivs som sådana de i praktiken är på arbetsplatsen.

När företaget använder ett system för bedömning av arbetets kravnivå tillämpas samma system och samma metoder för bedömningen på arbetstagare som arbetar inom samma avtalsbransch och inom samma företag.

Principerna för systemet förklaras för personalen. Bedömningsgruppen får behövlig och tillräcklig utbildning.

När grunderna för fastställandet av lön ändras till att motsvara det nya lönesystemet får ingens individuella totala lön sjunka på grund av denna förändring.

När systemet för bedömningen av arbetets svårighetsgrad används fastställs den löneandel som betalas utifrån arbetets kravnivå enligt en lönetabell med nio steg, om annat inte avtalas lokalt.

4.3.1 Uppgiftsrelaterade löner

Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Kravgrupp	€/t
1	10,44
2	10,89
3	11,41
4	11,94
5	12,49
6	13,12
7	13,71
8	14,36
9	15,05

Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Kravgrupp	€/t
1	10,74
2	11,21
3	11,74
4	12,29
5	12,85
6	13,50
7	14,11
8	14,78
9	15,49

Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

Kravgrupp	€/t
1	11,00
2	11,48
3	12,02
4	12,58
5	13,16
6	13,82
7	14,45
8	15,13
9	15,86

4.3.2 Bedömning av individuell kompetens

Arbetstagare kan utifrån arbetsresultat, mångkunnighet, specialkunnande som behövs i arbetet, initiativrikedom, noggrannhet, eller andra faktorer som anses varar viktiga på arbetsplatsen få högre lön.

Arbetsgivaren bedömer den individuella kompetensen, om annat inte avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning:

När man överväger att tillämpa personliga tillägg ska särskild uppmärksamhet fästas vid hur länge arbetstagaren har arbetat i företaget och om arbetstagaren behärskar och utför flera arbeten som skiljer sig från varandra. Även en avlagd yrkesexamen kan utgöra grunden för det personliga tillägget.

När bedömning av den individuella kompetensen används som lönegrund eller som en del av den ska grunderna för bedömningen och bedömningskriterierna förklaras för arbetstagarna och deras företrädare.

4.4 Prestationslönearbete

4.4.1 Allmänna bestämmelser

Ifall arbetets kvalitet tillåter och det tekniskt är möjligt ska arbetet vara prestationslönearbete eftersom det höjer produktiviteten och arbetstagarnas inkomster. Arbeten som enligt etablerad praxis eller av tekniska orsaker eller orsaker som beror på organisering av produktionen är prestationslönearbete utförs som ackordsarbete eller blandackordsarbete.

4.4.2 Regel för ackordprissättning

Ackordsarbetet ska prissättas så att arbetstagarens inkomst med en normal ackordarbetstakt överstiger normlönen som nämns i punkt 4.2 med 20 procent och ökar i minst samma förhållande när arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.

4.4.3 Regel för prissättning av delackord

Del- eller blandackordarbete där en del av lönen betalas i form av en fast del och en del i form av en rörlig del som bestäms utifrån arbetsprestationen ska prissättas så att arbetstagarens inkomst överstiger normlönen som nämns i punkt 4.2 med 20 procent när arbetsprestationen motsvarar den normala ackordarbetstakten.

När arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten ökar ska lönens rörliga del stiga i åtminstone samma förhållande.

4.4.4 Lönetabeller för ackordprissättning

Lönerna per lönegrupp enligt en prissättningsregel för ackord är följande:

Från och med 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	12,53
2. "	12,84
3. "	13,20
4. "	13,58
5. "	14,05

Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	12,89
2. "	13,21
3. "	13,58
4. "	13,98
5. "	14,46

Från och med 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den:

	€/t
1. lönegrupp	13,20
2. "	13,52
3. "	13,91
4. "	14,32
5. "	14,81

Tillämpningsanvisning:

Serielängderna kan variera rätt mycket. Därför konstaterar förbunden att prissättningen enligt punkterna 4.4.2 och 4.4.3 oberoende av serielängden ska göras enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

4.4.5 Arbetsspecifik prissättning av ackord

Prissättningsreglerna i punkterna 4.4.2 och 4.4.3 är ackords- och arbetsspecifika och varje arbete ska prissättas separat så att arbetstagarens inkomst med den normala ackordsarbetstakten når prissättningsgrunden.

Tillämpningsanvisning:

Syftet med bestämmelsen om att ackord ska prissättas ackords- eller arbetsspecifikt är närmast att undanröja möjligheten att jämnar ut ackord. Med utjämning av ackord avser förbunden ett förfarande där arbetsgivaren under samma lönebetalningsperiod försöker minska inverkan av ett bra betalt ackord på inkomsten genom att ge ackord där det med den normala ackordsarbetstakten inte finns förutsättningar att uppnå lönesättningsgrunden enligt kollektivavtalet.

4.4.6 Garantilön för ackordsarbete

Normtimlönen enligt punkt 4.2 utgör grunden för ackordslönen och den är garanterad i ackordsarbete och blandackordsarbete.

Ifall det på grund av att arbetsmomentet är så kort inte är möjligt att kontrollera ackordspriset enligt punkt 4.4.11 betalas den förtjänst som ackordspriset kräver, dock minst normtimlönen, separat för varje sådant arbete tills att det omtvistade ackordet har granskats enligt kollektivavtalet. För sådana här fall ska det skapas ett anmälningsförfarande inom företaget.

4.4.7 Grunder för ackordprissättning

Om möjligt ska ackordprissättningen och blandackordsprissättningen grunda sig på arbetsstudier. När arbetsstudier används vid prissättningen och arbetstagaren utgör ett forskningsobjekt ska en medelmättig och yrkeskunnig arbetstagare som använder den rätta metoden utses till forskningsobjekt om möjligt. Studien ska genomföras under verkliga förhållanden, på ett sätt som motsvarar arbetets gång och så att arbetstagarens hela arbetsmängd beaktas. När arbetsstudier genomförs ska uppmärksamhet fästas vid att återhämtningstider och andra outnyttjade tider beaktas tillräckligt så att arbetstagaren med en normal arbetsinsats uppnår den förtjänstnivå som avtalet kräver.

4.4.8 Förteckning över ackordspris

Varje fabrik har en förteckning över prissättningen av de arbeten som utförs mot prestationslön. Förteckningen innehåller ömsesidigt överenskomna ackord. Alla parter ska reserveras tillfälle att bekanta sig med den.

4.4.9 Prissättning av specialackord

Avtal om prissättning av provstycken, måttbeställda stycken, pojkstycken och speciellt stora stycken ska ingås separat.

Om det har skett eller sker ändringar i arbets- och produktionsmetoder, organisering av arbete, arbetsredskap eller råvarans kvalitet eller om prissättningen inte motsvarar punkterna 4.4.2 eller 4.4.3 fastslås ett nytt pris på arbetet.

4.4.10 Avtal om ackordspriser

Arbetsgivaren avtalar om nya prestationslöner i första hand med arbetstagaren eller en grupp arbetstagare. Om arbetsgivaren inte genast kan erbjuda ett kontinuerligt pris utförs arbetet till en början mot ett tillfälligt pris som ska uppfylla kriterierna för prestationslönearbetet enligt punkt 4.4.2 eller 4.4.3 i denna paragraf.

Tillämpningsanvisning:

Den tillfälliga prestationslönen ska inte användas när det är möjligt att erbjuda ett kontinuerligt pris genast.

Efter att avtal om den kontinuerliga prestationslönen har ingåtts betalas den retroaktivt för den tid under vilken det tillfälliga priset betalades.

Om det sker ändringar i ackordsgrunder har arbetsgivaren inte rätt att kräva den lön eller en del av den lön som arbetstagarna har fått. Detta gäller dock inte vid räknefel.

4.4.11 Justering av ackordprissättningen

Om arbetstagaren på goda grunder visar att ett kontinuerligt eller gällande pris är felaktigt ska han eller hon underrätta arbetsgivarens representant om detta så att prissättningen kan ses över men arbetet utförs dock mot detta pris. Undersökningar och förhandlingar i syfte att se över det pris som utgör grunden för prestationslönen ska inledas utan onödigt dröjsmål, dock senast inom en vecka. Kontrollundersökningarna ska på begäran förklaras för berörda arbetstagare. Ifall kontrollen leder till ändringar tillämpas det justerade priset från och med den dagen då kontroll begärdes eller från och med vilken priset uppenbart har varit felaktigt.

Om det på arbetsplatsen uppstår meningsskiljaktigheter om justeringen av prissättningen av prestationslönen och de inte kan lösas där kan frågan hänskjutas till avtalsförbunden för behandling.

4.5 Premielöner

4.5.1 Resultatpremie

Resultatpremie är ett företagsspecifikt tillägg till lönen. Den grundar sig inte på kollektivavtalet. Den innebär en risk för att utbetalningen inte blir av om de uppställda resultatmålen inte nås.

Resultatpremien kan genom företagets beslut betalas utifrån ett bra resultat, t.ex. i form av en julpremie. Då avtalar arbetsgivaren och personalen inte om den utan det är företaget som fattar beslutet. En sådan resultatpremie som arbetsgivaren bestämmer om och som betalas en gång eller högst två gånger om året beaktas inte i semesterlönen och den genomsnittliga timförtjänsten, om det inte har avtalats om det separat.

Ifall det är fråga om en resultatpremie som betalas regelbundet t.ex. per lönebetalningsperiod och om arbetsgivaren och personalen i samband med att resultatpremien togs i bruk avtalade om att vissa mål ska uppnås för att premien ska betalas ut, beaktas premien i semesterlönen och den genomsnittliga timförtjänsten. De resultat som utgör grunden för premierna ska mätas på ett klart och enkelt sätt.

De finns olika former av resultatpremier. Utöver resultatpremien kan företagen använda vinstpremier av olika slag. Ifall det inte har anmälts annat om tillägget är det tillägg som betalas ut resultatpremie.

4.6 Arbets- och tidsstudier

Syftet med arbets- och tidsstudier är att hitta en rättvis grund för fastställande av löner. Eventuella ändringar i organiseringen av arbetet får inte överanstränga arbetstagare eller inverka negativt på deras normala löneinkomster.

Arbetstagarnas berörda förtroendemän ska på arbetsplatsen reserveras tillfälle att sätta sig in i det sättet på vilket arbets- och tidsstudierna utförs och de reformer som verkställs utifrån dem, i synnerhet då det gäller lönearrangemang.

När eventuella nya arbetsmetoder som föranleds av arbets- och tidsstudierna tas i bruk är det enligt förbunden nödvändigt att redogöra för dem för arbetstagarna.

Tillämpningsanvisning:

På de arbetsplatser där arbetsstudier används som lönegrunder ska företrädarna för arbetstagarna få en tillräcklig utredning om studierna. Förtroendemännen ska reserveras tillfälle att sätta sig in i det material som användes i studien samt resultaten av studien. Förtroendemännen ska även senare ha tillgång till mätdata om arbetet och beskrivningar av arbetsmetoder i anknytning till den. Arbetstagarna har möjlighet att få en utredning om de arbetsstudier som berör deras eget arbete.

När resultaten av arbetsmätningen utgör grunden för prissättningen för prestationslönen ska det arbetsvärde som utgör grunden för priset per enhet motsvara verkliga arbetsförhållanden. En arbetsstudie som används i ett annat företag kan inte tas i bruk utan lokal tillämpning.

4.6.1 Penningkoefficient

Penningkoefficienten är sådan att arbetstagarna då de arbetar i normal ackordsarbetstakt uppnår den förtjänstnivå som avses i punkt 4.4.4 i kollektivavtalet.

När den generella lönehöjningen enligt kollektivavtalet verkställs ska de penningkoefficienter som är i bruk höjas enligt de anvisningar som förbunden har slagit fast i genomförandeprotokollen till kollektivavtalet.

Speciellt i de fall där penningkoefficienten är gemensam för ett stort antal arbetstagare ska uppmärksamhet fästas vid bl.a. följande aspekter för att undvika missförhållanden:

- ackordsgrunderna ska vara korrekta och tidsenliga,
- arbetstagarna ska använda den arbetsmetod som krävdes i studien,
- metoderna för arbetsmätningen ska i fråga om normaliseringen av arbetstakten samt återhämtningstiden motsvara det nuvarande förfarandet vid arbetsstudier som centralorganisationerna har avtalat om,

- nya arbetstagare ska få tillräcklig instruktion i arbetet innan de tas med i ett ackord.

4.6.2 Personer som utför arbetsstudier

Arbetsstudierna ska genomföras av personer med tillräcklig erfarenhet och utbildning.

4.6.3 Information till förtroendemän

Förtroendemännen ska informeras om rationaliseringsfrågor. Se kap. 5 i det allmänna avtalet.

4.6.4 Anlitande av konsulter

När konsulter anlitas ska arbetstagarna få information om det i tillräckligt tidigt skede. Vilka utvecklingsuppgifter och arbetsstudieuppgifter som ingår i uppdraget ska framgå av informationen.

4.7 Lönetillägg

4.7.1 Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Arbetsskiften har följande benämningar i skiftarbete: 1:a skiftet (morgonskift), 2:a skiftet (kvällsskift) och 3:e skiftet (nattskift).

Skiftarbetstillägg

fr.o.m. 1.7.2025		1.6.2026		1.6.2027	
i kvällsskift	i nattskift	i kvällsskift	i nattskift	i kvällsskift	i nattskift
1,12 €/t	1,94 €/t	1,15 €/t	2,00 €/t	1,18 €/t	2,05 €/t

Till maskinställare som omfattas av tillämpningsområdet för den tidigare bilaga 3 betalas i skifttillägg:

fr.o.m. 1.7.2025		1.6.2026		1.6.2027	
i kvällsskift	i nattskift	i kvällsskift	i nattskift	i kvällsskift	i nattskift
1,14 €/t	1,99 €/t	1,17 €/t	2,05 €/t	1,20 €/t	2,10 €/t

Skiftarbetare som arbetar övertid omedelbart efter det egna skiftet får skiftarbetstillägg för det skiftet under vilket övertidsarbete utförs.

När arbetet inte är skiftarbete eller övertidsarbete och arbetstagarna utför det mellan kl. 18.00 och 23.00 är det fråga om kvällsarbete. Arbete som utförs mellan kl. 23.00 och 06.00 är nattarbete. För kvällsarbete betalar arbetsgivaren en ersättning för kvällsskift och för nattarbete en ersättning för nattskift.

