

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.

2020–
2024

Kollektivavtal för
glasnings-,
byggnadsinglasnings-
och
glasförädlingsbranschen
13.2.2020–31.1.2024

Finlands Planglasförening rf
Industrifacket rf

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR GLASNINGS-,
BYGGNADSINGLASNINGS- OCH
GLASFÖRÄDLINGSBRANSCHEN**

13.2.2020–31.1.2024

KOLLEKTIVAVTAL FÖR GLASNINGS-, BYGGNADSLASNINGSGLASNINGS- OCH GLASFÖRÄDLINGSBRANSCHEN FÖR AVTALSPERIODEN 13.2.2020–31.1.2024 14

Allmänna bestämmelser	14
1 § Tillämpningsområde	14
2 § Iakttagande av allmänna avtal.....	14
Arbetsförhållandet.....	15
3 § När ett anställningsförhållande upphör	15
Arbetstid.....	16
4 § Arbetstid	16
5 § Dagliga vilotider.....	19
6 § Övertidsarbete, söndagsarbete, nödarbete och lördagsarbete	19
7 § Utryckningsarbete.....	20
Löner	21
8 § Tidlöner	21
9 § Ackordslön och resultat- och vinstpremie.....	23
10 § Övergång till månadslön.....	24
11 § Dyrortsklassificering.....	24
12 § Genomsnittlig timförtjänst.....	24
Övriga ersättningar	26
13 § Ersättningar för resekostnader	26
14 § Söckenhelgersättning	28
15 § Övriga ersättningar	29
SOCIALA BESTÄMMELSER.....	31
16 § Semester	31
17 § Semesterpremie	31
18 § Lön för sjuktid.....	32
19 § Läkareundersökningar	35
20 § Grupplivförsäkring	38
21 § Lokala avtal	38
Övriga bestämmelser.....	39
22 § Arbetarskydd	39
23 § Lönebetalning	39
24 § Förhandlingsordning vid meningsskiljaktigheter.....	39
25 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	40
26 § Ombud.....	41
27 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	42
28 § Principen om kontinuerliga förhandlingar	42
29 § Förtydligande av kollektivavtalet.....	42
30 § Arbetstidsbank.....	42
31 § Möten i administrativa organ i Industribranschernas fackförbund	43
32 § Ändringar i kollektivavtalet	43
Förkortning av arbetstiden inom glasnings-, byggnadslasnings- och glasförädlingsbranschen.....	45
1 § Tillämpningsområde	45
2 § Arbetstiden i intermittert treskiftsarbete	45
3 § Intjäning av ledighet	46
4 § Beviljande av ledighet	46
5 § Ersättning för ledighet	47
6 § Övertidsarbete per vecka.....	47
7 § Jämställande av ledighet med tid i arbete.....	48

8 § Avtalets giltighetstid	48
Allmänna avtalet	49
kapitel 1	49
Allmänna bestämmelser	49
Grundläggande rättigheter	49
Arbetsdirektionsrätt	49
Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden	49
Förhandsanmälan om arbetskonflikt	49
Tillämpningsområde	50
Förändring av organisationen och andra dylika förändringar	50
Laghänvisningar	50
kapitel 2	50
Samarbete på arbetsplatsen	50
utvecklingsverksamhet	50
Genomförande av samarbetet	50
Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan	51
kapitel 3	51
Samarbetsuppgifter och samarbetsorganisationer	51
3.1 Bestämmelser om förtroendemän	51
Val 51	
Uppgifter	52
Förhandlingsordning	52
3.2 Bestämmelser om arbetarskyddet	52
Uppgifter	53
Ombud	53
Begränsning av tillämpningsområdet	53
3.3 Meddelanden	53
kapitel 4	53
Bestämmelser som gäller förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombudets ställning	53
4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall	53
Befrielse	53
Ersättning för inkomstbortfall	54
4.2 Ställning	54
Arbetsförhållandet	54
Verksamhetsutrymmen	54
Löne- och omplaceringsskydd	55
Upprätthållande av yrkesskickligheten	55
4.3 Anställningsskydd	55
Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder	55
Individuellt skydd	55
Kandidatskydd	56
Efterskydd	56
Ersättningar	56
4.4 Suppleanter	56
kapitel 5	56
Arbetsgivarens informationsskyldighet	56
Uppgifter om lönestatistik och personal	56
Uppgifter om utomstående arbetskraft	57
Arbetstidsbokföring	57

Uppgifternas konfidentiella natur	57
Författningar	57
Uppgifter angående företaget	57
Sekretessplikt	58
kapitel 6	58
Personalintern informationsverksamhet och anordnande av möten	58
kapitel 7	59
Utbildning	59
7.1 Yrkesutbildning	59
7.2 Gemensam utbildning	59
7.3 Fackföreningsutbildning, anställningens kontinuitet samt anmälningstider	60
7.4 Ersättningar	60
7.5 Sociala förmåner	61
kapitel 8	61
Anlitande av utomstående arbetskraft	61
8.1 Allmänt	61
8.2 Underleverans	61
8.3 Hyrd arbetskraft	61
kapitel 9	62
Avtalets bindnade verkan	62
UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL	63
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	63
1 § Allmänt tillämpningsområde	63
2 § Grunder för uppsägning	64
3 § Uppsägningstider	64
4 § Försummelse att iakta uppsägningstid	66
5 § Meddelande om uppsägning	66
6 § Meddelande om uppsägningsgrunder	66
II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN	67
7 § Tillämpningsområde	67
8 § Meddelande om uppsägning	67
9 § Hörande av arbetstagaren	67
10 § Domstolsbehandling	67
11 § Skiljemannaförfarande	67
12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	67
13 § Ersättningens belopp	67
III PERMITTERING	68
14 § Permittering	68
15 § Förhandsutredning	68
16 § Permitteringsvarsel	69
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	72
17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft	72
18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet	72
19 § Återanställning	72
20 § Sanktionssystem	73
21 § Ikraftträdande	73
Avtal om semesterlön 2005	74
1 § Tillämpningsområde	74
2 § Semesterlön och semesterersättning	74

3 § Med arbetad tid jämställd tid	75
4 § Ikraftträdande	75

**Underteckningsprotokoll:
Kollektivavtal för glasnings-, byggnadsglasnings- och glasförädlingsbranschen**

Tid 15 mars 2020

Plats Hagnäskajen 1 A, HELSINGFORS

Närvarande Finlands Planglasförening rf:

Mika Selinko
Matti Lipponen
Jenni Heikkilä
Lassi Räsänen

Industrifacket rf:
Riku Aalto
Marko Rosqvist

1 § Undertecknande och förnyande av kollektivavtalet

Konstaterades att parterna idag har undertecknat kollektivavtalet för glasnings-, byggnadsglasnings- och glasförädlingsbranschen och förnyat det föregående kollektivavtalet enligt det förhandlingsresultat som nåddes mellan förbunden.

2 § Kollektivavtalets giltighet

Det nya kollektivavtalet träder i kraft 13.2.2020 och gäller till och med 31.1.2024. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om kollektivavtalet inte senast två (2) månader innan det löper ut skriftligt sägs upp av någondera parten.

3 § Löneförhöjningar

2.1 År 2020

A. Allmän förhöjning

Lönerna höjs 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent.

B. Lönetabeller

De i 8 § i kollektivavtalet avsedda normtimlönerna höjs från 1.4.2020 med 1,3 procent. Månadslönerna bildas av normtimlönerna enligt 10 § första stycket i kollektivavtalet.