4.7.2 Tillägg i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete

I kontinuerligt 3-skiftsarbete och 2-skiftsarbete på produktionsavdelningar får arbetstagarna en separat ersättning på 0,16 euro per varje timme, om det inte har avtalats annorlunda om denna ersättning lokalt. Från och med 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter den är tillägget 0,17 euro.

4.8 Tjänstgöringstillägg

I samband med den löneutbetalning som närmast följer efter den 1 december betalas en arbetstagare tjänstgöringstillägg utifrån den tid hans eller hennes anställningsförhållande utan avbrott har fortgått före utgången av november.

Tillägget bestäms som följer:

Anställningsförhållandets längd	Formel för beräkning av eurobelopp:
5 år men inte 10 år	1 x Amån x GTF
10 år men inte 15 år	2 x Amån x GTF
15 år men inte 20 år	4 x Amån x GTF
20 år men inte 25 år	6 x Amån x GTF
25 år eller längre	8 x Amån x GTF

förkortningen

Amån. betyder det antal semestermånader som det föregående semesterkvalifikationsåret berättigar till, GTF betyder den genomsnittliga timförtjänst som avses i kollektivavtalet.

4.8.1 Konstaterande av grunden

Huruvida arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund det eventuella tillägget betalas till honom eller henne fastställs den 30 november varje år. Den grund som då konstateras iakttas fram till den följande granskningstidpunkten. Vid beräkning av anställningsförhållandets oavbrutenhet iakttas semesterlagens tillämpningspraxis.

4.8.2 Anställningsförhållandet upphör

Ifall arbetstagarens anställningsförhållande som omfattas av tjänstgöringstillägget upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, betalas arbetstagaren i samband med slutlönen och beräknat från och med ingången av föregående december för varje månad som han eller hon har intjänat semester 1/12 av den summa som senast betalades honom eller henne som tjänstgöringstillägg.

4.8.3 Betalning av tjänstgöringstillägg

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Tillägget beaktas inte vid beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet och § 2 punkt 1 i avtalet om semesterlön.

4.8.4 Deltidsarbete

Storleken på en deltidanställd arbetstagares tjänsteårstillägg beräknas så, ett det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget multipliceras med kvoten av veckans ordinarie timantal och antalet ordinarie timmar per vecka i heltidsarbete.

Om en arbetstagare har övergått från heltidsarbete till deltidarbete eller från deltidarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11) då grunden för tjänsteårstillägg senast fastställdes, jämkas det tjänsteårstillägg som räknats ut enligt ovanstående formel så att det anses fördelat på tolv delar, och för de fulla månader under vilka arbetstagaren under nämnda tidsperiod har varit deltidanställd multipliceras motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av antalet ordinarie timmar under deltidarbetsveckan och antalet ordinarie timmar per vecka i heltidsarbete.

4.8.5 Lokala avtal

Annorlunda avtal om tjänstgöringstillägget kan ingås lokalt. Lokalt kan avtalas att tjänstgöringstillägget betalas till exempel varje lönebetalningsperiod.

4.9 Förflyttning till annat arbete

4.9.1 Allmänna bestämmelser

Med beaktande av det personliga arbetsavtalet har arbetsgivaren rätt att flytta en arbetstagare till en annan arbetsenhet efter behov. Arbetsgivaren ska i förväg underrätta arbetstagaren om en sådan förflyttning i så tidigt skede som det i praktiken är möjligt.

Ifall en arbetstagare med tidlön förordnas till ett annat tidsarbete för vilket det betalas antingen lägre eller högre lön får arbetstagaren sin gamla timlön för två veckors tid. Efter denna tid får arbetstagaren lön för sitt nya arbete. Ifall en arbetstagare som förordnats till ett annat arbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetets kvalitet och arbetseffektiviteten som en arbetstagare som egentligen utför detta arbete betalas till honom eller henne genast lön för det nya arbetet.

Ifall en yrkeskunnig arbetstagare förordnas till ett sådant ackordsarbete där han eller hon utifrån sina tidigare erfarenheter inte till en början kan åstadkomma en normal ackordsprestation får han eller hon en t.ex. gradvis sjunkande kompensation som motsvarar etablerad praxis och som beror på hur länge det rimligen tar att öva sig och sätta sig in i arbetet så att hans eller hennes ordinarie inkomster inte ändras väsentligt.

Ifall en arbetstagare som utför kontinuerligt ackordsarbete på arbetsgivarens order blir tvungen att avbryta sitt ackordsarbete och påbörja ett annat arbete mot tidlön får han eller hon den genomsnittliga timförtjänsten för två veckor.

Ifall en person som utför kontinuerligt ackordsarbete på grund av att arbetet tar slut förordnas till ett tidlönsarbete som inte ingår i hans eller hennes normala arbetsuppgifter får han eller hon fram till utgången av arbetsdagen eller arbetsskiftet lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Därefter ska arbetstagaren få normlönen enligt punkt 4.2 förhöjd med 20 procent i två veckors tid och därefter lön för det arbete som han eller hon utför.

4.9.2 Växlingstillägg

Teknisk utveckling, nya produktionsarrangemang, snabbare leveranstider och ändringar i seriestorlek leder till att en del av arbetstagarna dagligen blir tvungna att byta sin arbetsenhet eller sitt arbetsskede även flera gånger.

Trots att byten upprepar sig flera gånger per dag ska arbetstagaren i lönehänseende behandlas rättvist i förhållande till övriga arbetstagare. Om frågan inte kan åtgärdas på något annat sätt betalas ett växlingstillägg.

Behovet av växlingstillägget varierar mellan företagen eftersom de tillämpar väldigt olika praxis. Arbetsgivaren och företrädaren för arbetstagarna ska utreda och förhandla om grunderna för, behovet av och storleken på växlingstillägget.

4.9.3 Övergång till teamgrupper eller självstyrda smågrupper

Arbetsgivare som i syfte att snabba upp produktionen och ha kontroll över små tillverkningsserier beslutar om att övergå till teamgrupper eller självstyrda smågrupper ska ge arbetstagarna den nödvändiga utbildningen.

Lönerna för den utbildnings- och inkörningsfas som följer efter övergången till teamgrupper och självstyrda smågrupper bestäms separat.

Tillämpningsanvisning:

Arbete i team kräver mångkunnighet och internt samarbete. Övergången till teamgrupper eller självstyrda smågrupper i produktionen genomförs företagsspecifikt och utifrån företagskulturen och verksamhetsprinciperna. Teamansvariga, handledande arbetstagare och arbetstagare som arbetar i teamgrupper eller självstyrda smågrupper ska få tillräckligt med utbildning i bl.a. följande frågor:

- grunderna i företagsekonomi, företagets ekonomiska verksamhet och produktionsstyrning,
- syften med teamproduktionen (t.ex. att produkternas genomloppstider snabbas upp, mångsidig yrkesskicklighet, produktivitetsökning),
- hur teamproduktionen genomförs i praktiken (t.ex. hur personerna väljs, arbetet framskrider, ansvaret för arbetet och kvaliteten fördelas och avlöningen organiseras).

Protokollsanteckning:

Arbetsuppgifterna och deras innehåll går i genom med de teamansvariga och de handledande arbetstagarna.

Avlöning under utbildningsfas

- under tiden för den teoretiska utbildningen betalas lön enligt det allmänna avtalet,
- under tiden för utbildningen i samband med arbetet ska avlöningen ordnas så att arbetstagarens förtjänstnivå inte väsentligt sjunker under utbildningsfasen; detta kan göras t.ex. med hjälp av rutintillägg eller motsvarande tillägg.

4.10 Månadslön

Veckolönen fås genom att timlönen multipliceras med talet 40 eller alternativt med talet 37,5 beroende på om arbetstagaren arbetar 40 eller 37,5 timmar per vecka. Koefficienten för månadslönen är vid en veckoarbetstid på 40 timmar 175 och vid en veckoarbetstid på 37,5 timmar 164,06.

Koefficient/divisor tillämpas på

- Beräkning av löneförhöjningarna enligt kollektivavtalet till arbetstagare med vecko- och månadslön,
- Övergång från timlön till vecko- eller månadslön eller tvärtom,
- Beräkning av lön för övertids- eller söndagsarbete i alla arbetstidsformer, dvs. i normalt dagsarbete, tvåskiftarbete och treskiftarbete enligt kollektivavtalet,
- Beräkning av tjänstgöringstillägg,
- Beräkning av deltidslön i fall där oavlönade dagar dras av från månadslönen eller veckolönen och
- Andra motsvarande fall som inte räknas upp här.

4.11 Genomsnittlig timförtjänst

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst används vid beräkningen och betalningen av lön och ersättningar enligt vad som särskilt bestäms i detta kollektivavtal. Detta gäller inte arbetstagare med månadslön.

Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst beräknas så att den förtjänst som han eller hon enligt olika avlöningssätt har fått för den utförda arbetstiden under varje kvartal jämte eventuella separata tillägg med undantag för övertids- och söndagsarbetstillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet.

Den genomsnittliga timförtjänsten under de olika kvartalen används som följer:

- a) under februari, mars och april används den genomsnittliga timförtjänsten från IV kvartalet föregående år,
- b) under maj, juni och juli används den genomsnittliga timförtjänsten från årets I kvartal,
- c) under augusti, september och oktober används den genomsnittliga timförtjänsten från årets II kvartal och
- d) under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten från III kvartalet.

De månadsperioder och kvartal som nämns i denna paragraf beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna på det sättet att när räkenskapsperioden är fördelad på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen hör räkenskapsperioden till den period under vilken ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

När arbetstagaren under kvartalet har varit i arbete mindre än 160 timmar räknas detta kvartals genomsnittliga timförtjänst inte ut.

Om den genomsnittliga timförtjänsten är mindre än den individuella tidlönen betalas lön eller ersättning dock enligt den individuella tidlönen.

Till en ny arbetstagare betalas lön eller ersättning enligt hans eller hennes individuella tidlön för högst fyra månader. Till en arbetstagare vars genomsnittliga timförtjänst på grund av t.ex. sjukdom eller fullgjord värnplikt inte har räknats ut betalas på motsvarande sätt enligt den senast uträknade genomsnittliga timförtjänsten eller enligt den individuella tidlönen, om den är högre.

4.12 Lön för väntetid och avbrott i arbetet i vissa fall

Om arbetstagarens arbete avbryts på grund av en teknisk störning, en produktionsstörning eller någon annan orsak som beror på arbetsgivaren får en arbetstagare som utför tidsarbete för väntetiden sin individuella tidlön och en arbetstagare som utför ackordsarbete normtimlön förhöjd med 20 procent. De arbetstagare som utför ackordsarbete och som inte har uppnått ackordets prissättningsnivå får dock lön som motsvarar deras genomsnittliga timförtjänst.

Tillämpningsanvisning:

De korta avbrott som vanligen förekommer i arbetet och som t.ex. beror på att symaskinsnålen bryts ska beaktas vid ackordprissättningen.

Ifall företaget för närvarande tillämpar en praxis som är fördelaktigare för arbetstagarna då det gäller lönen för väntetiden ska denna praxis fortfarande iakttas under avtalsperioden, om annat inte avtalas.

Om arbetet avbryts i de exceptionella fall av eldsvåda, maskinskada och andra motsvarande fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen iakttas bestämmelsen i lagen.

4.13 Löneutbetalning och lönespecifikation

Även arbetstagarens slutlön betalas ut på bankkontot på företagets följande normala löndag, om annat inte avtalas lokalt om löneutbetalningen.

Arbetstagaren ska i samband med löneutbetalningen få en lönespecifikation som visar för vilken tidsperiod och på vilket sätt lönen blev till och vilka avdrag som gjordes på den

KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

5.1 Ersättning för resekostnader

5.1.1 Allmänna bestämmelser

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mera tid och föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.

Resan anses ha inletts när arbetstagaren beger sig på en resa direkt till kommenderingsorten från sin arbetsplats eller bostad och den anses avslutad när han eller hon återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad.

De ersättningar som ska betraktas som skattefria samt grunderna för dem fastställs enligt skattestyrelsens gängse gällande beslut.

Tillämpningsanvisning:

Den nödvändiga väntetid som eventuellt förorsakas av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller då man byter från ett kommunikationsmedel till ett annat räknas in i restiden. Med ordinarie arbetsplats avses den arbetsplats där arbetstagaren egentligen arbetar.

5.1.2 Ersättning för resekostnader

Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader i vilka ingår färdbiljetter, bagagekostnader och, då resan äger rum på natten, sovplatsbiljetter. Om resan sker nattetid mellan kl. 22.00 och 06.00 är arbetstagaren berättigad till en sovvagnsplats i II klass.

När arbetsgivaren sköter transporter med sina egna transportmedel betalas ingen reseersättning. Om arbetsgivaren och arbetstagaren före resan har avtalat om användning av arbetstagarens egen bil i researbete, betalas en ersättning för det och för transport av personer och varor med den egna bilen. Ersättningens belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

5.1.3 Dagtraktamenten

Om arbetstagaren förordnas till arbete på annan ort får han eller hon dagtraktamente för varje dygn under vilket han eller hon har varit på resa eller på kommenderingsorten räknat från resans början. Dagtraktamentets storlek är alltid den samma som det gällande dagtraktamente som skattestyrelsen har godkänt och det betalas som följer (se www.vero.fi):

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan har varat över tio timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över sex timmar.
- För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn och som omfattar minst två och högst sex timmar betalas hälften av dagtraktamentet.

För utbetalning av dagtraktamente krävs att den särskilda platsen för arbetets utförande ligger på längre än 15 kilometers avstånd antingen från arbetstagarens egentliga arbetsplats eller bostad, beroende på från vilketdera ställe resan företogs. Den särskilda platsen för arbetets utförande ska dessutom ligga på längre än fem kilometers avstånd från både den egentliga arbetsplatsen och bostaden.

Om arbetsgivaren inte har ordnat inkvarteringsmöjlighet för arbetstagaren på en arbetskommendering ersätter arbetsgivaren de inkvarteringskostnader som enligt en utredning som denne har godkänt uppstod under arbetskommenderingen.

Om arbetstagaren under något resedygn får fri eller i biljettpriset ingående kost, är maximibeloppet för dagtraktamente hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagstraktamente två fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

Då utförandet av arbetet kräver en minst två veckor lång oavbruten vistelse på samma ort kan det lokalt avtalas om storleken på dagtraktamentet med tanke på lokala omständigheter och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt har vidtagit på grund av vistelsen.