Normtimlöner 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Cent/timme	Euro/månad
Praktikant	971	1735
Lönegrupp 1	1075	1917
Lönegrupp 2	1105	1973
Lönegrupp 3	1156	2064
Lönegrupp 4	1229	2194
Lönegrupp 5	1296	2314

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigas månatliga ersättningar

Beloppen för huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigas månatliga ersättningar höjs från 1.4.2020 med 3,3 procent och avrundas till närmaste euro. De månatliga ersättningarna är följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Ersättning euro/månad
1-5	47
6-10	61
11-20	71
21-30	84
över 30	92

2.2 År 2021

A. Allmän förhöjning

Lönerna höjs 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,0 procent.

B. Lönetabeller

De i 8 § i kollektivavtalet avsedda normtimlöner höjs från 1.4.2021 med 2,0 procent. Månadslöner bildas av normtimlöner enligt 10 § första stycket i kollektivavtalet. Normtimlöner 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Cent/timme	Euro/månad
Praktikant	990	1771
Lönegrupp 1	1097	1955
Lönegrupp 2	1127	2013
Lönegrupp 3	1179	2106
Lönegrupp 4	1254	2238
Lönegrupp 5	1322	2360

Lönejusteringar 2022 och 2023

Förhandlingar om lönejusteringar för båda åren ska föras före 15.3 under året i fråga. Om inget förhandlingsresultat uppnås ska kollektivavtalet sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på två månader.

Textändringar fr.o.m. 1.4.2020

Avtalsperiod 13.2.2020–31.1.2024

2 § ny punkt f

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.

Alla föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till kollektivavtalet förpliktas att undvika varje sådan arbetsstridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse.

Föreningar som är bundna av detta kollektivavtal är därtill skyldiga att se till att deras underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller på annat sätt överträder kollektivavtalets bestämmelser. Medan detta kollektivavtal är i kraft försöker man ordna och dimensionera politiska åtgärder eller sympatistridsåtgärder så att de stör produktions- eller serviceverksamheten så lite som möjligt.

4 §

punkt 2 nytt andra stycke

Arbetsgivaren och arbetstagen kan komma överens om att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst två timmar, förutsatt att den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst fyra månader. Avtalet kan ingås tillsvidare eller för viss tid. Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till mer än tio timmar genom lokalt avtal med huvudförtroendemannen, men till högst 12 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är 48 timmar. Arbetstiden bör utjämnas till den arbetstid som avtalats om för respektive arbetstidsform under en period på högst 52 veckor. Arbetsgivaren och arbetstagen kommer överens om saken sinsemellan efter att ett avtal har ingåtts mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren.

punkt 2 stycke 3

Företags- eller arbetsplats-specifikt kan avtalas om ordnande av den ordinarie arbetstiden även så att den är i genomsnitt 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 12 månader, medan den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 10 timmar lång och per vecka högst 50 timmar. Ifall det på arbetsplatsen finns en förtroendeman ska man med denne avtala om ordnande av den ordinarie arbetstiden som avses ovan.

4 §

Förlängningen av arbetstiden med 24 timmar i enlighet med konkurrenskraftsavtalet slopas stegvis.

År 2020 13.2.2020 (när avtalet ingicks)

antalet timmar minskar med 8 timmar till 16 timmar

1.1.2021

minskar med 8 timmar till 8 timmar

1.1.2022

minskar med 8 timmar till 0 timmar, dvs. slopas helt och hållet

Punkt 16 i 4 § stryks.

Tilläggs

en ny punkt 16

Nattarbete kan utföras i de situationer som nämns i arbetstidslagen.

Lokalt kan man avtala om att nattarbete utförs också i andra situationer med arbetstagarens samtycke. För nattarbete betalas en ersättning som är lika stor som nattskiftstillägget enligt 15 § 7 punkten i kollektivavtalet.

18 §

punkt 9 Egen anmälan (ny)

S.k. förfarande med egen anmälan med anknytning till en arbetstagares egen sjukdom

- En arbetstagare kan på egen anmälan vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och få lön för sjuktid enligt bestämmelserna om lön för sjuktid under en tidsperiod på högst tre dygn, förutsatt att arbetstagaren bevisligen anmäler varje sjukdag och orsaken till den till arbetsgivaren och att arbetstagaren visar upp en godtagbar utredning av orsaken till frånvaron när han eller hon återvänder till arbetet.
- Om arbetstagare inte iakttar den skyldighet att anmäla eller visa upp en utredning som fastställs ovan eller om det förekommer oklarheter i samband med arbetstagarens sjukfrånvaro eller de utredningar av sjukfrånvaron som visats upp, förlorar arbetstagaren sin rätt att vara frånvarande från arbetet på egen anmälan för en tidsperiod som avtalas lokalt.
- Till den del som en längre frånvaro på grund av sjukdom överskrider tre dagar ska en utredning enligt kollektivavtalet visas upp.
- Om ett s.k. förfarande med egen anmälan och tillhörande anvisningar redan används på arbetsplatsen ska detta förfarande och tillhörande anvisningar följas också under avtalsperioden.

Efter avtalsperioden samlar parterna in erfarenheter av förfarandet med egen anmälan och utvärderar hur förfarandet fungerar och om det behövs på arbetsplatserna inom branschen.

23 §

Protokollsanteckning:

Före en övergång till elektronisk lönespecifikation ska arbetsgivaren informera om tidpunkten för ändringen och se till att arbetstagaren vet hur och har möjlighet att skriva ut lönespecifikationen vid behov. I annat fall ges en skriftlig lönespecifikation.

Tekniska ändringar i kollektivavtalet

Namnet på arbetstagarföreningen ändras i alla kollektivavtalsbestämmelser till Finlands Planglasförening rf.

Bestämmelserna i den nya arbetstidslagen beaktas i kollektivavtalet.

Verksamhetsförutsättningarna för branschens företag förbättras

En ny arbetsgrupp tillsätts med uppgift att tänka ut hur verksamhetsförutsättningarna för branschens företag kan förbättras.

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 som svåra på arbetsplatserna. Som en del av det kontinuerliga förhandlingsförfarandet kan förbunden också ta upp stabiliseringen av ett enskilt företags ekonomi i krissituationer till behandling.

Inom branschen iakttas ett förfarande med kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden.

Sommarpraktikantprogrammet Lär känna arbetslivet och förtjäna

Parterna förnyar sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" för perioden 2020–2021 med ett separat protokoll så att lönen enligt programmet är en engångssumma på 360 euro åren 2020 och 2021.

Yrkesutbildningsärenden

Parterna följer med verkställandet av yrkesutbildningsreformen på arbetsplatserna. Avtalsparterna fortsätter att behandla frågor gällande yrkesutbildningen i förbundens gemensamma arbetsgrupp för yrkesutbildning som en del av den fortlöpande förhandlingen i syfte att öka branschens attraktivitet och locka yrkeskunnig arbetskraft till företagen inom textilservicebranschen.

Måltidsersättningens belopp i anslutning till deltagande i kurser som överenskommit av utbildningsarbetsgruppen mellan parterna för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår. År 2020 uppgår måltidsersättningen till 25,56 euro.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

- Arbetsgivaren meddelar huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever som kommer till företaget.

Främjande av lokala avtal

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har till uppgift att under avtalsperioden främja och utveckla det lokala avtalsförfarandet och därigenom företagets förhandlingskultur.

Personal- och utbildningsplaner

Avtalsparterna anser det viktigt att man fäster vikt vid att hålla personalens kompetens och utbildning på aktuell nivå. Att göra upp och förverkliga en utbildningsplan som bygger på framtida förändringsbehov främjar smidighet, innovativa arbets sätt, förlängning av arbetskarriärerna och sysselsättning av arbetstagarna.

Främjande av flexibla arbetstidsarrangemang

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

För att stöda detta syfte grundar parterna för avtalsperioden en arbetsgrupp som bland annat utreder hur de nuvarande arbetstidsbestämmelserna överensstämmer med företagets och deras personals behov. Samtidigt utreds eventuella behov av att utveckla arbetstidsbestämmelserna.

Arbetshälsa

Verksamheten för välmående på arbetet är fortgående och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välmående skapar även förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare.

Det görs ett sammandrag av bra projekt och god praxis som tagits fram under avtalsperioden.

Växlande arbetstidsformer

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. Förbunden uppmuntrar och stöder arbetsplatserna i genomförandet av projekt kring arbetshälsa.

Ersättning för söckenhelg

I förbundens gemensamma arbetsgrupp utreds på vilket sätt man kan avstå från att ersättning för söckenhelg betalas separat.

Arbetsfredsförpliktelse och tillsynsskyldighet

Samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot det kollektivavtal som avses i detta protokoll i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar och som berörs av detta protokoll undviker att vidta dylika stridsåtgärder och inte annars heller bryter mot bestämmelserna i detta protokoll eller de nämnda kollektivavtalen.

Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har uppsatts i två (2) likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten. Protokollet konstaterades justerat och godkänt efter bägge parternas underteckning.

In fidem:

Lassi Räsänen

Protokollet justerat och godkänt

FINLANDS PLANGLASFÖRENING RF

Mika Selinko

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto

Marko Rosqvist

KOLLEKTIVAVTAL FÖR GLASNINGS-, BYGGNADSLASNINGS- OCH GLASFÖRÄDLINGSBRANSCHEN FÖR AVTALSPERIODEN 13.2.2020–31.1.2024

Allmänna bestämmelser

1 § Tillämpningsområde

Mellan de undertecknade, Finlands Planglasförening rf å ena sidan och Industrifacket rf å andra, har ingåtts följande riksomfattande kollektivavtal för glasnings-, byggnadsglasnings- och glasförädlingsbranschen.

2 § Iakttagande av allmänna avtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas

följande avtal mellan centralorganisationerna EK (TT, AFC) och FFC:

- a) *Det allmänna avtalet 4.6.1997* med det undantag att befrielse från arbete på grund av utbildning beviljas enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Befrielse beviljas
över 30 arbetstagare	1 vecka/1 år/1 person
över 20 arbetstagare	1 vecka/2 år/1 person
färre än 20 arbetstagare	i detta fall avtalas lokalt om deltagande i utbildning och om man inte når en överenskommelse i detta avgörs frågan mellan förbunden.

- b) *Semesterlöneavtalet 21.3.2005*

- c) *Avtalet om företagshälsovård 12.2.1976*

- d) *allmänna avtal* (Det allmänna avtalet 4.6.1997, Semesterlöneavtalet 21.3.2005 och Avtalet om uppsägningsskydd 10.5.2001)

- e) *Avtalet om förkortning av arbetstid under söckenhetsveckor 8.12.1970.*

Arbetsgivaren informerar de anställda om anlitande av *utomstående arbetskraft* enligt 8 kap. i det allmänna avtalet och informerar huvudförtroendemannen om detta i förväg.

- f) 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.

Alla föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till kollektivavtalet förpliktas att undvika varje sådan arbetsstridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse.

Föreningar som är bundna av detta kollektivavtal är därtill skyldiga att se till att deras underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller på annat sätt överträder kollektivavtalets bestämmelser. Medan detta kollektivavtal är i kraft försöker man ordna och dimensionera politiska åtgärder eller sympatistridsåtgärder så att de stör produktions- eller serviceverksamheten så lite som möjligt.

Arbetsförhållandet

3 § När ett anställningsförhållande upphör

När det gäller uppsägningar iaktas avtalet om uppsägningsskydd som centralorganisationerna undertecknade den 10 maj 2001 så att uppsägningstiden under detta kollektivavtal är följande när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, om anställningsförhållandet har fortlöpt utan avbrott

1. högst 1 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 iaktta följande uppsägningstider:

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

Prövotid

Samtidigt har man avtalat om att prövotiden inom glasnings-, byggnadsinglasnings- och glasförädlingsbranschen är högst sex (6) månader.

Tidsbundet avtal

Arbetsavtalet kan göras upp som ett tidsbundet avtal endast under de villkor som avses i arbetsavtalslagen. Ett anställningsförhållande som på grundval av ett eller flera arbetsavtal fortlöpt utan avbrott över 18 månader ändras till ett avtal som gäller tills vidare, såvida det inte är fråga om ett avtal som gjorts upp för tiden då en ordinarie anställd är frånvarande.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått flera på varandra följande arbetsavtal, börjar förmåner som bygger på anställningsförhållandets längd samlas från början av det första arbetsavtalet.

Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

Arbetsstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisar enligt arbetsavtalet. Om arbetsgivaren vill förflytta arbetsstagaren till en annan arbetsuppgift, ska denne förhandla om det med arbetsstagaren minst två veckor innan arbetsstagaren förflyttas (med undantag av sjukdomsfall och dylika motsvarande kortvariga flyttbehov). Lönen enligt arbetsavtalet förändras inte. Om arbetsuppgiften avviker från de uppgifter som fastställts i arbetsavtalet ska man komma överens om flytten och lönen med arbetsstagaren.

Ifall en arbetsstagare som förflyttas till ett annat arbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt som en arbetsstagare som egentligen utför detta arbete med tanke på både arbetets kvalitet och arbetseffektiviteten, betalas till honom eller henne genast lön för det nya arbetet.

Om behovet att förflytta arbetsstagaren till ett annat arbete beror på att arbetsuppgifterna inte är lämpliga för arbetsstagarens hälsa, ska man i första hand erbjuda sådan arbetsuppgift som motsvarar arbetsstagarens yrkeskunskap och som ger arbetsgivaren dennes tidigare genomsnittsförtjänst.

Arbetsgivaren ordnar ett arbetshandledningssystem på arbetsplatsen.

Arbetstid

4 § Arbetstid

- 1 Vad gäller arbetstid iakttas bestämmelserna i gällande arbetstidslag och i detta kollektivavtal.
- 2 Den ordinarie arbetstiden är åtta timmar per dygn och i genomsnitt högst 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst åtta veckor.

Den regelbundna arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även organiseras så att den är i genomsnitt 40 timmar.

Företags- eller arbetsplats-specifikt kan avtalas om ordnande av den ordinarie arbetstiden även så att den är i genomsnitt 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka under en tidsperiod på högst 6 månader, medan den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 10 timmar lång och per vecka högst 50 timmar. Ifall det på arbetsplatsen finns en förtroendeman ska man med denne avtala om ordnande av den ordinarie arbetstiden som avses ovan.

- 3 Vid tillämpning av genomsnittligt arbetstidsarrangemang ska ett utjämningsschema för arbetstiden göras upp på förhand för minst den tid inom vilken arbetstiden utjämnas till sitt ordinarie genomsnitt.

Om det gällande schemat för utjämning av arbetstiden måste ändras ska man på arbetsplatsen enligt kollektivavtalets förhandlingsordning förhandla om grunderna för, verkningarna av och alternativen till ändringarna.

Om inte något annat avtalas lokalt meddelas respektive arbetstagare om en bestående ändring av det gällande utjämningsschemat en vecka innan ändringen genomförs, och om en temporär ändring av schemat såvitt möjligt en vecka innan ändringen genomförs, dock senast dagen innan ändringen verkställs.