När arbetet utförs utanför fabriksområdet på en plats därifrån arbetstagaren kan komma hem till natten men därifrån han eller hon med avvikelse från det vanliga inte slipper hem eller till fabriken för att inta sina måltider och detta medför honom eller henne exceptionella måltidskostnader betalas måltidsersättningen för en måltid om arbetet och resan sammanlagt har tagit från fyra till åtta timmar och för två måltider om arbetet och resan sammanlagt har tagit mera än åtta timmar per dag. Storleken på måltidsersättningen är den som skattestyrelsen årligen fastställer.

Om det på platsen för arbetets utförande eller i dess omedelbara närhet har ordnats en lika förmånlig möjlighet att inta sin måltid som på matsalen på det egentliga fabriksområdet betalas kosten inte.

5.1.4 Ersättning för restid på arbetsresor

Arbetstagaren får ersättning för restid för högst 16 restimmar. Från detta antal timmar avdras de arbetstimmar som under arbetsdygnet i fråga utfördes inom ramen för det antal arbetstimmar som ingår i den ordinarie arbetstiden.

För det antal restimmar som motsvarar det förlorade antalet ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

För tiden för en resa som sker på en ledig dag betalas en ersättning per restimme som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

Tillämpningsanvisning:

I fråga om utlandsdagtraktamenten iakttas skattestyrelsens beslut (se www.vero.fi).

Dessa dagtraktamenten är övergripande ersättningar för sedvanliga utgifter utomlands.

Om arbetstagaren får en gratis bostad eller kost eller båda minskar dagtraktamentet i motsvarande grad.

5.1.5 Lokalt avtalade reseersättningar

Om ersättningen och omfattningen av de kostnader som förorsakas av resekostnader kan lokalt avtalas annat. Om researbete utförs allmänt på arbetsplatsen, ingås ett lokalt avtal mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

5.2 Övriga ersättningar

5.2.1 Värnpliktsuppbåd

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som för första gången deltar i värnpliktsuppbåd för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Ifall arbetstagaren också arbetar på uppbådsdagen får han dessutom lön för tiden i arbetet. Ersättningen för uppbådsdagen betalas bara för den dag under vilken uppbådet förrättas.

5.2.2 Reservövningar

Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att en reservist tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner.

5.2.3 Begravnings- och bröllopsdagar

Arbetstagaren har rätt till en ledig dag med lön för en nära anhörigs begravning eller för ordnande av begravningen. Arbetstagaren har rätt till en ledig dag på sin egen vigsel dag.

Tillämpningsanvisning:

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make och sambo som bor i samma hushåll, barn och fosterbarn, bröder och systrar samt arbetstagarens egna, makens/makans och sambons föräldrar och mor- och farföräldrar.

5.2.4 Bemärkelsedagar

En arbetstagare som har arbetat i företagets tjänst i minst ett år har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få en ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

5.2.5 Beräkningsgrunden för ersättningarna

Som beräkningsgrund för de ersättningar som nämns i denna paragraf används den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

5.3 Söckenhelgersersättning

5.3.1 Söckenhelger som ersätts

Utifrån sin genomsnittliga timförtjänst får arbetstagaren i söckenhelgersersättning en lön som motsvarar hans eller hennes arbetstid per dag för

- nyårsdagen
- trettondagen när den infaller på annan vardag än lördag
- långfredag
- annandag påsk
- Kristi himmelsfärdsdag
- första maj
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul

Tillämpningsanvisning:

Söckenhelgersersättningen betalas inte under en lagstadgad moderskapsledighet bortsett från ett undantag enligt punkt 5.3.3.

5.3.2 Allmänna förutsättningar för betalning av söckenhelgersättning

Söckenhelgersättningen betalas till en sådan arbetstagare med månadslön vars anställningsförhållande oavbrutet har pågått minst tre månader före söckenhelgen. Det krävs dessutom att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har arbetat på den sista arbetsdagen före och den nästa arbetsdagen efter söckenhelgen eller på endera av dessa dagar förutsatt att frånvaron berodde på ett godtagbart skäl. Sjukdom, reservövningar, permittering och tillstånd av arbetsgivaren kan till exempel anses vara godtagbara skäl.

Tillämpningsanvisning:

Även en försening kan ses som ett godtagbart skäl om det berodde på en oväntad skada på trafikmedlet eller en sådan störning i trafikförbindelserna som avviker från det normala. Någon allmän regel om längden på en godtagbar försening kan inte anges. Frågan ska således avgöras från fall till fall dock med beaktande av att vilken som helst kort fördröjning inte i sig leder till en förlorad söckenhelgersättning.

5.3.3 Söckenhelg som infaller under en viss frånvaro

Söckenhelgersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller under –

- semestern,
- en sådan ledighet på grund av en sjukdom eller ett olycksfall som har varat högst tre månader före söckenhelgen,
- en sådan period som enligt arbetstidsschemat hade varit hennes arbetsdagar och som ingår i den avlönade graviditetsledighet som avses i punkt 6.4.1 i kollektivavtalet,
- under avlönad föräldraledighet,
- en permittering på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker som före söckenhelgen har pågått högst två veckor,
- arbetstagarens lediga dag.

Ett villkor för att arbetstagaren ska få söckenhelgersättningen är dessutom att arbetstagaren av skäl som beror på arbetstagaren själv inte låter bli att utnyttja den möjlighet att återvända till arbetet när permitteringen har upphört som erbjuds honom eller henne.

Tillämpningsanvisning:

Midsommarraftonen kan på grund av semesterperioden infalla under arbetstagarens semester. Då betalas söckenhelgersättningen för midsommarraftonen i samband med den lön som betalas för den lönebetalningsperiod som ersättningen tidsmässigt hör till.

5.3.4 Självständighetsdagen

Ifall arbetstagaren inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas för självständighetsdagen söckenhelgersättning enligt denna paragraf.

5.3.5 Permittering i samband med söckenhelg

Det är inte tillåtet att kränka arbetstagarnas rätt till söckenhelgersättning genom att använda permittering på ett sätt vars uppenbara syfte är att undvika utbetalning av söckenhelgersättningen.

5.3.6 Deltidsanställda

Söckenhelgersättning till en arbetstagare som arbetar deltid betalas enligt förhållandet mellan full arbetstid och utförd arbetstid.

5.3.7 Söckenhelg ersättning till arbetstagare som arbetar hemma och deltidspensionerade arbetstagare

I stället för söckenhelg ersättningen får en arbetstagare som arbetar hemma och en deltidspensionerad arbetstagare i samband med varje löneutbetalning en separat ersättning på 4,4 procent av sin penninglön.

5.4 Ersättning för storhelg

De arbetstagare som arbetar på nyårsdagen, midsommardagen, juldagen och annandag jul får lön förhöjd med 200 procent, inklusive en förhöjning för söndags- och övertidsarbete. De arbetstagare som arbetar i sådana kvälls- och nattsift som inleds på påskafton, midsommarafton och julafton får lön förhöjd med 100 procent, inklusive en förhöjning för övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning:

Begreppen nyårsdag, midsommardag, juldag och annandag jul i avtalspunkten avser samma tidsperiod som begreppet söndagsarbetsdygn vid beräkning av tillägg för söndagsarbete.

KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER

6.1 Semester

6.1.1 Allmänna bestämmelser

Semester ges enligt semesterlagen. Enligt 5 § i semesterlagen är en arbetstagare berättigad till semester under två vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Semesterperioden infaller mellan den 2 maj och den 30 september. 24 vardagar av semestern, det vill säga sommarsemestern, ges i regel under semesterperioden.

Om företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man med arbetsgivarens beslut undantagsvis införa en förlängd semesterperiod som gäller 1.4–31.10.

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpenning.

I beräkningen av semesterlönen iakttas semesterlöneavtalet (bifogat).

Tillämpningsanvisning:

Förbunden konstaterade vid förhandlingarna att semestrarna inom industrin allmänt ordnas så att semestern inte inleds på arbetstagarens lediga dag. Förbunden anser att även sådana arbetstagare som medan driftstoppet under semestern pågår utför reparationsarbeten eller motsvarande bör behandlas lika i fråga om tidpunkten för inledandet av semestern.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsgivaren blir tvungen att permittera en arbetstagare för den tid under vilken de övriga anställda på fabriken har semester rekommenderar förbunden att arbetsgivaren först ger arbetstagaren den semester som han eller hon har intjänat och att resten av semesterdriftstoppet är permitteringstid.

6.1.2 Semesterpenning

Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den anmälda eller överenskomna tidpunkten och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas 50 procent av hans eller hennes lagstadgade semesterlön i semesterpenning.

En tredjedel av semesterpenningen betalas i förskott i samband med utbetalningen av semesterlönen. De nämnda kraven på att arbetstagaren ska återvända från semestern gäller inte denna del. Bestämmelser om förskott på semesterpenning tillämpas inte på den del av semestern som överskrider 24 dagar.

Semesterpenning betalas också ifall arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller slut medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller under dagar som jämställs med arbetade dagar i semesterlagen.

Arbetstagarens frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet likställs med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Ett krav för utbetalning av semesterpenning är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring av den som har gjorts i den av ett motiverat skäl.

Semesterpenningen betalas ut på den allmänna lönedag som närmast följer efter en avslutad semester. Ifall semestern är delad betalas en sådan del av semesterpenningen efter varje avslutad del av semester som motsvarar den avslutade delen av semestern. Lokalt kan avtalas om att semesterpenningen betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret. Lokalt kan också avtalas att semesterpenningen eller en del av den ersätts med motsvarande ledighet, som ska tas ut senast före utgången av följande semesterkvalifikationsår.

Tillämpningsanvisning:

På begäran av arbetstagaren ska förskott på semesterpenningen betalas i fall där utbetalningen på den normala lönedagen skulle betyda att arbetstagaren får sin semesterpenning fler än fem dagar efter att han eller hon har återvänt från semestern. Förskottsbeloppet kan som högst vara hälften av semesterpenningens belopp.

Bestämmelsen gäller inte den del av semestern som överskrider 24 dagar.

Semesterpenning betalas även till en arbetstagare som går i ålders- eller sjukpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha utträtt sin värpplikt återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värppliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

Ifall arbetsgivaren av skäl som inte beror på arbetstagaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet avslutades är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpenning av den här anledningen. Semesterpenning betalas härvid för semesterersättningen för det föregående, avslutade kvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande det senaste, avbrutna kvalifikationsåret.

Ifall arbetsgivaren säger upp arbetstagaren av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren så att anställningsförhållandet upphör under sommarsemesterperioden (2.5 - 30.9) innan förskottet på semesterpenningen har betalats till arbetstagaren betalas det i samband med slutlönen.

6.1.3 Semesterersättning till arbetstagare som arbetar hemma

Arbetstagare som arbetar hemma får i semesterersättning och som en särskild ersättning i stället för semesterpremien sammanlagt 13,05 procent av arbetstagarens penninglön i samband med varje löneutbetalning.

Efter att anställningsförhållandet före utgången av semesterkvalifikationsåret har fortgått minst ett år får arbetstagaren en särskild ersättning på 16,5 procent av sin penninglön.

6.2 Lön för sjukdomstid

6.2.1 Villkor

Lön för sjukdomstid betalas om

- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra arbete enligt arbetsavtalet,
- arbetstagaren inte har förorsakat sin arbetsoförmåga avsiktligt eller av grov vårdslöshet.

6.2.2 Anmälningsskyldighet och läkarintyg

Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar. Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg av företagets företagshälsovårdsläkare eller en annan utredning som arbetsgivaren godkänner, om något annat inte följer av denna anvisning.

Under en epidemi, då det är svårare att få läkartid eller då det annars inte finns tillräckligt med läkartjänster att tillgå, kan en företagshälsovårdare eller en hälsovårdare utifrån en undersökning utfärda ett intyg över sjukledighet för högst tre dygn i sänder. Intyget kan förnyas endast av samma hälsovårdare.

Tillämpningsanvisning:

Enligt bestämmelsen ovan har arbetstagaren fortfarande rätt att välja sin läkare. Avsikten med dessa bestämmelser är dock inte att skapa en sådan praxis där arbetstagaren ska välja en läkare på en annan ort eller en sådan läkare vars tjänster han eller hon inte kan få utanför sin ordinarie arbetstid. Med andra ord utgår man ifrån att arbetstagaren i första hand använder sig av sin egen företagshälsovårdsläkares tjänster. Om möjligt ska även dessa tjänster användas utanför den ordinarie arbetstiden.

Intyget över sjukledigheten är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg, om arbetsgivaren inte av grundad anledning kan påvisa missbruk.

Tillämpningsanvisning:

Vad gäller betalning av lön för sjukdomstid har vissa företag som verkar inom olika branscher för kort sjukfrånvaro tagit i bruk ett förfaringsätt som baseras på att arbetstagaren själv anmäler en kort sjukfrånvaro, varvid arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga kan vara frånvarande från arbetet under en viss kort tid utan läkarintyg.

Förbunden lägger fram sin åsikt om att även företag inom textil- och modebranschen kan överväga om förfarandet som avses i föregående stycke är möjligt att tillämpa och ta i bruk i någon form.

Om man väljer att tillämpa arrangemanget, avtalas det lokalt om förfarandet och hur det genomförs. Endast mycket kortvarig sjukfrånvaro kan omfattas av förfaringssättet att själv anmäla frånvaro. Bedömningen kan också påverkas av eventuell upprepning av arbetsoförmögenhetsperioderna.

Det här avsedda lokala avtalet kan oberoende av längd och formulering hävas av vardera parten vid vilken tidpunkt som helst utan uppsägningstid. Ifall annat inte avtalas i samband med uppsägningen innebär det lokala avtalets upphörande att företaget återgår till de förfaringssätt avseende anmälan av sjukfrånvaro som tillämpades tidigare.

6.2.3 Lönebetalning

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid som följer:

Anställningsförhållandet har vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar pågått	Längden på tidsperioden i kalenderdagar
minst 1 månad men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Lönen betalas för de dagar som ingår i sjukdomsperioden och är arbetsdagar enligt arbetstidsschemat. Lönen betalas utifrån den genomsnittliga timförtjänsten. Lönen betalas från och med början av den andra sjukdag som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka börjar innan ett anställningsförhållande har pågått en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjukdomstid 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller mellan den dag under vilken arbetsoförmågan uppstod och den därpå följande tidsperioden på nio vardagar. I fråga om lönen för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna punkt. Ifall arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare förkortas den tid för vilken lön ska betalas i motsvarande mån.

6.2.4 Karens

Arbetsgivaren betalar lön även för karensdagen ifall

- en arbetsoförmåga som beror på en sjukdom pågår i minst sex vardagar efter dagen för insjuknandet,
- arbetsoförmågan har berott på ett olycksfall i arbetet,
- arbetstagarens anställningsförhållande innan arbetsoförmågan började utan avbrott har pågått i minst ett år betalas lönen för sjukdomstiden från början av den första sjukdag som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

6.2.5 Insjuknande under arbetsdag

Ifall arbetstagarens arbetsoförmåga börjar mitt under en arbetsdag får han eller hon för den ordinarie arbetstid som han eller hon förlorar under den dagen en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten.

6.2.6 Återfall av samma sjukdom

När en arbetstagare inom 30 dagar från att han eller hon har återvänt till arbetet insjuknar på nytt i samma sjukdom räknas frånvaroperioderna ihop och lönen för dem betalas som om det vore frågan om en och samma sjukperiod.

När samma sjukdom återkommer på nytt efter att mera än 30 dagar har gått från och med det att arbetstagaren återvände till arbetet betalas lönen som om det vore fråga om en ny sjukdom, dvs. de normala bestämmelserna om karens och perioder iakttas.

Huruvida det handlar om samma sjukdom eller olika sjukdomar sker utifrån Folkpensionsanstaltens beslut.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren med anledning av en yrkessjukdom som ådragits i arbetet blir tvungen att övergå till andra uppgifter ska flyttningen, om arbetstagaren inte är berättigad till en pension enligt delpensionssystemet, i mån av möjlighet och med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga, å ena sidan, och den ersättning för yrkessjukdom som han eller hon får med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring, å andra sidan, ordnas så att hans eller hennes inkomster inte minskar väsentligt. För att uppnå detta bör särskild uppmärksamhet fästas vid rehabilitering och omskolning.

När arbetstagaren återvänder från sjukledigheten ska arbetsgivaren sträva efter att placera honom eller henne i sitt tidigare arbete eller i ett arbete som lönemässigt motsvarar arbetstagarens tidigare arbete.

6.2.7 Avdrag

Från lönen för sjukdomstiden dras av dagpenningen för samma tidsperiod eller en jämförbar ersättning som betalas utifrån lagen eller ett avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av denna ersättning från lönen för sjukdomstiden till den del ersättningen betalas till arbetstagaren på basis av en frivillig försäkring som arbetstagaren själv helt eller delvis har tecknat.

För den tid för vilken arbetsgivaren har betalat arbetstagaren lön för sjukdomstid eller moderskapsledighet har arbetsgivaren rätt att som återbetalning lyfta den dagpenning eller den jämförbara ersättning enligt stycket ovan som arbetstagaren får eller få tillbaka dess belopp från arbetstagaren, dock inte till ett större belopp än det som arbetsgivaren har betalat.

Om dagpenning eller jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad han eller hon enligt lagen hade varit berättigad till har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukledigheten avdra den dagpenning eller en del av dagpenningen som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

6.2.8 Ersättande arbete

Med ersättande arbete avses sådant arbete som utförs då personen är helt eller delvis arbetsförmögen på grund av en olycka eller sjukdom att utföra etablerat arbete eller arbete enligt arbetsavtalet. Personen arbetar tillfälligt med en lättare eller anpassad eller separat avtalad annan uppgift eller erhåller utbildning. Även ett lättare eller anpassat arbete enligt arbetsavtalet kan utgöra ersättande arbete.

Ersättande arbete kan utföras som alternativ till av läkare ordinerad sjukfrånvaro. Principen för ersättande arbete är att arbetet är intressant och att det inte stör återhämtningen.

Efter att ha hört arbetstagaren gör företagsläkaren en medicinsk bedömning av arbetstagarens möjlighet att utföra ersättande arbete utifrån hälsotillståndet och arbetsförmågan. Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov företagshälsovården om det är möjligt att ge arbetstagaren ersättande arbete.

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbete ordna utbildning för arbetstagaren. Innan ersättande arbete införs avtalar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen arbetsplatspecifikt om de arbeten som utöver utbildning kan utföras som ersättande arbete.

6.2.9 Äldre arbetstagares arbetsförmåga och hälsa

Arbetsgivaren diskuterar med en arbetstagare, om personen så vill, vilka möjligheter det finns att främja arbetstagarens ork och förlänga dennes tid i arbetslivet. I diskussionen kan man också ta upp pensionering och tidpunkten för denna. Man ska i diskussionen sträva efter att hitta lösningar gällande orken i arbetet som är ändamålsenliga för bägge parter utan att behöva ändra villkoren i anställningsförhållandet.

Protokollsanteckning:

I företagets arbetarskyddsverksamhet går man tillsammans igenom vilken process som följs till denna del.

6.3 Läkarundersökningar

6.3.1 Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet om han eller hon under anställningsförhållandet remitteras till eller ordineras en hälsoundersökning eller undersökningar när dessa grundar sig på

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga (708/2013) och en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/1993),
- strålskyddslagen (859/2018),
- undersökningar som lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) kräver och som beror på att arbetstagaren inom företaget förflyttas till en annan uppgift, där en läkarundersökning krävs.

Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorar till följd av läkarundersökningar och resor i anknytning till dem. Arbetsgivaren ersätter också arbetstagaren de nödvändiga resekostnaderna när arbetstagaren remitteras till de undersökningar som avses i lagrummen ovan eller vid en sådan undersökning ordineras efterundersökning. Ifall undersökningarna eller efterundersökningen utförs på en annan ort betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Ifall undersökningen genomförs på arbetstagarens fritid får arbetstagaren en ersättning för de extra utgifterna. Ersättningens belopp motsvarar dagpenningförmånens minimibelopp enligt sjukförsäkringslagen.

6.3.2 Övriga läkarundersökningar

Villkoren för ersättningen för inkomstbortfallet är följande:

6.3.2.1 Grundläggande förutsättningar

Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. ett läkarintyg eller ett kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skåliga restider varade.

I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i den föregående punkten krävs att arbetstagaren beställer mottagningstid under arbetstid bara om det inte är möjligt utanför arbetstiden inom skäligen tid (t.ex. inom en vecka i normala fall). Arbetstagaren ska uppvisa en pålitlig redogörelse för att han eller hon inte kunde få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska i förväg underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren i förväg ska arbetsgivaren underrättas genast när det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Ifall arbetstagaren för den tid som läkarundersökningen varar får lön för sjukdomstid betalas ersättningen för inkomstbortfallet inte med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karenstid som bestämmelserna om lön för sjukdomstid kräver.

När sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inkomstbortfallet inte.

6.3.2.2 Särskilda villkor

Inkomstbortfallet ersätts

A. Ny eller upprepade sjukdom

För tiden för en läkarundersökning där arbetstagarens sjukdom konstateras.

För tiden för en arbetsoförmåga på högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

B. Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.

När sjukdomen väsentligt förvärras och arbetstagaren blir tvungen att söka sig till en läkarundersökning.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar när undersökningen är nödvändig för att vård ska kunna fastställas och där arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tiden för en nödvändig läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad sjukdom bara om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden. För tiden för vårdåtgärder i samband med en cancersjukdom.

C. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter sig till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av en läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfallet under tiden för en separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts bara om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå laboratorie- eller röntgenundersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen kräver att undersökningen genomförs bara vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med ett läkarintyg.

D. Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

För tiden för en nödvändig undersökning i syfte att få ett sådant intyg av en läkare eller en hälsovårdscentral som krävs för att moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen ska kunna betalas ut samt för tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen. Se 4 kap. 8 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

E. Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift ersätts den tid som vårdåtgärden varar, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett intyg av tandläkaren.

6.3.2.3 Beräkning

Det inkomstbortfall som avses i punkterna 6.3.1 och 6.3.2 ovan fastställs utifrån bestämmelserna om beräkningen och samordningen av lönen för sjukdomstid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas kollektivavtalets bestämmelse om ersättning för resekostnader på det dagtraktamente som avses i 2 stycket i punkt 6.3.1.

6.4. Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagarens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

6.4.1 Lön för graviditetsledighet

Rätt till lön under graviditetsledighet har en arbetstagare (födande förälder) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för graviditetsledigheten skillnaden mellan lönen och graviditetspenningen för arbetsdagar under en 36 dagar lång tidsperiod på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den kommande graviditetsledigheten inleds. Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

6.4.2 Lön för föräldraledighet

Rätt till lön under föräldraledighet har en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före nedkomsten eller i fråga om en adoptivförälder minst sex månader innan adoptivbarnet togs i vård. Rätten till lön under föräldraledighet gäller på basis av detta även en arbetstagare som har rätt till lön under graviditetsledighet.

Till arbetstagaren betalas under tiden för föräldraledigheten skillnaden mellan lönen och föräldrapenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den första perioden av den kommande föräldraledigheten inleds. Under tiden för föräldraledigheten betalas lön för de arbetsdagar som ingår i den 6 vardagar långa tidsperioden.

Protokollsanteckning:

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet. Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om föräldrapenningsens belopp.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren kan följa den tidigare ersättningspraxisen vid betalning av avlönade familjeledigheter.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren kan också fortsätta ersätta familjeledigheter enligt tidigare praxis.

6.4.4 Övergripande plan för familjeledighet

Förbunden rekommenderar att det utarbetas en övergripande plan om användningen av föräldraledigheten och vårdledigheten på en blankett som centralorganisationerna har utarbetat tillsammans. I regel ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om utnyttjandet av familjeledigheter två månader innan ledigheten börjar.

Tillämpningsanvisning:

Att avbryta föräldraledigheten eller vårdledigheten

Arbetstagaren har rätt att ändra tidpunkten för en föräldraledighet eller en vårdledighet av en grundad anledning. Arbetsgivaren ska underrättas om ändringen senast en månad innan ändringen verkställs eller så snart som möjligt. Om arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga avbryter föräldraledigheten eller vårdledigheten är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjukdomstiden för tiden för den föräldraledighet eller vårdledighet som anmälts enligt arbetsavtalslagen.

Arbete på annat håll under föräldraledighet eller vårdledighet

Föräldra- eller vårdledighet är avsedd att användas för vård av barn. Således är det möjligt att arbeta under ledigheten bara om det kan ske så att vården av barnet inte hindras eller störs av arbetet. Till exempel kan ett kvällsarbete vara möjligt om arbetet normalt är dagsarbete och vården av barnet är ordnad för kvällen.

En arbetstagare som återvänder från en familjeledighet har rätt att i första hand återvända till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt ska arbetstagaren erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och som överensstämmer med arbetsavtalet, och om inte heller detta är möjligt, något annat arbete som överensstämmer med arbetsavtalet (4 kap. 9 § i arbetsavtalslagen).

6.4.4 Plötsligt insjuknande av ett barn under 10 år

Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid ges över frånvaron. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga. På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets moder eller fader ifall den andra föräldern till följd av att han eller hon på grund av boende på annan ort, till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller medverkan i utbildning eller annat

motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas enligt detta moment. När detta moment tillämpas jämsställs studier med förvärsarbete.

Med anledning av samma sjukdom betalas ersättning bara till den ena föräldern på det sättet att den avlönade perioden inte sammanlagt överskrider frånvarons maximilängd som nämns i tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning:

Intyg över barnets sjukdom

Ett villkor för betalning av ersättning är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro företes samma intyg som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet betyder detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagarens sjukdomsfall dock godkänner någon annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom.

När frånvaron är nödvändig för att arbetstagaren ska ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro är tillåtet enligt avtal för såväl barnets mor, far eller en person som bor permanent i samma hushåll som någondera av barnets föräldrar och som vårdar barnet. Frånvaron förutsätter att båda vårdnadshavarna förvärsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård. Först när detta inte är möjligt kan någondera av vårdnadshavarna stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvaro krävs av arbetstagaren en utredning över frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Det är inte nödvändigt att lägga fram någon utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon och övriga personer som lever i arbetstagarens hushåll.

Barnet insjuknar mitt under föräldrarnas arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet är uppfyllda ska arbetsgivaren vid frånvaro ersätta arbetstagarens lön enligt kollektivavtalet. Lönen ersätts enligt den genomsnittliga timförtjänsten. I regel betyder detta att arbetstagaren får lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Den dag som följer på den dag barnet insjuknat är i allmänhet den första dagen av sjukledigheten på vilken bland annat kollektivavtalets bestämmelser om karenstid tillämpas.

Återfall av samma sjukdom

Ifall barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtalet eller praxis inom branschen betalas lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet (genomsnittlig timförtjänst) utan karens även för barnets vård på samma sätt som detta skulle gå till i fråga om arbetstagarens egen sjukdom.

Som sådant återfall av samma sjukdom som avses i avtalet betraktas inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör inte heller ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

Frånvarons längd

Med en sådan kort, tillfällig frånvaro som nämns i avtalet avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet medför således inte en automatisk rätt till fyra dagars maximal frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är dock naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

Inverkan av frånvaro till följd av barnets sjukdom på arbetstagarens intjänande av semester

Förteckningen i 2 kap 7 § i semesterlagen över dagar likställda med arbetade dagar upptar inte de frånvarodagar som beror på att barnet har insjuknat. Förbunden har dock avtalat om att frånvaro med lön till följd av barnets plötsliga insjuknande inte minskar arbetstagarens intjänande av semester. I enlighet därmed jämföras nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som jämföras med arbetsdagar.

Ensamförsörjare

I avtalet betraktas som ensamförsörjare även en person som utan ett särskilt hemskillnadsbeslut och skilsmässobeslut permanent har flyttat i sår från sin maka eller make och en person vars maka eller make är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av fullgörandet av värnplikt eller reservövningarna.

Båda föräldrarna i skiftarbete

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

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattsift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattsift ska arbeta natten därpå.

6.4.6 Svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom eller ett sådant svårt handikapp som avses i 4 § i statsrådets förordning (1335/30.12.2004) om verkställighet av sjukförsäkringslagen har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av barnet eller i vårdhandledning efter att i förväg ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

6.4.7 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för arbetstagarna med iakttagande av centralförbundens anvisningar.

6.5 Arbetarskydd

6.5.1 Allmän regel

Nödvändiga åtgärder vidtas för undvikande av olycksfall och yrkessjukdomar på arbetsplatsen.

6.5.2 Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatser, där lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44) inte uttryckligen kräver tillsättande av en arbetarskyddskommission och där man inte lokalt kommit överens om samarbetsformerna, på ett ändamålsenligt sätt behandlar ärenden som hänför sig till arbetsplatsens miljöfrågor, arbetsförhållanden, verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga och arbetarskyddsutbildning.