Tillämpningsanvisning:

Ändringen är till sin karaktär tillfällig om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det tidigare gällande schemat för utjämning av arbetstiden efter att förhållandena som föranlett ändringen har upphört.

Bestämmelserna om arbetstidsförändringen gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

- 4 Varje arbetsplats ska göra upp en arbetsskiftsförteckning av vilken tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt de dagliga vilotiderna ska framgå. Närmare bestämmelser om arbetsskiftsförteckningen ges i 35 § i arbetstidslagen.
- 5 Arbetstagaren ges, om inte annat föranleds av detta avtal, vanligtvis en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den vara lördag, eller, om arbetet så kräver, en annan dag. Den lediga dagen kan vara en veckodag som varierar, om arbete utförs minst sex dagar i veckan.
- 6 Under vecka med extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på dag före sådan helg samt på lördag åtta timmar, med undantag för påsklördag, midsommar- och julafton, vilka är fridagar, om inte produktionsmässiga skäl annat påkallar.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, första maj, och självständighetsdagen infaller samt lördagen efter jul, trettondagen, påsk och Kristi himmelfärdsdag är lediga dagar i sådana arbeten där arbetstiden också i övrigt är ordnad så att den fasta lediga dagen infaller på lördag.
- 7 Arbetsveckan räknas som inledd på måndagen. Arbetsdygnet anses börja vid samma tid som arbetstagaren i regel ska komma till sitt arbete. Arbetsdygnet på söndag börjar dock kl. 00.00.
- 8 Inom ramen för lag och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten då den ordinarie arbetstiden börjar och upphör samt om de nödvändiga vilotiderna i arbetet.
- 9 Man kan inom ramen för vad arbetstidslagen tillåter avvika från lokalt avtalade begynnelse- och avslutningstider för arbetstiden, ifall man kommit överens på det sätt som föreskrivs i arbetstidslagen om att den ordinarie arbetstiden förlängs till över åtta timmar i dygnet eller då produktionsorsaker eller tekniska orsaker kräver det. Man kan avvika från dessa tider på grund av mörkret under en viss årstid, på grund av brådskande behov av reparationsarbete eller andra dylika tvingande skäl.

- 10 Förlängningen av arbetstiden med 24 timmar i enlighet med konkurrenskraftsavtalet slopas stegvis.

År 2020 13.2.2020 (när avtalet ingicks)
antalet timmar minskar med 8 timmar till 16 timmar

1.1.2021
minskar med 8 timmar till 8 timmar

1.1.2022
minskar med 8 timmar till 0 timmar, dvs. slopas helt och hållet

Arbetstiden för deltidsanställda och visstidsanställda förlängs i förhållande till arbetstiden. Hur förlängningen genomförs avtalas lokalt genom att tillämpa till exempel följande alternativ som också kan kombineras:

Söckenhelger omvandlas till arbetsdagar i intermittenta arbetstidsformer. För utfört arbete betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lönen enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras. För dessa dagar betalas varken söndagsförhöjning eller arbetstidsförkortningstillägg.

- a. I dag- och tvåskiftsarbete minskas antalet förkortningsledigheter. För arbetet betalas en arbetstagare med timlön istället för grundlön lönen enligt medeltimförtjänsten och för en arbetstagare med månadslön genomförs ändringen utan att månadslönen ändras.
- b. Antalet skiftledigheter minskas i intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpremie eller söckenhelgersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.
- c. Lediga dagar, till exempel lördagar, omvandlas till arbetsdagar. Till exempel arbetstidsförkortningstillägg, semesterpremie eller söckenhelgersättningar överförs då så att de betalas för utförda arbetsdagar. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.
- d. Genom att utnyttja flexibel arbetstid, arbetstidsbanken, inledande och avslutande arbeten eller motsvarande arbetstidsarrangemang som tillämpas i företaget.

- 11 Om man lokalt har avtalat om att förlänga arbetstiden så att man arbetar på en semesterdag utöver den lagstadgade semestern, en utjämningsledighet, en arbetstidsförkortningsdag, en söckenhelg eller en annan ledig dag, kan man lokalt avtala om att till dessa arbetsdagar rikta t.ex. söndagsförhöjningen, söckenhelgersättningen, semesterpremien eller ett annat belopp som man i början av året kommer överens om att lägga undan. För en person med månadslön görs ändringen utan att månadslönen ändras.

- 12 Om man lokalt har kommit överens om att förlänga arbetstiden så att en söckenhelg omvandlas till en vanlig arbetsdag, betalas en arbetstagare med timlön i stället för grundlön lönen enligt medeltimförtjänsten för utfört arbete denna dag. Om en lördag en sådan vecka är arbetstagarens lediga dag enligt den fastställda arbetsskiftsförteckningen, ersätts arbetet denna lördag såsom övertid per vecka.

- 13 Om inget lokalt avtal nås senast 31.10.2016, genomförs förlängningen av arbetstiden på följande sätt:
- 14 De första 24 övertidstimmarna utförs utan grundlön och endast tillägg för arbetsskiftet enligt kollektivavtalet och förhöjningsdelar för övertid betalas.
- 15 När arbetsgivaren meddelar om behovet av detta övertidsarbete kan arbetstagaren vägra att utföra övertidsarbetet av vägande personliga skäl.
- 16 Nattarbete kan utföras i de situationer som nämns i arbetstidslagen. Lokalt kan man avtala om att nattarbete utförs också i andra situationer med arbetstagarens samtycke. För nattarbete betalas en ersättning som är lika stor som nattskiftstillägget enligt 15 § 7 punkten i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Arbetstiden för deltidanställda och visstidsanställda arbetstagare förlängs i förhållande till den avtalade fulla arbetstiden.

Om ingen fast arbetstid har fastställts, förlängs arbetstiden i förhållande till den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om granskningstidpunkten.

Av förlängningen av arbetstiden dras två timmar av för varje sådan full kalendermånad då arbetstagaren har varit helt eller delvis permitterad, arbetsoförmögen, familjeledig, alterneringsledig, studieledig eller borta från arbetet på grund av någon annan anledning baserad på lagstiftning eller kollektivavtal eller med arbetsgivarens tillstånd.

5 § Dagliga vilotider

- 1 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetstagaren har en vilotid på minst 1/2 timme, under vilken arbetstagaren är fri att avlägsna sig från sin arbetsplats.
- 2 Vid dagsarbete hålls antingen under arbetsdagen eller i skiftarbete under varje skift en 10 minuter lång rekreativspaus före och efter måltidspausen. Vilopausen räknas som en del av arbetstiden och arbetstagaren får inte under den lämna arbetsplatsen.
- 3 Arbetstagaren ska punktligt iaktta bestämmelserna i kollektivavtalet gällande längderna på rekreativpauserna, och han eller hon ska omedelbart efter en sådan paus återgå till arbetet.

6 § Övertidsarbete, söndagsarbete, nödarbete och lördagsarbete

- 1 Vad gäller utförande av övertids-, söndags- och nödarbete och de ersättningar som betalas för dem iaktas bestämmelserna i lagen och detta kollektivavtal.
- 2 Som övertidsarbete anses sådant arbete som utförs på arbetsgivarens förslag utöver den ordinarie arbetstid som bestäms i lagen eller i detta kollektivavtal.

- 3 För övertid per vecka betalas lönen förhöjd med 50 procent för de åtta (8) första timmarna och med 100 procent för de därpå följande timmarna.