6.5.3 Arbetshandledning och introduktion

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får en tillräckligt bra introduktion och handledning i arbetet. Introduktionen ger arbetstagaren färdigheter att arbeta i arbetsgemenskapen och i sina arbetsuppgifter på ett korrekt och säkert sätt. Genom arbetshandledningen säkerställs att arbetstagaren behärskar sin arbetsuppgift, de maskiner och redskap som används samt kan agera även i störnings- och undantagssituationer. Vid utvecklingen och genomförandet av arbetshandledningen och introduktionen tas hänsyn till förhållandena på respektive arbetsplats, de krav produktionen ställer, arbetstagarens personliga egenskaper och ergonomiska faktorer.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt utbildningsprogram, introduktionsplan eller inskolningsprogram eller motsvarande handleder en arbetstagare för att han eller hon ska lära känna sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter, betalas en ersättning som avtalas lokalt innan handledningen påbörjas. Arbetshandledningen kan också beaktas i arbetstagarens lön. Uppgifterna som arbetsplatshandledare får inte medföra en sänkning av inkomsten.

6.5.4 Skyddsutrustning

Ifall man av välgrundade skäl och gemensamt kan konstatera att användningen av särskild skyddsutrustning i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddet skaffar arbetsgivaren sådan skyddsutrustning till arbetsplatsen till arbetstagarens förfogande trots att detta inte vore nödvändigt enligt § 15 i arbetarskyddslagen. Med detta avses inte normala arbetskläder.

KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

7.1.1 Förtroendemän

På de huvudförtroendemäns och förtroendemäns agerande, ställning och ersättning som har valts av fackavdelningarna inom Industrifacket rf tillämpas det allmänna avtalet som finns som bilaga till kollektivavtalet.

Huvudförtroendemannen får ledighet per vecka för att sköta huvudförtroendemannens uppgifter och ersättning per månad.

Om det inte finns några uppgifter för huvudförtroendemannen, deltar huvudförtroendemannen i skötseln av sina normala arbetsuppgifter.

Månadsersättningar till huvudförtroendemän:

Antal arbetstagare	Ledighet timmar/vecka	fr.o.m. 1.7.2025 Ersättning €/mån.	fr.o.m. 1.6.2026 Ersättning €/mån.	fr.o.m. 1.6.2027 Ersättning €/mån.
–20	1, om inget annat avtalas	78,00	80,00	82,00
21–50	5	78,00	80,00	82,00
51–100	9	78,00	80,00	82,00
101–200	15	78,00	80,00	82,00
201–300	21	78,00	80,00	82,00
301–400	26	86,00	88,00	90,00
401–500	31	92,00	95,00	97,00
501–	ledigt	105,00	108,00	111,00

Lönen till en huvudförtroendeman som är helt befriad från arbetet bestäms utifrån hans eller hennes egna genomsnittliga timförtjänst. Denna lön justeras med generella lönehöjningar enligt kollektivavtalet och kvartalsvis så att huvudförtroendemannens lön utvecklas enligt den löneutveckling som sker i fråga om det arbete som han eller hon utförde innan han eller hon helt befriades från arbetet.

Huvudförtroendemannens löneutveckling som avses i denna paragraf justeras minst en gång per år på ett sätt som avtalas lokalt.

7.1.2 Förtroendeman för maskinställarna

Maskinställarna har rätt att välja en egen förtroendeman om den valda förtroendemannen inte är maskinställare.

7.1.3 Arbetarskyddsfullmäktige

Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig kommer överens om arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning. Arbetarskyddsfullmäktig ersätts för inkomstbortfall till följd av att han eller hon under sin arbetstid sköter uppgifter i anslutning till arbetarskyddet eller arbetarskyddsverksamhet.

Enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen ska arbetsgivaren, om inte något annat har bestämts om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, på en arbetsplats där minst 10 arbetstagare regelbundet arbetar för skötseln av fullmäktigens uppgifter befria arbetarskyddsfullmäktigen från dennes ordinarie arbetsuppgifter för minst fyra timmar under respektive period av fyra på varandra följande kalenderveckor, om inte den avsevärda olägenhet som en sådan befrielse orsakar för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet temporärt är ett hinder för befrielsen.

Månadsersättningar till arbetarskyddsfullmäktige:

Omfattningen av befrielsen från arbete timmar/vecka	fr.o.m. 1.7.2025 Ersättning €/mån.	fr.o.m. 1.6.2026 Ersättning €/mån.	fr.o.m. 1.6.2027 Ersättning €/mån.
Mindre än 4 timmar	55,00	57,00	58,00
4 timmar	60,00	62,00	63,00
8 timmar	66,00	68,00	70,00
14 timmar	73,00	75,00	77,00
20 timmar	81,00	83,00	85,00
25 timmar	90,00	93,00	95,00
30 timmar	95,00	98,00	100,00
Helt befriad	103,00	106,00	109,00

7.1.4 Förvaring av material, kontorsutrymme och användning av kontorsmaterial

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen ett ställe för förvaring av de dokument och den kontorsutrustning som behövs för förtroendemannauppgifterna. När arbetsplatsens storlek kräver det ställer arbetsgivaren även till huvudförtroendemannens förfogande ett ändamålsenligt rum där de samtal som är nödvändiga för skötseln av förtroendemannauppgifterna kan föras.

Huvudförtroendemannen ska på fabriksområdet ges möjlighet att använda telefon utan störningar för att han eller hon ska kunna sköta de kontakter som är nödvändiga med tanke på förtroendemannauppgifterna.

Protokollsanteckning:

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också den IT-utrustning, de program i anknytning till den och den internetanslutning (e-post) som företaget allmänt använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. I bedömningen kan bl.a. beaktas företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter, de behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning:

De telefonsamtal som avses i denna punkt och som huvudförtroendemannen ringer till sitt eget förbund i syfte att utreda meningsskiljaktigheter är gratis enligt en praxis i branschen.

7.1.5 Antal arbetstagare

De antal arbetstagare som avses ovan slås fast lokalt och för ett kalenderår i sänder.

7.2 Uppgifter angående företaget

Enligt 5 kap. i det allmänna avtalet sa arbetsgivaren för personalen eller dess företrädare lägga fram en personalplan och en redogörelse för företagets ekonomiska ställning.

Tillämpningsanvisning:

Enligt det allmänna avtalet ska de uppgifter som behövs för att kunna utreda bl.a. lönefrågor även ges till arbetsavdelningens förtroendeman. Informationsskyldigheten har i avtalet dessutom utvidgats till att gälla alla sådana frågor i anknytning till anställningsförhållandet om vilka det har uppstått oklarheter eller meningsskiljaktigheter. För att kunna utreda enskilda fall ska huvudförtroendemannen – och arbetsavdelningens förtroendeman vid behov – få ingående och detaljerade uppgifter om ett överklagat fall.

7.3 Uppsägning av vice huvudförtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetsgivaren säger upp huvudförtroendemannens ersättares arbetsavtal eller permitterar ersättaren när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgifter, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet. Detta tillämpas inte ifall en arbetstagare som har blivit vald till vice huvudförtroendeman omfattas av ett starkare uppsägningskydd i och med hans eller hennes ställning som arbetarskyddsfullmäktig eller förtroendeman för en arbetsavdelning eller en motsvarande enhet.

Samma regel gäller för vice arbetarskyddsfullmäktige.

7.4 Möten inom fackförbundets förvaltningsorgan

En arbetstagare som valts in i Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller bestående organ som tillsatts av dessa har rätt att bli befriad från arbetet för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten,

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om behovet av befrielse från arbetet så snart som möjligt och förete vederbörlig utredning över den tid som han behöver för deltagande i mötet.

7.5 Användning av anslagstavlor, informationsverksamhet och möten på arbetsplatsen

Anslagstavlor ska användas, informationsverksamheten skötas och möten på arbetsplatsen ordnas enligt det allmänna avtalet mellan avtalsparterna.

7.6 Inkassering av medlemsavgifter

Ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt för det inkasserar arbetsgivaren medlemsavgifterna till Industrifacket rf per lönebetalningsperiod och överför dem genast efter löneutbetalningen till ett bankkonto som förbundet har uppgett. Arbetstagaren får vid utgången av året eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den inkasserade summan för skattemyndigheterna.

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING

8.1 Lokala avtal

Lokala avtal som avviker från kollektivavtalet kan i fråga om de frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet ingås med iakttagande av förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för viss tid eller så att det gäller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre (3) månader, om annat inte har avtalats om uppsägningstiden.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendemannen och arbetsgivaren binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen i enlighet med det allmänna avtalet mellan avtalsparterna representerar och avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så önskar. När avtalet ingåtts skriftligt utgör det del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Förbunden är ense om, att det på företagen eller arbetsplatserna kan vara av behovet påkallat att ingå lokala avtal även i andra än i kollektivavtalet särskilt nämnda frågor. Med hänsyn till att vissa normer i arbetsavtalslagen till sin natur är tvingande, bör dylika avtal tillställas förbunden för granskning.

8.2 Arbetsgrupp för lokala avtal

Arbetsgruppen för lokala avtal är ett sekundärt förfaringssätt för lokala avtal inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsgruppen fungerar som representant för arbetstagarna och avtalspart i ärenden som berör lokala avtal i motsvarande utsträckning som en förtroendeman.

Om ingen förtroendeman har valts för arbetsplatsen, är arbetsgruppen för lokala avtal den avtalspart som representerar arbetstagarna i lokala avtal med förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal inrättas vid behov på begäran av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans begära att en arbetsgrupp ska inrättas.

Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen komma överens om att ett visst ärende som berör lokala avtal överförs till arbetsgruppen som avtalar om ärendet.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja högst två medlemmar till arbetsgruppen, av vilka den ena är förtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgivaren utser högst lika många representanter till arbetsgruppen.

Gruppens mandatperiod är två år åt gången precis som en förtroendemannaperiod, såvida inget annat avtalas om mandatperioden.

Denna bestämmelse är ikraft till och med 29.2.2028.

8.3 Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs svåra på arbetsplatserna. För den kontinuerliga förhandlingen uppgörs årligen en separat plan, för vilken målen och tidtabellen planeras på förhand.

Som en del av det kontinuerliga förhandlingsförfarandet kan förbunden också ta upp stabiliseringen av ett enskilt företags ekonomi i krisituationer till behandling, om man inte genom lokala avtal i företaget har kunnat lösa situationen.

Punkt 8.1 i kollektivavtalet för textil- och modebranschen ger de lokala parterna möjlighet att ingå lokala avtal om de saker som nämns separat i mer detalj i kollektivavtalet. Denna punkt i kollektivavtalet möjliggör avvikande avtal om kollektivavtalsbestämmelserna också när arbetsgivaren har hamnat i ekonomiska svårigheter.

8.4 Avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagare i någon fråga uppstår meningsskiljaktighet angående tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal bör man på arbetsplatsen eftersträva enighet med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i det allmänna avtalet. Om meningsskiljaktigheten inte kan lösas på arbetsplatsen kan den ifall någondera av de lokala parterna så vill hänvisas till förbunden för avgörande.

När någondera kollektivavtalsparten i den situation som avses i föregående stycke föreslår förhandlingar bör dessa inledas så fort som möjligt och föras utan onödigt dröjsmål.

Om meningsskiljaktigheten inte heller kan lösas mellan förbunden, kan ärendet föras vidare till arbetsdomstolen för avgörande.

Det är förbjudet att ta till arbetskonflikt eller annan stridsåtgärd i syfte att förhindra arbetets regelbundna gång med anledning av en sådan meningsskiljaktighet som avses i denna avtalspunkt.

KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET

9.1 Kollektivavtalets giltighetstid

Kollektivavtalet gäller 21.3.2025–29.2.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet om inte annat följer av nedanstående punkt. Granskning av avtalet. Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats.

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som pågår en lång tidsperiod kan det inträffa sådana förändringar i omständigheterna som parterna rimligen inte kunde förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 20.12.2026 branschens framtidsutsikter, sysselsättning och kostnadskonkurrenskraft. I granskningen beaktas till exempel, ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikter och hörs vid behov sakkunniga samt diskuteras om de framtidsutsikter för branschen som framkommit i granskningen och andra förhållanden påverkar nivån på den förhöjning som avtalats för år 2027.

Utifrån den helhetsbedömning som gjorts på basis av granskningen kan avtalsparterna senast 31 dec 2026 tillsammans antingen ändra den förhöjningsnivå som avtalats för år 2027 så att den svarar mot de ekonomiska utsikterna eller komma överens om att avtalet upphör att gälla 28.2.2027. Utifrån bedömningen har båda parterna också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 28.2.2027. Ett meddelande om uppsägning ska då lämnas till den andra avtalsparten skriftligen senast 1.1.2027.

9.2 Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 21 mars 2025

Suomen Tekstiili ja Vuoti ry

Industrifacket rf

BILAGA 1 Yrkesgruppering inom textil- och modeindustrin

	lönegrupp
PRODUKTIONSAVDELNINGARNAS GEMENSAMMA ARBETEN	
Arbetshandledare	3–5
Transportörer och vägare	1–3
Maskinstädare, oljare	1–3
Laboratoriearbetare	2–4
Arbetare på avsändningsavdelningen	2–4
Arbete som städare	2
Matsalspersonal	2–4
Butikspersonal	3–5
SPINNERI	
Förberedande arbeten på spinneriet	2–3
Spinnare	3
Rullare	2–3
Härvlare	3
Övriga anställda på spinneriet	2–4
VÄVERI OCH TVINNERI	
Förberedande arbeten på väveriet	2
Skapare	2–3
Solvare	2–3
Skiktare	3
Väware	3–5
Tvinnare	3
Övriga anställda på väveriet	2–5
TRIKÅ- OCH STRUMPSTICKERI	
Arbetsfördelare	2–3
Stickare	3–4
Avsynare	2
Kettlare	2–3
Strumpsömmare	1–3
Strumpavsynare	2
Design, finslipning	4
Avsynare och parmakare	2
Stämplare och packare	1–2
Övriga anställda på trikå- och strumpstickriet	2–5
FÄRGERI OCH APPRETERINGSANSTALT	
Färgare	4
Personer som bleker tyg	4–5
Övriga färgare	4
Assistenter till färgare och personer som bleker tyg	2
Färgkokare och vägare	4–5
Breddjusteringsmaskinsanvändare	4
Torkmaskinsanvändare	3
Övriga appreteringsmaskinsanvändare	3–5

Assistenter till alla som använder appreteringsmaskiner	1–3
Personer som använder ruggningsmaskiner och snittmaskiner	2–3
Tillverkare och ritare av schemat	5
Tryckmaskinsanvändare	3–5
Assistenter till tryckmaskinsanvändare	1
Avsynare	2–3
Packare	1–2
Övriga anställda på färgeriet och appreteringsavdelningen	2–5
ANSTÄLLDA PÅ FABRIKSSERVICEAVDELNINGEN ENLIGT PRODUKTIONSENHET	1–5
SPECIALTEXTILINDUSTRI	
Anställda på avdelningen för sjukhusförnödenheter	1–5
Avsynare	3
Anställda på paketeringslinjen	3
Sterilisering	3
Anställda vid plasttygsfabriker	2–5
Anställda på täckavdelningen	1–5
Anställda vid fabriker som tillverkar fuskpäls	1–5
Anställda vid fibertygsfabriker	1–5
Personer som sköter fiberduksmaskinen	5
Personer som använder fiberduksmaskinen	4
Anställda vid mattfabriker	1–4
Vävning vid en mattfabrik	3–4
Anställda inom pappersspinning och vid repfabriker	1–5
Anställda på avdelningar för glastextil	1–5
Anställda vid skumplastfabriker och fabriker som tillverkar sängkläder	1–5
Anställda inom tillverkning av flaggor och emblem	1–5
Anställda vid maskinfiltfabriker	1–5
Sömmare	2–3
Personer som sköter nålningsmaskinen	5
Anställda vid fabriker som tillverkar resårmatrasser	1–5
Anställda inom övrig tillverkning av specialtextiler	1–5
Anställda inom fjäderbearbetning och tillverkning av dunprodukter	1–5
Anställda som tillverkar persienner	1–5
TILLSKÄRNINGSAVDELNING	
Ritning (överdrag, foder)	
Ritningsplanering	5
Sammanställare	4–5
Mönstermästare, mönstermakare	5
Efterarbeten inom ritningsplanering (ritning för sammanställning)	3
Krävande läggning och/eller tillskärning	
Läggning	4
Tillskärning och tillskärning av päls	5
Läggning och tillskärning	5
Tillskärning av läder	4–5
Tillskärning med automatmaskin (maskinanvändare)	5

Läggning och/eller tillskärning	
Läggning	3
Tillskärning	2–4
Läggning och tillskärning	4
Transport- och hjälparbeten på tillskärningsavdelningen	
Transport	2–3
Registrering, övergripande numrering	2–3
Numrering, stämpling	2
Buntning	2
Övriga hjälparbeten på tillskärningsavdelningen	2
Tillskärning av måttbeställda plagg och mönster	
Tillskärning av mönster	4–5
Övriga arbeten på tillskärningsavdelningen	
Arbetsskiftssystem på tillskärningsavdelningen (reservarbetare)	5
Gradering av mönster	5
Kontroll av tillskärda produkter	3
SÖMNADSAVDELNING	
Maskinsömnad	
Ficksömning (tillverkning av ytterfickor från början till slut)	4
Sömmare, krävande sömnad i tempoarbete	4–5
Sömmare, lätt sömnad i tempoarbete	2–3
Arbeten som utförs med särskilda maskiner	
Krävande arbeten som utförs med särskilda maskiner	4–5
Lätta arbeten som utförs med särskilda maskiner	2–3
Fällsömnad	3
Skyttelsömnad	3
Handarbeten	
Handarbeten	3–5
Mellanpressning	
Krävande mellanpressning	4–5
Lätt mellanpressning	3
Specialformer av arbete	
Skräddare i yrkesarbete	5
Arbete som avbytare vid ackord (reservarbetare)	4–5
Mönstersömnad	4–5
Sömnad av ett helt stycke	4–5
Arbetsfördelare	2–4
Reparatör av färdiga produkter (i butiken)	5
Broderi	3
Silketryck	2–3

Separata arbeten	
Krävande separata arbeten	3–5
Lätta separata arbeten	2–3
Manuellt tygtryck	4
Läder- och pälsarbeten på sömnadsavdelningen	
Lädersömnad	3–4
Sortering av pälsar efter färg	5
Krävande läder- och pälssömnad	4–5
Sömnad av ett helt stycke	4–5
Tillverkning av prov	5
Sedvanlig avsyning av läderprodukter och pälsvaror	4–5
Slutlig avsyning av värdefulla pälsvaror och motsvarande	5
Krävande reparationsarbeten i anknytning till läder- och pälsaccessoarer	5
Maskinhantering av mockapäls	4
Spikning av päls	4
Limning och vikning	3–4
Att sätta fast mittstycket	4
Arbeten på svetsverkstaden för stora serier	
Krävande svetsning i tempoarbete	3–5
Lätt svetsning i tempoarbete	2
AVDELNING FÖR APPRETERING	
Handmanövrerad maskinpress	4–5
Halvautomatisk maskinpress	3–5
Automatisk maskinpress	2–5
Järnarbeten	1–5
Ängdocka	3–4
Vikarierande vid ackord i pressning	5
Arbetshandledare	5
Vikning av skjortor och motsvarande produkter	2–3
Mätning och numrering av mössor	2–3
LAGER	
Specialformer av arbete på lager	
Arbeten på tillbehörslager	2–3
Avsyning av tyg	3–4
Sedvanliga arbeten på lager	
Uppsamling av beställningar	2–3
Lossning och packning av sändningar	2–3
Registrering av sändningar	2–3
Övriga lagerarbeten	
Övriga lagerarbeten	3–5
– förvaltare av en lagerdel	3
– lagerförvaltare	5

BILAGA 2 Bestämmelser om veckoslutsskift

Inom textil- och modebranschen är det möjligt att arbeta även i s.k. veckoslutsskift.

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska avtala om en övergång till veckoslutsskift.

Tidpunkterna för när arbetstiden börjar och slutar ordnas enligt de övriga skiften i företaget t.ex. som följer:

fr 23–lö 11	I skift
lö 11–lö 23	II skift
lö 23–sö 11	I skift
sö 11–sö 23	II skift

Förbunden har avtalat om att den ordinarie arbetstid per dygn i de arbetstidsformer som avses i detta avtal är högst 12 timmar.

Måltiderna och rasterna ska ordnas så att arbetstagaren med beaktande av att arbetsskiftet är längre än normalt har möjlighet att tillräckligt ofta inta måltider och förfriskningar under arbetsskiftet.

Möjligheterna att ordna måltidstjänster ska utredas lokalt.

Arbete utförs under årets alla veckoslut bortsett från följande:

- tre veckoslut under sommarsemester,
- ett veckoslut under vintersemester (genom lokala avtal om en uppdelning av vintersemesteren går det att arbeta även under detta veckoslut),
- jul,
- påsk eller midsommar.

Längden på semesteren räknas enligt lagen så att varje full semesterkvalifikationsmånad ger antingen två eller 2,5 vardagar. Med en full semesterkvalifikationsmånad avses en månad under vilken arbetstagaren har arbetat två hela veckoslut. Vid beräkning av semester betraktas som dagar likställda med arbetade dagar de arbetsdagar under vilka arbetstagaren medan anställningsförhållandet pågår har varit förhindrad att utföra arbete på grund av de orsaker som nämns i 7 § i semesterlagen.

När arbetstagaren är berättigad till 2,5 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad ska de tas ut som följer:

- tre veckoslut under den allmänna sommarsemesteren och
- ett veckoslut under den allmänna vintersemesteren.

Semesterlönen belopp är 4 x lönen för 43 timmar i fråga om de arbetstagare som är berättigade till två semesterdagar per månad och 5 x lönen för 43 timmar i fråga om de arbetstagare som är berättigade till 2,5 semesterdagar per månad dvs. arbetstagarens semesterlön motsvarar den lön som han eller hon hade fått om han eller hon skulle ha arbetat under dessa veckoslut. De som är berättigade till en kortare semester får en motsvarande del. Semesterpremien är den normala 50 procent av semesterlönen.

Semesterlönen och semesterpremien betalas till arbetstagarna i veckoslutsskift samtidigt som till de arbetstagare som arbetar enligt de övriga arbetstidsformerna.

Lönen till arbetstagarna i veckoslutsskift utgörs som följer:

Antalet vanliga timmar är 24/veckoslut =				24 t
på en lördag ersätts såsom	100 %	övertidsarbete	4 t	4 t
på en söndag "	50 %	"	2 t	1 t
på en söndag "	100 %	"	2 t	2 t
förhöjning för söndagsarbete	100 %	"	12 t	<u>12 t</u>
				43 t

Om personen utöver veckoslutsskiftet kallas till ett normalt 1-, 2- eller 3-skift får han eller hon för det arbete som utförs under veckan en enkel lön för de åtta första timmarna, en lön förhöjd med 50 procent för de åtta därpå följande timmarna och en lön förhöjd med 100 procent efter det.

Trots att timmarna ersätts som överstidsarbete betraktas eller statikförs de inte som övertidstimmar enligt lagen.

Skiftarbetstilläggen betalas utifrån det skift under vilket timmarna i det normala treskiftsarbetet infaller.

Lön för sjukdomstid betalas i de fall som avses i kollektivavtalet. Ifall en person insjuknar så att han eller hon är frånvarande från veckoslutsskiftet på lördag, söndag eller de båda dagarna får han eller hon betalt för de timmar som ingår i veckoslutet (43 timmar) avräknat med åtta timmar = 35 timmar.

Ifall anställningsförhållandet oavbrutet har pågått minst ett år innan arbetsoförmågan började görs avdraget inte.

Om en arbetstagare som arbetar i veckoslutsskiftet har varit arbetsoförmögen i sju dagar efter den dag under vilken han eller hon blev sjuk betalar arbetsgivaren en full lön för veckoslutet.

Ifall sjukdomen varar över ännu ett annat veckoslut anses veckoslutsskiftet för hans eller hennes del ha avslutats från och med den dag under vilken han eller hon blev sjuk och han eller hon får sjukförsäkringsersättning på ett normalt sätt.

Förbunden rekommenderar att arbetstagaren ska behålla sitt medlemskap i sjukkassan för den tid under vilken han eller hon arbetar i veckoslutsskiftet.

Söckenhelgersättningen är lönen för åtta timmar och den betalas för de söckenhelger som ska ersättas enligt detta kollektivavtal.

Ifall lokala avtal om arrangemang som avviker från detta avtal ingås ska de innan de blir tillämpliga föreläggas förbunden för godkännande.

Ifall systemet slopas på grund av att det inte finns arbete ska uppmärksamhet fästas vid de faktorer som enligt § 17 i avtalet om uppsägningsskydd påverkar den ordning i vilken arbetstagare ska sägas upp och permitteras, dvs. yrkesskicklighet, anställningsförhållandets längd och försörjningsplikt.

Till övriga delar iakttas kollektivavtalet för textil- och modebranschen.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEXTIL- OCH MODEBRANSCHEN

- 74 -

ANVISNINGAR FÖR HUR MAN Fyller i ARBETSAVTALET

Arbetsgivare:

Arbetsgivaren ska använda sitt officiella namn, inte t.ex. ett produktnamn.

Arbetsgivarens hemort eller driftställe:

Hemort eller driftställe och dess adress.

Arbetslagare och personbeteckning:

Personbeteckningen behövs för att arbetsgivaren entydigt kan specificera arbetslagaren så att arbetslagaren kan uppfylla sina skyldigheter som arbetslagare. Personbeteckningen får inte i onödan antecknas i dokument som skrivs ut ur eller utifrån ett personregister.

Adress:

Adress ska anges för att arbetslagaren vid behov kan hålla kontakt med och skicka meddelanden till arbetslagaren.

Arbetsavtal som gäller tills vidare/arbetsavtal för viss tid:

Utgångspunkten är att arbetsavtalet gäller tills vidare. Av grundad anledning kan arbetsavtalet ingås för viss tid.

Den tidpunkt då utförandet av arbetet inleds:

Den dag då arbetet inleds.

Grunden för ett arbetsavtal för viss tid:

Här anges den grundade anledningen till att arbetsavtalet ingås för viss tid, t.ex. vikariat, arbetslagarens egen begäran.

Längden på ett arbetsavtal för viss tid:

Längden antecknas enligt kalendertiden. Om tidpunkten för upphörandet inte är känd anges den omständighet utifrån vilken arbetsavtalets varaktighet bestäms.

Prövotid som iakttas i arbetsavtalet:

Ifall parterna avtalar om en prövotid anges längden på den här. I regel kan prövotiden vara högst sex månader. I ett anställningsförhållande för viss tid som är kortare än ett år får prövotiden högst utgöra hälften av hela arbetsavtalets längd. Om det i det kollektivavtal som är bindande för arbetslagaren finns en bestämmelse om prövotid ska en anteckning om att den iakttas göras här.

Platsen där arbetet utförs eller en utredning om de principer enligt vilka arbetslagaren arbetar på olika arbetsställen:

Den plats där arbetslagaren i huvudsak arbetar eller varifrån han eller hon utför sitt arbete anges här.

Huvudsakliga arbetsuppgifter:

De huvudsakliga arbetsuppgifterna eller en arbetsbeteckning anges här.

Kollektivavtal som ska tillämpas:

I början av ett anställningsförhållande kan det kollektivavtal som ska tillämpas vara det kollektivavtal som med stöd av lagen om kollektivavtal är bindande för arbetslagaren (utifrån vilken organisation arbetslagaren är medlem i), det kollektivavtal som arbetslagaren är skyldig att iakttä med stöd av dess allmänt bindande verkan, annat kollektivavtal som man har avtalat om att ska följas, ifall de nämnda kollektivavtalen inte blir tillämpliga.

Lön för arbetet och annat vederlag:

Lönebestämningsgrund: Lönen kan basera sig på tid, prestation eller annat.

Lön i början av anställningsförhållandet:

Grundlönsens penningbelopp eller löneklass, lönegrupp etc. enligt kollektivavtalet.

Naturaförmåner och deras penningvärde:

Naturaförmåner och deras beskattningsvärde eller annat penningvärde anges här.

Lönebetalningsperiod:

Om grunden för tidlönen är kortare än en vecka ska lönen betalas ut åtminstone två gånger per månad och i övriga fall en gång per månad.

Lönebetalningsdagar:

Lönen ska betalas ut på lönebetalningsperiodens sista dag, om annat inte avtalas. Om lönen förfaller till betalning på en helgfri lördag eller vissa högtidsdagar ska lönen betalas ut på den föregående vardagen.

Lönen betalas på kontot:

Bankens namn och det konto på vilket lönen betalas.

Arbetstid:

Ordinarie arbetstid: timmar / dygn; timmar / vecka; timmar / en period på två eller tre veckor.