Anmärkning: För övertidsarbete och nödarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn betalas för de två (2) första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

Ifall arbetare på grund av semester, sjukdom, utjämningsdagar som avses i kollektivavtalet, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i punkterna 7.1, 7.2 eller 7.3 punkt i allmänna avtalet, eller reservövning inte har haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämningschema så många timmar att det skulle motsvara hans ordinarie veckoarbetstid och han arbetar på fredagen enligt arbetstidsutjämningschemat, betalas för arbetstimmar utförda på fredagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Om arbetstagaren arbetar på påsklördag, midsommar- eller julafton ska lön förhöjd med 50 % betalas för högst åtta (8) timmar arbete, trots att det inte är övertidsarbete.

Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, utgår dessutom övertidsersättning.

- 4 Lön för mertids- och övertidsarbete kan enligt 23 § i arbetstidslagen även avtalas att beviljas som ledighet.
- 5 Tillägg för ordinarie arbete som utförs på lördag är 1,25 euro/timme.

7 § Utryckningsarbete

- 1 När en anställd kallas till utryckningsbetonat arbete efter hans eller hennes ordinarie arbetstid och efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen betalas han eller hon åtminstone lön för en (1) timme utfört arbete samt övertidsersättning när det är fråga om övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

Om kallelsen till utryckningsarbete givits efter ordinarie arbetstid eller på arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning motsvarande två (2) timmars medelinkomst.

Om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 7.00 betalas en ersättning som motsvarar tre (3) timmars medelinkomst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas i fall som avses i detta moment genast en övertidsersättning på 100 %.

- 2 Om arbetstagaren under sin (ordinarie) arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till honom eller henne en i punkt 1 angiven ersättning motsvarande två timmars medelinkomst utan övertidstillägg.
- 3 Beredskapstid

Om beredskapen och ersättningen för den föreskrivs i 2 kap. 5 § i arbetstidslagen. Vid avtal om beredskap skall samtidigt avtalas om den ersättning som betalas för beredskapen.

Bestämmelser om uttryckningsbetonat arbete tillämpas inte när en sådan arbetstagare kallas till arbetet som har varit i beredskap på det sätt som avses i detta lagrum.

8 § Tidlöner

Normtidlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare över 17 år som är anställda vid företag inom glasnings-, byggnadsinglasnings- och glasförädlingsbranschen är:

Normtimlöner 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Cent/timme	Euro/månad
Praktikant	971	1735
Lönegrupp 1	1075	1917
Lönegrupp 2	1105	1973
Lönegrupp 3	1156	2064
Lönegrupp 4	1229	2194
Lönegrupp 5	1296	2314

Normtimlöner 1.4.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Cent/timme	Euro/månad
Praktikant	990	1771
Lönegrupp 1	1097	1955
Lönegrupp 2	1127	2013
Lönegrupp 3	1179	2106
Lönegrupp 4	1254	2238
Lönegrupp 5	1322	2360

Lönegruppering fr.o.m. 1.3.2014

Lönegrupper	1.	2.	3.	4.	5.
Yrkesbenämning	yngre glasarbetare under 1 år i yrket	yngre glasarbetare 1-2 år i yrket	glasarbetare 2-3 år i yrket	äldre glasarbetare 3-5 år i yrket	äldre glasarbetare över 5 år i yrket
Arbetsbeskrivning	lätt tempoarbete	tungt tempoarbete	krävande tempoarbete	krävande yrkesarbete	ytterst krävande yrkesarbete
Personens roll	assisterande personer	assisterande personer	självständigt arbete	mångsidigt självständigt arbete	mycket mångsidigt självständigt arbete
Arbetsuppgifter	glasare	glasare	glasare	glasare	glasare
	glasskärare	glasskärare	glasskärare	glasskärare	glasskärare
	glasslipare	glasslipare	glasslipare	glasslipare	glasslipare
	glasbøjare	glasbøjare	glasbøjare	glasbøjare	glasbøjare
	specialglas-tillverkare	specialglas-tillverkare	specialglas-tillverkare	specialglas-tillverkare	specialglas-tillverkare
	glaslaminerare	glaslaminerare	glaslaminerare	glaslaminerare	glaslaminerare
	glashärdare	glashärdare	glashärdare	glashärdare	glashärdare
	glaspackare	glaspackare	glaspackare	glaspackare	glaspackare
	tavel-inramare	tavel-inramare	tavel-inramare	tavel-inramare	tavel-inramare
		kvalitetskontrollant	kvalitetskontrollant	kvalitetskontrollant	kvalitetskontrollant
			bilförare	bilförare	bilförare
			truckförare	truckförare	truckförare
			lagerman	lagerman	lagerman
			serviceman	serviceman	serviceman
			fastighetsmaskinist	fastighetsmaskinist	fastighetsmaskinist
			kundtjänst	kundtjänst	kundtjänst
			serigraf	serigraf	serigraf
				YRKESEXAMEN INOM GLASKERAMI K	

Tillägg för yrkeskunnighet betalas enligt den gamla anteckningen i kollektivavtalet till alla personer som varit anställda år 2011 och vars totala antal tjänsteår är fem år eller mera.

När det gäller arbetstagare som inte uppfyller dessa krav betalas tillägg för yrkeskunnighet på motsvarande sätt när de arbetat 10 tjänsteår och godkänt slutfört en frivillig eller av arbetsgivaren erbjuden utbildning. Storleken på yrkesexamenstillägget är 5 procent av minimitimplönen.

Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och hans eller hennes arbetsskicklighet, arbetserfarenhet och kompetens är tillräckliga och arbetet inte begränsas av andra i lagen bestämda inskränkningar än bestämmelserna om övertidsarbete, fastställs den unga arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för arbetet i fråga.

Miljötillägg till timlönerna

- Timlöner vid takarbete får ett tillägg på 30–50 procent beroende av arbetets svårighetsgrad.
- Arbete på en ställning på en höjd över 2 meter är tillägget 20 procent.
- För fasadarbete som utförs från en lyftanordning och kälke betalas ett tillägg på 30 procent på timlönerna.

Anmärkning: Alla ovan nämnda tillägg beräknas utifrån arbetstagarens individuella timlön.

9 § Ackordslön och resultat- och vinstpremie

9.1 Ackordslön

- 1 I de arbeten inom glasnings- och glasförädlingsbranschen, för vilka det nedan i detta avtal inte ges någon ackordsprissättning och i vilka det finns möjlighet till ackordsarbete, ska arbetsgivaren och den representant som väljs ut bland arbetstagarna på arbetsplatsen i fråga avtala om ackordspriset. Om man inte når en överenskommelse om detta ska till arbetstagaren betalas en lön som överstiger dennes individuella timlön med minst 20 procent.
- 2 Vid skyltfönster- och isoleringsglasarbeten på nybyggen ska arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om ackordspriset. Om man inte når en överenskommelse om detta ska till arbetstagaren betalas en lön som överstiger dennes individuella timlön med minst 20 procent.
- 3 Om det inte finns förutsättningar för ackordsarbete, ska arbetsgivaren och arbetstagaren fastställa detta tillsammans.
- 4 Ackordslönerna ska vara sådana att man med normal ackordshastighet uppnår en ackordsvinst på minst 25 procent som ska öka i proportion till ökad arbetsprestation eller arbetsmängd. I ackordsarbete är timlönen garanterad.

- 5 Om arbetet av orsaker som inte beror på arbetstagaren fördröjs eller avbryts betalas han eller hon ackordslön tills det att han eller hon anmält att arbetet fördröjs eller avbryts, men efter det betalas timlön.
- 6 Om bärandet av glaset medför ytterligare svårigheter, avtalar man separat om ersättning.