Semester:

Längden på semestern och de andra villkoren för semestern bestäms utifrån semesterlagen och kollektivavtalet (t.ex. semesterpenning). Ifall det utöver dessa har avtalats om någonting annat anges det här.

Uppsägningstiden:

Den uppsägningstid som ska iakttas ska antecknas separat för båda parternas del. Om det inte avtalas någonting om uppsägningstiden bestäms den utifrån lagen och kollektivavtalet.

Övriga avtalsvillkor:

Även andra än de nämnda uppgifter som är väsentliga för arbetsavtalet ska ges arbetslagaren för kännedom genom att de anges i arbetsavtalet.

Uppgifter om villkoren för anställningsförhållandet kan också ges genom att man hänvisar till den aktuella lagen eller kollektivavtalet

BILAGA 4 Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Formel Antalet anställda som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x branschens koefficient =
tid i timmar/4 veckor

Branschens Branscher koefficient fr.o.m. 1.4.1986		
0.305	1	Malmgruv- och gruvverksamhet; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadam
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Tillverkning av mineralprodukter (t.ex. stenull) som inte nämns någon annanstans; tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter; tillverkning av fartyg och båtar; tillverkning av spårbundna fordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träprodukter; tillverkning av glas och glasprodukter; tillverkning av massa och papper; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Framställning av läskedrycker; tillverkning av maskiner; tillverkning av bilar och flygplan samt övrig tillverkning av fordon; tillverkning av icke-metalliska möbler; tillverkning av byggnadskeramik, cement och bruk
0.201	8	Tillverkning av plastvaror; tillverkning av industrikemikalier; tillverkning av gödselmedel och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; övrig tillverkning av kemiska produkter och gummiprodukter; tillverkning av färg, lack, tvättmedel samt kosmetiska medel
0.193	9	Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; tillverkning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (med undantag av läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; sockertillverkning; övrig utvinning av mineraler (än sådan som avses i 1 punkten)
0.186	10	Petroleumraffinering; tillverkning av elektriska industrimaskiner och hushållsmaskiner; tillverkning av läder; tillverkning av konstgjorda ämnen
0.179	11	Beredning av grönsaker och frukt, tillverkning av bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelsframställning; framställning av djurfoder; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, kolumnsnören och nät samt övrig textilvarutillverkning; tillverkning av pappers- och pappförpackningar och tillverkning av övriga pappersvaror; pålsberedning; tillverkning av väskor och lädervaror
0.164	13	Tillverkning av instrument och övriga finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, sportutrustning etc.; tillverkning av läkemedelspreparat; tillverkning av radio, televisioner och övrig kommunikationsutrustning
0.156	14	Vattenrening och vattendistribution; tillverkning av mattor; spinning, vävning och appretering av textilier, tillverkning av triksåpprodukter; textilsömnad; tillverkning av skor; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksvaror
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av kläder
0.112	16	Kontorsarbeten

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

BILAGA 5

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2025–2027

Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt unga som deltar i TUVA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet *Lär känna arbetslivet och tjäna en slant*.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt från företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt deltagare i TUVA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant".
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 6 och 31.8 under åren 2025–2027. Man kan göra endast en praktikperiod med samma arbetsuppgift enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som år 2025 uppgår till 375 euro och år 2026–2027 till 395 euro. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors 28.4.2025

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Industrifacket rf

BILAGA 6

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
INDUSTRIFACKET RF

**ANVÄNDNING AV ARBETSPRAKTIKANTER/SOMMARVIKARIER INOM
AVTALSBRANSCHEN FÖR SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY ÅREN 2025–
2027**

Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf är överens om att behovet av utbildning som ordnas på arbetsplatsen i enlighet med examenskraven för yrkesutbildning är stort. Det är önskvärt att företag inom de branscher som Suomen Tekstiili ja Muoti ry representerar aktivt skulle kunna erbjuda ungdomar och studerande arbetsmöjligheter och på så sätt göra branschen känd med tanke på framtiden.

Eftersom den ovan nämnda praktiken som är obligatorisk för att slutföra studierna genomförs även på sommaren, har förbunden diskuterat de principer som företag tillämpar vid anställning av ovan nämnda praktikanter vid sådana omständigheter där arrangemang i anslutning till permittering eller uppsägning pågår i företaget.

Förbunden är överens om att arbetsgivaren trots den skyldighet att erbjuda arbete och återta anställda som avses i arbetsavtalslagen kan anställa en arbetspraktikant i en situation där arbetstagare har sagts upp eller permitterats ifall:

- arbetspraktikanten inte står i anställningsförhållande
- om arbetspraktikanten står i anställningsförhållande:
 - arbetspraktiken är en del av en obligatorisk examen (en i 16 § i lagen om yrkesutbildning och 5 § i förordningen om yrkesutbildning (811/1998) föreskriven inläring i arbetslivet som hör till yrkesutbildning på andra stadiet, annan obligatorisk examensinriktad arbetspraktik samt arbetslivsorientering som avses i lagen om grundläggande utbildning och förordningen som utfärdats med stöd av denna; eller
 - arbetspraktikanten inte ersätter arbetsgivarens behov av extra arbetskraft; eller
 - arbetspraktikanten inte ersätter en uppsagd eller permitterad arbetstagare; eller
 - arbetspraktikantens arbetsinsats och arbetsuppgifter inte till sin natur kan jämföras med en normal arbetstagares; eller
 - arbetspraktikanten står i ett kortvarigt, tidsbundet anställningsförhållande.

I företagen förhandlas på det sätt som avses i samarbetslagen när arbetspraktikanter och sommarvikarier anställs. Förtroendemannen ska underrättas om arbetspraktikanter och sommarvikarier som kommer till företaget.

Helsingfors 28.4.2025

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Industrifacket rf

BILAGA 7

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
INDUSTRIFACKET RF

Tillämpningsanvisning gällande fackföreningsutbildning i små och medelstora företag inom textil- och modebranschen

Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i antalet fackföreningskurser och personalens företrädares rätt att delta.

I små och medelstora företag deltar personalens företrädare (förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige) i arbetet och i representationsuppdrag, och därför kan deltagande i kurser vara en kännbar olägenhet för företagets produktion eller verksamhet. Av ovan nämnda skäl är kurstakten vanligen långsammare i små och medelstora företag än i stora företag. Kurserna får inte äventyra leveranssäkerheten. Övertidsarbete undviks om möjligt och man strävar efter flexibla arrangemang för befrielse från arbetet.

Förbunden konstaterar att deras åsikt är att ett välfungerande samarbete på arbetsplatsen genomförs planenligt och långsiktigt. Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren tillsammans med personalens företrädare behandlar

- de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och hur dessa genomförts på arbetsplatsen
- gemensamma mål för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som Industrifacket ordnar och som omfattas av arbetsgivarens understöd och principerna för dessa
- behovet av utbildning i anslutning till uppgifter och gemensamma mål samt utbildningens tidsplaner och mål.

Parterna rekommenderar att en liknande diskussion, inklusive utbildningsbehov, förs med arbetarskyddsfullmäktig.

Utgångspunkten är personalens företrädare kan delta i enskilda med kollektivavtalet förenliga fackföreningskurser som ersätts och som utbildningsgruppen godkännt endast en gång per kurs.

Om personalens företrädare har ansökt till en kurs och arbetsgivaren har fattat ett negativt beslut eller om arbetsgivaren är tvungen att flytta kursen av produktions- eller verksamhetsrelaterade orsaker, strävar man efter att gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt som är lämplig.

I oklara situationer kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Suomen Tekstiili ja Muoti ry:s anställningsexperter.

Utgångspunkten är att i fråga om små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig från samma företag eller deras suppleanter samtidigt i fackföreningskurser, om inget annat avtalas lokalt.

Förbunden rekommenderar att personalrepresentanternas deltagande i fackföreningskurser vad gäller representanternas representationsperiod tidsmässigt fördelas så att deltagandet i kurserna inte för mycket belastar produktionsverksamheten eller arbetsarrangemangen.

För att göra det möjligt för arbetstagare vid små företag att delta i fackföreningskurser utreder Industrifacket senast 30.10.2021 möjligheterna att öka utbudet av kortare kurser och flerformskurser (delvis även webbaserade kurser) vid sina institut.

Helsingfors 21.10.2020

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Industrifacket rf

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Avtalsparterna strävar efter att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet. Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem i ärenden som skall behandlas inom företagen. Rätt att välja representanter samt dessas rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar, i detta avtal och i andra avtal. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Arbetsledningens rättigheter

En arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt leda arbetet.

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

När någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, bör de i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommits med arbetsgivaren, rätt att bekanta sig med förhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som de representerar arbetar.

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan man inleder en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk meddelar man riksförlikningsmannen och den andra avtalsparten i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelse tidpunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Protokollsanteckning:

Bestämmelser om skyldigheten att meddela om en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd eller en utvidgning av en sådan finns i 7 § i lagen om arbetstvister.

Förändring av organisationen och andra dylika förändringar

När verksamheten vid en arbetsplats väsentligt har inskränkts, utvidgats eller genomgått en väsentlig organisationsförändring till följd av att rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller det sker någon annan motsvarande förändring, anpassas samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar den förändrade storleken och strukturen på arbetsplatsen.

Laghänvisningar

Till den man inte har avtalat om något annat i detta avtal iakttas lagen om samarbete inom företag samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2

SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter skall i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi skall man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapar man en möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter

De åtgärder som skall genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

I samarbete mellan parterna på en arbetsplats följer man med lämpliga mellanrum upp utvecklingen av produktiviteten, produktionen och personalen. Man kommer lokalt överens om behövliga uppföljningssystem och nyckeltal.

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som skall tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetstagare vara jämnt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland de arbetstagare som berörs av utvecklingsprojektet.

Om man inte kommer överens om något annat skall en förhandlingsdelegation enligt lagen om samarbete grundas vid företaget eller en del därav, ifall alla personalgrupper så önskar, när personalens antal överstiger 200.

För genomförandet av utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor som hör till utvecklingsverksamheten. Det kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren vid företagets utvecklingsverksamhet anlitar en utomstående konsults tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultbolagets verksamhet är förenlig med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärder och genomförandet av dessa i praktiken kopplas nära samman med företagets personalpolitik, i synnerhet med anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som skall uppgöras på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen skall delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser angående förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen bör vara en arbetstagare vid ifrågavarande arbetsplats och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han sådan huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det skall väljas en förtroendeman. I dylika fall skall man fästa uppmärksamhet vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin täckning sådana att de främjar handläggning av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen skall man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och även med tanke på skiftarbete förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagarna vid avdelningen. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen skall fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte störa arbetet. Överenskommelse om valtider och vallokaler skall ingås med arbetsgivaren minst 14 dygn före valet. Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet

Gemensam syn på utvecklingsbehov

I början av huvudförtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla och förbättra företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten. Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller tillämpning av arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt i frågor som gäller utvecklande av företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för upprätthållande och utvecklande av förhandlings och samarbetsverksamheten mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

En arbetstagare bör utreda en fråga som ansluter sig till hans arbetsförhållande med sin förman. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

När de lokala parterna gemensamt kräver det har de förbund som omfattas av kollektivavtalet rätt att sända sin representant till den lokala tvisteförhandlingen.

Om en meningsskiljaktighet som uppkommit på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, iaktas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten gäller upphörande av arbetsförhållandet för en sådan förtroendeman som avses i detta avtal, skall dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för indragningen har bestridits.

3.2 Bestämmelser angående arbetarskydd

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utför övriga uppgifter som enligt lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Ifall det inte avtalats lokalt om andra uppgifter har ett skyddsombud till uppgift att delta i handläggningen och förverkligandet av de samarbetsfrågor inom arbetarskyddet, vilka hänför sig till hans verksamhetsområde. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också den IT-utrustning, de program i anknäpning till den och den internetanslutning (e-post) som företaget allmänt använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. I bedömningen kan bl.a. beaktas företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, de behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Ombud

Lokalt avtalas om val av skyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket punkt 3.1 beträffande valet av förtroendemän. Dessutom skall arbetarskyddsrisker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av andra organ för främjande av arbetarskyddet samt om ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens art, omfattning, antalet anställda och uppgifternas art samt andra omständigheter. Om man inte kommit överens om någon annan samarbetsform grundas en arbetarskyddskommission för samarbetsverksamheten i arbetarskyddsfrågor

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, bör arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER ANGÅENDE FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES OCH SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För handläggande av uppgifterna beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Andra förtroendemän än huvudförtroendemannen, skyddsombudet samt andra representanter för personalen, vilka enligt detta avtal deltar i samarbete mellan företaget och personalen, beviljas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

När man bedömer behovet av befrielse skall man beakta bl.a. antalet arbetstagare som hör till ifrågasvarande personalgrupp, produktionens och verksamhetens natur samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. För handläggande av ofrånkomliga ärenden skall arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till arbetet. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemann- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter har sammanslagits för en och samma person, beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielse från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en i detta avtal avsedd representant för personalen går miste om under arbetstid när han deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han annars utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utom ordinarie arbetstid, betalas för sålunda förlorad tid övertid ersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Den medeltimförtjänst som används vid beräkningen av ersättning för inkomstbortfall avtalas branschvis, om man inte mellan förbunden kommit överens om ersättning av inkomstbortfall på något annat sätt.