9.2 Resultat- och vinstpremie

1. Om användning av resultat- och vinstpremie samt principerna för fastställande av premien och ändring av principerna förhandlas lokalt.
2. Tillägget som betalas som resultatpremie kan basera sig på utvecklingen av nyckeltal som uttrycker arbetsplatsens produktionsrelaterade verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och uppnåendet av uppställda utvecklingsmål eller kombinationer av alla dessa nyckeltal.
3. Tillägget som betalas i form av en vinstpremie kan grunda sig på företagets driftsbidrag eller på en rat som därefter utvisar lönsamheten. Vinstpremie kan betalas kontant samt delvis eller helt till företagets personalfond.
4. I företaget har företagsledningen möjlighet att på önskat sätt och i önskad omfattning betala bonusar och gratifikationer samt bestämma om ett optionssystem för personalen.

10 § Övergång till månadslön

När timlönen omräknas till månadslön höjs den gällande timlönen först med 5,1 procent och det tal som fås multipliceras med talet 170. Månadsavlönad arbetstagares individuella timlön erhålls genom att dividera månadslönen med talet 170.

Delning av månadslön: Om arbetstagaren inte är berättigad att få ut sin lön för hela lönebetalningsperioden beräknas den lön som ska betalas till honom eller henne för den arbetstid som utförts under den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat så att månadslönen för betalningsperioden divideras med det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i denna tidsperiod, och den timlön som fås multipliceras med det antal timmar för vilka arbetstagaren är berättigad till lön.

11 § Dyrortsklassificering

I kollektivavtalet iakttas dyrortsklassificering I enligt kommunernas dyrortsklassificering oavsett ort.

12 § Genomsnittlig timförtjänst

Vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst för ordinarie arbetstid används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Det har avtalats att den genomsnittliga timförtjänsten beräknas så att den förtjänst som arbetstagaren 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.

Beräkningsgrunden för övertidsersättning är den medeltimförtjänst som avses i kollektivavtalets 12 §, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

Protokollsanteckning:

Det ovan nämnda förpliktar inte de företag till att ta i bruk genomsnittlig timförtjänst där det är enklare att beräkna grundlönen eller ersättningen för inkomstbortfallet till exempel av den orsak att på företaget endast tillämpas tidlön.

Övriga ersättningar

13 § Ersättningar för resekostnader

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Resan anses börja då arbetare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommanderingsorten och den slutar då arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad eller arbetsplats. Eventuell nödvändig väntetid under resan till följd av de allmänna kommunikationsmedlens tidtabeller anses höra till resan.

- 1 Dagtraktamente betalas för varje resedygn, när stället där arbetet utförs mätt längs en allmänt använd farväg ligger på över 40 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, enligt följande:
 - heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat i över 12 timmar
 - partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat i över 6 men högst 12 timmar

Dagtraktamentets belopp är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt. (Se www.vero.fi).

- 2 Om arbetstagaren under något resedygn får en kostnadsfri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost avses i fråga om heldagstraktamente två fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en kostnadsfri måltid.
- 3 För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente som Skatteförvaltningen har fastställt som skattefritt. (Se www.vero.fi).
- 4 Förutom dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen med en ersättning för inkvarteringskostnader eller nattresepenning enligt följande:

Om för arbetstagaren inte har arrangerats inkvarteringsmöjlighet, ersätter arbetsgivaren inkvarteringskostnaderna till följd av arbetskommenderingen i enlighet med en av arbetsgivaren godkänd utredning till högst det belopp som motsvarar dagtraktamentet en och en halv gång.

Nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente och under vilket det inte har

ordnats fri inkvartering för arbetstagaren eller då arbetstagaren inte fått inkvarteringsersättning eller en sovplats under resan. (Se www.vero.fi).

Nattrespenning betalas dock inte om arbetstagaren obefogat har lämnat den av arbetsgivaren reserverade och anvisade inkvarteringsmöjligheten outnyttjad.

- 5 Då arbetet utförs på över 10 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas arbetstagaren

- resekostnader
- ersättning för resetiden enligt punkt 7 samt
- måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av dagtraktamentet i hemlandet, om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma hos sig och om på arbetsplatsen inte serveras någon gratis måltid. (Se www.vero.fi).

I de fall där arbetets längd kan uppskattas och det gäller flera ställen, ska man i förväg avtala om erhållandet av måltidsersättning.

- 6 Om samma arbetsgivare har flera ställen där det utförs arbete är ovan nämnda arbetsplats arbetstagarens huvudsakliga arbetsplats.

- 7 Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader som förorsakas av resor till och från kommanderingsorten eller till en annan kommanderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, flyg- o.d. biljetter och platsbiljetter i II klass, reseavgifter och, om resan företas på natten, priserna på sovplatsbiljetterna i motsvarande klass.

Till arbetstagaren betalas ersättning per resdygn för den tid som har använts till resorna och lön för arbete som eventuellt har utförts under ordinarie arbetstid sammanlagt för högst 12 timmar på följande sätt:

För det antal restimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt medeltimförtjänsten. För övriga restimmar, dock för högst 4 timmar, betalas ersättning enligt timlönen. Om sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte ovan nämnda ersättning för tiden mellan klockan 22.00 och 7.00.

Om resorna företas med last- eller paketbil, ersätts de förlorade ordinarie arbetstimmar med motsvarande mängd resetimmar enligt medeltimlönen på samma sätt som vid användning av andra fortskaffningsmedel.

- 8 Eventuella gränsfall vid betalning av dagtraktamente lämnas till arbetsgivaren och den lokala förtroendemannen att avtal.

Anmärkning 1: Har en överenskommelse träffats före resan om användning av arbetstagarens egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil en ersättning. Ersättningarnas storlek är det belopp som av skattestyrelsen årligen fastställs såsom skattefritt. (Se www.vero.fi).

Anmärkning 2: Dagtraktamente utomlands ska avtalas separat hos varje företag med beaktande av maximibeloppen som Skatteförvaltningen fastställt.

14 § Söckenhelgersättning

- 1 För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, julafton, juldagen och annandag jul betalas till arbetstagaren som söckenhelgersättning 8 timmars lön enligt medeltimförtjänst.
- 2 För en självständighetsdag som infaller på en fredag betalas söckenhelgersättning enligt denna paragraf.
- 3 Ifall trettondagen infaller på en annan vardag än lördag betalas en ersättning för förlorad inkomst enligt bestämmelserna om söckenhelgersättning i denna paragraf.
- 4 Söckenhelgersättning betalas dock endast till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst tre månader före söckenhelgen i fråga.

Desutom förutsätts att arbetstagaren arbetat enligt arbetstidsschemat den sista arbetsdagen före den söckenhelgsdagen och även den närmast därefter följande arbetsdagen eller någondera av dessa dagar om frånvaron har berott på arbetsgivarens tillåtelse eller arbetstagarens reservövning eller av annan härmed jämförbar anledning.

Protokollsanteckning:

Ifall bestämmelserna om de förutsättningar som gäller vid iakttagande av den i arbetstidsschemat avsedda arbetstiden skulle medföra förlust av söckenhelgersättning för flera på varandra följande söckenhelger, gäller förlusten endast en av dessa söckenhelger.