4.2 Ställning

Anställningsförhållandet

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud och andra representanter för personalen är i sina arbetsförhållanden till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de handhar sina förtroendeuppgifter vid sidan av sina egna arbeten eller om de blivit

delvis eller helt och hållet befriade från sina arbeten. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågakarande uppgift. Han får inte medan han sköter denna syssla eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågakarande uppgift. Han får inte heller förflyttas till ett arbete av mindre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Om en till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, bör åt honom ordnas ett annat arbete med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och av hans yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig bör motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall man tillfälligt är tvungen att flytta ett arbetarskyddsombud till ett arbete utanför hans egentliga verksamhetsområde, skall man eftersträva att förflyttningen inte i oskälig utsträckning medför olägenheter för skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att en huvudförtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppgifter har upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida hans yrkesskicklighet som arbetstagare bibehållits eller förutsätter yrkesutbildning för återgång till den tidigare uppgiften eller motsvarande arbete. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla beaktas hur lång befrielsen från arbetet varit, verksamhetsperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemanns och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överläts eller del av denna mister sin självständighet är förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig berättigad till efterskydd för en viss tid efter att uppdraget upphört enligt punkt 4.3 i denna överenskommelse.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte helt nedläggs. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Individuellt skydd

Annan förtroendemän än huvudförtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte majoriteten av de arbetstagare förtroendemannen representerar givit sådant samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1--3 § arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han eller hon skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt oaktat varning försummat att fullgöra sina arbetsförpliktelser.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd skall också tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som uppställts av fackavdelningens möte och om vilken fackavdelningen lämnat skriftligt meddelande till arbetsgivaren. Bestämmelserna skall också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandidaterande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna angående anställningsskydd skall ännu sex månader efter att huvudförtroendemanna- eller arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget upphört tillämpas på en arbetstagare som verkat som huvudförtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ersättningar

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, skall arbetsgivaren erlagga en ersättning till honom eller henne som motsvarar minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen. Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för sådan permittering som enligt denna överenskommelse är orgrundad fastställs på basis av 12 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

4.4 Ställföreträdare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på en suppleant för huvudförtroendemannen och vice arbetarskyddsfullmäktig under den tid de i enlighet med sådan anmälan som förutsätts i detta avtal fungerar som ställföreträdare.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Uppgifter om inkomst för en grupp med färre än sex arbetstagare ges inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik som förutsatts ovan, skall man skilt avtala om de löneuppgifter som skall ges till huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligen få uppgifter om namn och lönegrupp eller motsvarande för arbetstagarna inom hans verksamhetsområde samt uppgifter om tidpunkten när ett arbetsförhållande inletts, om man inte branschvis eller lokalt avtalar om annat. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de arbetsprissättningssystem som gäller i företaget samt med regler och beräkningsgrunder för miljötillägg som används vid olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren meddelar på förhand huvudförtroendemannen om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och servicearbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan motsvarande orsak är möjligt, kan meddelandet av uppgifterna under dessa förhållanden också ske i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgifter meddelas också i mån av möjlighet arbetarskyddsfullmäktigen.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

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

Arbetsbrottsbrottsföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som i enlighet med arbetsbrottslagen uppgörs över nöd- och övertidsarbete, på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigt har rätt till enligt lag.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen erhåller ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att utföra sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigt, arbetarskyddsombud och andra arbetarskyddsorgan sådana lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga vid skötseln av dessas uppgifter.

Uppgifter angående företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

När företagets bokslut fastställts en redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt bokslutet.

Minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation, av vilken framgår framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Ärligen en personalplan som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

Ofördröjligen betydande förändringar av ovan nämnda uppgifter.

I de företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges företagets bokslutsuppgifter enligt 10 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

I samband med presentation av bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner är det ändamålsenligt att informera personalen eller dess representanter om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och utsikter beträffande utvecklingen med hjälp av nyckeltal som klargör dessa.

De allmänna principer eller anvisningar som skall iakttas i företaget vid skötseln av personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

Parterna rekommenderar att man i samband med presentationen av ovan avsedda uppgifter beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också skall redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

Sekretessplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Industrifacket rf och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler arrangera möten i arbetsmarknadsärenden eller frågor angående arbetsförhållandena på arbetsplatsen enligt vad man kommit överens om mellan avtalsparterna, branschvis eller i enlighet med hävdvunnen praxis på arbetsplatsen.

En sammanslutning av personalen som avses i föregående stycke har rätt att utom arbetstid, antingen innan arbetstiden börjar, på måltidsrasten eller efter arbetstiden till sina medlemmar dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden som ansluter sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller till arbetsmarknadsfrågor i allmänhet i matsalen, omklädningsrummen eller i andra med arbetsgivaren överenskomna motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. utanför fabrikssalen o.d. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen utkommer ett för personalen avsett informationsblad har ovan nämnda sammanslutning av personalen rätt att använda detta för att kungöra ovan nämnda möteskallelser eller meddelanden, eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av denna.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke under arbetstid ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för den kurstid och för den restid som sker under ordinarie arbetstid. Lönen för en person som är anställd mot vecko- eller månadslön sjunker inte för den tid kursen och resorna varar.

Om utbildningen sker utanför arbetstid ska deltagandet överenskommas med arbetstagaren i fråga. I sådana fall ersätts direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet och kostnader för helpension vid internatkurser.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete på arbetsplatsen anordnas av Suomen Tekstiili ja Muotiry och Industrifacket rf gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. Enligt villkoren i denna överenskommelse kan i en grundkurs delta en person som är medlem i

arbetskyddskommission, arbetskyddsfullmäktig, vice arbetskyddsfullmäktig, arbetskyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetskyddsfullmäktig.

Till den som deltar i utbildning utbetalas ersättning enligt punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänförs till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter och medlemsförbunden gemensamt vidtar åtgärder för att ordna olika utbildningsalternativ som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp verkställandet av nämnda utbud av olika utbildningsalternativ.

7.3 Fackföreningsutbildning, bevarande av arbetsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av Industrifacket rf och som pågår en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt skall sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs bör göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och senast sex veckor innan kursen börjar, när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt denna överenskommelse. Samtidigt skall omfattningen av ersättningen klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid Industrifacket rf:s kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen mellan Suomen Tekstiili ja Muotiry och Industrifacket rf har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetskyddsfullmäktig, vice arbetskyddsfullmäktig, medlem i arbetskyddskommission och till ett skyddsombud i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning, som erläggs till arbetstagare som avses i stycket ovan, för varje sådan kursdag för vilken utbetalas ersättning för inkomstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna. Måltidsersättningens storlek uppgår till 30,37 euro år 2025. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att den tidigare måltidsersättningens belopp justeras enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker bland företagen i två former. Å ena sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på handels-, leverans-, ackords-, hyres- och uppdrags-, arbets- o.dyl. avtal mellan två självständiga företagare, varvid ifrågavarande arbete utförs av den utomstående företagaren utan att den andra avtalsparten befattar sig med arbetsprestationen. Den verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig utnyttjandet av utomstående arbetskraft på s.k. hyrning av arbetskraft, varvid det andra företagets lånemän utför arbete för ett annat företag under sistnämndas ledning och uppsikt.

Situationerna som nämns i första stycket ovan kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns i andra stycket för hyrd arbetskraft.

I avtal som gäller underleverans eller uthyrning av arbetskraft intas ett villkor, enligt vilket underleverantören och det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om man på grund av underleveransen undantagsvis är tvungen att reducera företagets arbetskraft, skall företaget sträva till att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören att, om denne behöver arbetskraft, med tidigare löneförmåner anställa friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet.

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

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen skall begränsa användningen av hyrd arbetskraft till att utjämna arbetstoppar eller i övrigt för att utföra sådana uppgifter som tids- eller kvalitetsmässigt är begränsade, när det på grund av arbetets brådskande natur, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt ifall det uppstår situationer där annan arbetsgivares lånemän en längre tid arbetar i normala arbetsuppgifter vid sidan av företagets fast anställda arbetstagare och under företagets arbetsledning.

De företag som använder hyrd arbetskraft skall på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som hör samman med det arbete dylika arbetstagare utför.

KAPITEL 9

AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

INDUSTRIFACKET RF

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

Tillämpningsdirektiv **Allmänt tillämpningsområde**

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Twister som gäller ovan nämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

Med stöd av detta avtal kan det utredas huruvida en uppsägning av arbetsavtalet på basis av 7 kap. 3–4 § arbetsavtalslagen det facto skett av orsak som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans person och om arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren av orsak som nämns i 2 § i en sådan situation då arbetsavtalet har hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 4–5 § arbetsavtalslagen.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även vid uppsägning och permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

En arbetsgivare får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7 kap. 1--2 § arbetsavtalslagen angivna sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7 kap. 1--2 § som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

7 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen upptar en särskild förteckning över grunder, som åtminstone inte kan anses vara sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iakttä bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Man har ytterligare strävat att precisera begreppet "särskilt vägande skäl" genom att räkna upp vissa exempel på fall där det enligt avtalet är tillåtet att avsluta ett arbetsavtal genom uppsägning.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning är sakliga och vägande bör man enligt arbetsavtalslagen förutom försummelsen att utföra i arbetsavtalet eller i lagen angivna förpliktelser beakta vikten av att arbetstagaren brutit mot dessa.

Vid en bedömning av huruvida skälen för uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren själv är sakliga och vägande bör arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att när en tillräcklig uppsägningsgrund övervägs bör man beakta alla på saken inverkan omständigheter.

Som grund för uppsägning räknas dessutom orsaker, som möjliggör en hävning av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen.

3 § Uppsägningstider

Da en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal skall han iakttä följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över 1 år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

Då en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal skall han iakttä följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott Uppsägningstid

- | | |
|---------------|----------|
| 1. högst 5 år | 14 dagar |
| 2. över 5 år | 1 månad |

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

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

Beräkning av bestämd tid

Om beräkning av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. Reglerna för beräkning av tidsfrister i lagen om beräkning av laga tid iakttas vid beräkning av sådana tidsfrister som enligt praxis hänförs till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstiden o.d. Vid beräkning av tidsfrister som hänförs till avtalet om uppsägningsskydd iakttas följaktligen, om inte annat avtalats, följande regler.

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

Exempel 1

Om arbetsgivare tillåter arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars tillåtningsmeddelandetid, infaller den första tillåtningsdagen 16.3.

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

Exempel 2

Om arbetsgivare säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30 september. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker den 31 juli, är även i detta fall 30 september anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlägga full lön åt arbetstagaren för uppsägningstiden.

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlägga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

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

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot nämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

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

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas som brev eller elektronisk post. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

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

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datum då arbetsavtalet upphör samt den grund för uppsägningen av arbetsavtalet som arbetsgivaren har kännedom om och på basis av vilken arbetsavtalet avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsdirektiv

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

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivare eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Behandling av ärendet i skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning

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

13 § Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas som omständigheter vilka ökar respektive minskar ersättningen, förutom det hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå även den förtjänstförlust arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med uppsägningen, den anledning arbetstagaren själv gett till uppsägningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Arbetsgivaren skall avdra till arbetstagaren betalda arbetslöshetsdagpenningar på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen.

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

Tillämpningsdirektiv

Andelen arbetslöshetsdagpenningar som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 % av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

Om en överenskommelse träffas om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning skall även från den överenskomna ersättningen göras avdrag enligt vad som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

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

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande överenskomma om tiden för meddelande om permittering samt på vilket sätt permitteringen verkställs när det är fråga om permittering för viss tid enligt 5 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

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

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har inte fastställts gränser för hur lång tid permitteringen får räcka.

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsedda och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för permitteringsmeddelande på fem (5) dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas en oförutsedd omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom egna åtgärder.

Under dessa omständigheter är den möjliga tiden för omställningsförhandlingar fem (5) dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen ska följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Omställningsförhandlingarna kan inledas genast efter att en förhandlingsframställning getts.

Protokollsanteckning:

En oförutsedd och exceptionell omständighet är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 § Förhandsmeddelande om permittering

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Förhandsmeddelandet skall ges utan dröjsmål så snart arbetsgivaren blivit medveten om att permittering är nödvändig. Efter att förhandsmeddelandet lämnats skall arbetsgivaren innan han ger arbetstagarna meddelande om permittering reservera arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda med anledning av förhandsmeddelandet.

Förhandsmeddelande behöver inte ges om arbetsgivaren på basis av annan lag än arbetsavtalslagen, annat avtal eller annan för honom bindande bestämmelse kan uppvisa motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 § 1–2 stycket.

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

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelsetid och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlägga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

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

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlägga lön som hänför sig till permitteringstiden. I regeringens proposition om arbetsavtalslag (RP 157/2000 rd) nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikten. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar skall arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

När permittering skett på tillsvidarebasis har ingen maximitid fastställts för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att häva arbetsavtalet oberoende av uppsägningstiden. Om arbetstagaren har vetskap om tidpunkten då permitteringen slutar har han eller hon inte denna rätt under de 7 dagar som föregår sluttidpunkten.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringstiden har arbetstagaren rätt att få sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra 14 dagars lön från uppsägningstidens lön ifall arbetstagaren har permitterats med stöd av lag eller enligt den avtalade 14 dagars tid för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om inte något annat avtalats.

Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet efter att permitteringen fortgått utan avbrott minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att erhålla sin lön för uppsägningstiden enligt vad som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalas.

I sådana fall då arbetstagare sagts upp på grund av minskning i arbetet och av samma orsak permitteras under uppsägningstiden, fastställs arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

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

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsmeddelandetid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt, utan permitteringsens begynnelsestidpunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som arbetet, som yppade sig under permitteringsmeddelandetiden, varar.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsedag med 7 dagar, d.v.s. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

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

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, vilket innebär att man inte tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsmeddelandetid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat. Ändringar i arbetstidsschemat i anslutning till de arbetstidsarrangemang som kollektivavtalet möjliggör likställs dock inte med förkortad arbetstid.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tillsvidarebasis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast 7 dagar tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att en arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

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

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

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

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

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställning

Då en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker eller i samband med saneringsförfarande, och han efter att anställningsförhållandet upphört behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren utfört, skall han inom den återanställningstid som föreskrivs i gällande lag erbjuda sin tidigare arbetstagare som fortsättningsvis söker arbete genom sysselsättningstjänsterna arbete.

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

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala arbetskraftsbyrån huruvida den uppsagda arbetstagaren söker arbete genom byrån. Med lokal arbetskraftsbyrå avses arbetskraftsbyrån på den ort inom vars distrikt arbete erbjuds. När arbetsgivaren vänt sig till arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetslösa arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta procedurreglerna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SEMESTERLÖNEAVTAL

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet mellan Suomen Tekstiili ja Muoti ry och Industrifacket rf.

I företag som ansluter sig som medlem i arbetsgivarförbundet under pågående semesterkvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer efter inträdandet.

2 § Semesterlön och semesterersättning

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Semesterdagsantal	koefficient	Semesterdagsantal	koefficient
2	16,0	17	123,6
3	23,5	18	131,2
4	31,0	19	138,8
5	37,8	20	146,4
6	44,5	21	154,4
7	51,1	22	162,4
8	57,6	23	170,0
9	64,8	24	177,6
10	72,0	25	185,2
11	79,2	26	192,8
12	86,4	27	200,0
13	94,0	28	207,2
14	101,6	29	214,8
15	108,8	30	222,4
16	116,0		

Är antalet semesterdagar större än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som erhålls då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som jämställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller -kommissions eller dessa organ motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Ikraftträdande

Detta avtal gäller från och med 1.12.2017 som en del av kollektivavtalet.

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

INDUSTRIFACKET RF