- 5 Söckenhelgersättning betalas inte till en arbetstagare med vecko- eller månadslön och inte heller till en arbetstagare som på en annan grund får ersättning som arbetsgivaren bekostar under denna dag.
- 6 Söckenhelgersättning betalas till en arbetstagare som avses i denna paragraf även för de söckenhelgdagar som infaller under semestern, under sjukdom som varat högst tre månader före söckenhelgdagen, under frånvaro med lön på grund av barns sjukdom enligt detta kollektivavtal, under lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet och under permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker då permitteringen pågått högst 2 veckor före söckenhelgdagen samt även då söckenhelgdagen infaller på arbetstagarens lediga dag, oberoende av om arbetstagaren på denna dag är i arbete eller inte. Har frånvaro under söckenhelgdag som enligt arbetstidsschemat är arbetsdag berott på annan än i moment 3 nämnd orsak betalas söckenhelgersättning dock inte.

Protokollsanteckning:

Förkortningsdagen som antecknats i arbetstidsschemat samt semestern som inleds eller upphör framskjuter förutsättningsdagen som avses i föregående stycke.

- 7 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.
- 8 Söckenhelgersättningarna ingår i månadslönen.

15 § Övriga ersättningar

- 1 Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för den tid han deltar i reservövning så att arbetstagaren får fulla löneförmåner inklusive statens reservistlön.
- 2 Arbetsgivaren får dra av den reservistlön som ska betalas för arbetsdagarna i enlighet med arbetstidsschemat. Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av befolkningsskyddslagen utbildas för specialuppdrag inom befolkningsskyddet.
- 3 Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen vigsel dag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens make, maka eller sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar och far- eller morföräldrar, bröder och systrar samt makens, makans eller sambons föräldrar. Definitionen av maka/make följer FPA:s tolkning.
- 4 En arbetstagare har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få avlönad ledighet från arbetet motsvarande den ordinarie arbetstiden.
- 5 Om arbetstagaren använder egna verktyg i arbetet betalas till honom eller henne en ersättning för verktyg på 2,91 euro per vecka.
- 6 Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för glasögon som gått sönder i arbetet, såvida glasögonen inte gått sönder under sådana omständigheter som avses i 5 § i den gällande lagen om olycksfallsförsäkring eller arbetsgivaren får dem ersatta med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring eller en annan försäkring.
- 7 Beloppen för skifttilläggen är följande:

i kvällsskift	1,20 €/h
i nattskift	1,95 €/h

Arbetsorientering, när arbetstagaren handleder och introducerar en annan arbetstagare, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen en skild timersättning som är 10 procent av hans eller hennes medeltimlön.

I fråga om *erfarenhetstillägg* har man från och med 1.1.2006 tagit i bruk ett nytt system. Då övergick man till ett lönetillägg per timme som fastställs enligt samma principer som tidigare.

Beloppen för erfarenhetstilläggen är följande:

	Euro/h
5–9 år	0,14
10–14 år	0,26
15–19 år	0,45
20–24 år	0,59
25–29 år	0,72
30 år eller mera	0,85

Då den som avlagt en av Utbildningsstyrelsen godkänd *yrkesexamen* arbetar i en uppgift som motsvarar hans eller hennes examen och har tre års erfarenhet inom branschen betalas han eller hon ett examenstillägg som nämns nedan. För den som avlagt yrkesexamen är tillägget 0,41 euro/h.

Det ovan nämnda tillägget är en separat del av den individuella lönen och den betalas för varje timme i arbete. Tillägget betalas ut från början av den första lönebetalningsperioden efter den dag examensbeviset har undertecknats.

Arbetstagaren får ersättning för inkomstbortfall och direkta kostnader för deltagande i yrkesexamensprov förutsatt att arbetstagaren på förhand har kommit överens med arbetsgivaren om deltagande och lämnar in en utredning över examensresultatet.

SOCIALA BESTÄMMELSER

16 § Semester

Arbetstagaren har rätt till två och en halv vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Om anställningsförhållandet har före utgången av det semesterkvalifikationsår oavbrutet fortgått minst ett år, har arbetstagaren rätt till 2 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Vid beräkning av längden på semestern ges en del av en dag i form av en hel semesterdag.

Semesterlönen och semesterersättningen beräknas enligt gällande avtalet om semesterlön.

17 § Semesterpremie

- 1 Till en arbetstagare som återvänder från semestern betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpremie. Hälften av semesterpremien betalas i förväg i samband med utbetalningen av semesterlönen.
- 2 Genom avtal har arbetstagaren rätt att ta semesterpremien helt eller delvis i form av ledighet med lön.
- 3 Semesterpremien kan också, förutsatt att man lokalt gör en överenskommelse därom, betalas i flera rater, dock så att den helt och hållet har betalats senast innan följande semesterkvalifikationsår börjar.

Ifall arbetstagarens arbetsförhållande upphör innan den betalningstidpunkt för semesterpremien om vilket överenskommit på ovan nämnda sätt, infaller skall semesterpremien utbetalas vid tidpunkten då arbetsförhållandet upphör, förutsatt att arbetstagaren enligt kollektivavtalet är berättigad till semesterpremie.
- 4 Förutsättning för att få semesterpremie är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.
- 5 Semesterpremie betalas likväl om arbetstagaren omedelbart innan semestern börjar eller när semestern slutar medan anställningen fortgår har varit borta från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att infinna sig i arbetet av en orsak som avses i 7 § i semesterlagen.
- 6 Ifall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren av den här anledningen inte sin rätt till semesterpremie.
- 7 Semesterpremie betalas i samband med den löneutbetalningsperioden vid vilken arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om han inte på grund av en i 5 mom. nämnd orsak hade varit förhindrad att infinna sig till arbetet.
- 8 Om semestern har uppdelats, betalas efter varje del av semestern motsvarande del av semesterpremien med iakttagande av vad som bestäms i 14 mom.

- 9 Till arbetstagare som går i ålderspension, invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas en semesterpremie på ovan nämnda procent av den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.
- 10 En arbetstagare som till följd av att han eller hon inleder sin aktiva tjänst skulle förlora den semesterpremie som utgående från kollektivavtalet annars hör till honom eller henne, har rätt att få semesterpremie ifall han eller hon efter avslutad tjänstgöring återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009).
- 11 Semesterpremiens belopp som betalas i samband med att arbetstagaren återgår till arbetet efter en fullgjord värnplikt utgörs av en av kollektivavtalet anvisad procentandel av den semesterersättning som betalades till arbetstagaren vid inträdet i tjänst. Om arbetstagaren har påbörjat sin militärtjänstgöring omedelbart efter sin semester, beräknas semesterpremierna på summan av semesterlönen och semesterersättningen. Semesterpremierna bestäms enligt det kollektivavtal som gällde då arbetsledaren inledde sin tjänstgöring.

18 § Lön för sjuktid

- 1 Till en arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått minst en månad och som varit oförmögen till arbete på grund av sjukdom, olycksfall eller en på arbetsplatsen planerad rehabilitering för upprätthållande av arbetsförmågan betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete, högst för de arbetsdagar som infaller under en period av 28 dagar.

Om arbetsförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har varat en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent och i fråga om en arbetsolycka 100 procent av arbetstagarens personliga tidlönen, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som faller inom en tidsperiod som består av den dag då arbetsförmågan började och de därpå följande 9 vardagarna. Angående lönen för karensdag och även i övrigt iakttagelse bestämmelserna i denna paragraf.

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

Arbetstagarens anställningsförhållande innan arbetsförmågan började utan avbrott har pågått i minst två (2) år betalas lönen för sjukdomstiden från början av den första sjukdag som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbete.

Om arbetsförmågan beror på en arbetsolycka som bevisligen skett på arbetsplatsen, betalas lön från och med början av den första dagen.

- 2 Om anställningen innan arbetsförmågan börjar har pågått utan avbrott i minst tre (3) år omfattar tidsperioden som avses i första stycket på motsvarande sätt 35 arbetsdagar.
- 3 Om anställningsförhållandet före arbetsförmågas början har fortgått oavbrutet i minst fem (5) år, är motsvarande tidsperiod 42 arbetsdagar.

4 Om anställningsförhållandet har varit oavbrutet minst 10 år före arbetsförmågans början är motsvarande tidsperiod 56 arbetsdagar.

5 En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex (6) månader före den beräknade förlossningen, betalas för tiden för moderskapsledigheten lön för en 56 arbetsdagar lång tidsperiod för arbetsdagarna med början från den första dagen i moderskapsledigheten så som avses i 34 § i arbetsavtalslagen. I fråga om arbetsgivarens rätt till dagtraktamente enligt sjukförsäkringslagen gäller vad som avtalats om lön för sjuktid.

6 Från lönen för sjukdomstid eller förlossningsledighet avdras den dagpenning eller moderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagaren med stöd av lag eller avtal får för samma arbetsförmåga eller förlossning och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren har dock inte rätt att avdra denna ersättning från lönen för sjukdomstiden eller moderskapsledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom eller henne själv helt eller delvis frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjukdomstid eller förlossningsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt föregående stycke tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

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

7 Till en arbetstagare betalas lön för sjuktid enligt medeltimplönen enligt kollektivavtalet.

8 Lön för faderskapsledighet betalas för sex (6) arbetsdagar.

9 S.k. förfarande med egen anmälan med anknytning till en arbetstagares egen sjukdom.

En arbetstagare kan på egen anmälan vara frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och få lön för sjuktid enligt bestämmelserna om lön för sjuktid under en tidsperiod på högst tre dygn, förutsatt att arbetstagaren bevisligen anmäler varje sjukdag och orsaken till den till arbetsgivaren och att arbetstagaren visar upp en godtagbar utredning av orsaken till frånvaron när han eller hon återvänder till arbetet.

Om arbetstagare inte iakttar den skyldighet att anmäla eller visa upp en utredning som fastställs ovan eller om det förekommer oklarheter i samband med arbetstagarens sjukfrånvaro eller de utredningar av sjukfrånvaron som visats upp, förlorar arbetstagaren sin rätt att vara frånvarande från arbetet på egen anmälan för en tidsperiod som avtalas lokalt.

Till den del som en längre frånvaro på grund av sjukdom överskrider tre dagar ska en utredning enligt kollektivavtalet visas upp.

Om ett s.k. förfarande med egen anmälan och tillhörande anvisningar redan används på arbetsplatsen ska detta förfarande och tillhörande anvisningar följas också under avtalsperioden.

Efter avtalsperioden samlar parterna in erfarenheter av förfarandet med egen anmälan och utvärderar hur förfarandet fungerar och om det behövs på arbetsplatserna inom branschen.

Intyg över sjukledighet

Tillämpningsanvisning:

Denna tillämpningsanvisning iakttas i de fall då sjukfrånvaron tidigare endast har intygats med läkarintyg.

1 Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.

2 Insjukningsfallen kan under pågående epidemi vara så talrika att besök hos läkare försvåras. En liknande situation kan uppstå tillfälligt när läkartjänster inte står till buds i den mån att sjukdomsfallet kunde skötas på annat sätt.

3 I ovan i punkt 2 avsedda fall kan sjukdomen även konstateras utgående ifrån en undersökning som genomförs av företagshälsovårdaren eller när hälsovårdaren meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledigt för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar sjukintygen. I sådana fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att ovan nämnda situation i punkt 2 föreligger.

4 Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter ska i så fall i första hand redas ut lokalt mellan parterna. Om detta inte lyckas, lämnas saken för avgörande genom arbetsmarknadsorganisationernas normala förhandlingsordning till myndighet och expertorgan som behandlar sjukledighetsintyg.

Anmärkning: Då arbetstagaren på grund av förlossningen är frånvarande från arbetet högst 12 månader och hon har kommit överens om denna frånvaro med arbetsgivaren eller frånvaron har förorsakats av en sjukdom som anknyter till förlossningen eller av bestämmelser om förlossningsledigheten i lagstiftningen om övertidsblockaden för kvinnliga arbetstagare anses hennes anställningsförhållande inte ha avbrutits.

19 § Läkareundersökningar

1 Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens förtjänstförlust för de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren under pågående anställningsförhållande går miste om på grund av sådana hälsokontroller som avses i statsrådets förordning (1484/2001) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av inom företagshälsovården, och som godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovården, ävensom resor i anslutning till hälsokontrollerna. Detsamma gäller undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/1993) och lagen om strålningsskydd (592/1991). Samma regel iakttas dessutom vid undersökningar som ska utföras enligt lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) på grund av att en arbetstagare flyttas inom samma företag till en arbetsuppgift som förutsätter ett sådant läkarintyg.

Till en arbetstagare som hänvisas till ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

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

2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter a–e)

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. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.

I övriga än i föregående stycke nämnda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren bokar en mottagningstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Arbetstagaren ska lämna en tillförlitlig redogörelse för att han eller hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.

I fall arbetstagaren betalas lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för en läkarundersökning under en karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjukdomstid.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller har förorsakats avsiktligt, ersätts inte inkomstbortfallet.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

a) Ny eller återkommande sjukdom

Inkomstbortfallet ersätts för tiden för en läkarundersökning under vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

För arbetsförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.

När en arbetstagar på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iaktas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

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

När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att genomgå läkarundersökning.

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iaktas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt an knyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda en del av granskningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

d) Läkarundersökningar och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

e) Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas den anställda ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

Beräkning:

Inkomstbortfall som avses ovan i punkterna 1–2 fastställs på basis av bestämmelserna i respektive kollektivavtal om beräkning och sammanjämkning av sjuklön. Man tillämpar även den i andra stycket i punkt 1 avsedda rätten till dagtraktamente enligt sjukförsäkringslagen som gäller för vad som avtalats om lön för sjuktid.

Frånvaro för förvärvsarbetande föräldrar försakad av att ett barn insjuknar:

Om ett eget barn under 12 år 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 att ersättning ska betalas är att de som har rätt till ersättningen förvärvsarbetar och att för frånvaron ges utredning i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

För samma insjukningsfall betalas ersättning till endast en av de ersättningsberättigade.

När ordnandet av vården eller vården varar 1, 2, 3 eller 4 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. En förutsättning för utbetalning av ersättning är att en likadan redogörelse för barnets sjukdom och den därav försakade frånvaron ges som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis fordras om moderns eller faderns egen sjukdom.

Avlönade frånvarodagar som beror på att barnet insjuknat jämföras med de dagar som enligt definitionen i semesterlagen likställs med arbetade dagar.

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat isär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller repetitionsövning.

Arbetstagare vars barn lider av svår sjukdom eller handikapp, som avses i 4 § i statsrådets förordning (författningssamling nr 1335/30.12.2004), är berättigad att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård av barnet, rehabilitering eller vårdhandledning, som avses i sjukförsäkringslagens 10 kapitel 2 §, 2 moment, när om frånvaron på förhand överenskommits med arbetsgivaren. I dessa fall är inte arbetsgivaren skyldig att betala lön för tiden arbetstagaren är frånvarande.

20 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna såsom det har avtalats mellan centralorganisationerna.

21 § Lokala avtal

Om bestämmelserna i kollektivavtalet kan avtalas lokalt i alla de frågor där de lokala parterna anser det vara nödvändigt. Avtalet ska ingås enligt kollektivavtalets förhandlingsordning och **det ska ingås skriftligen**. Då man ingår ett avtal ska man även ta i beaktande femte stycket i 4 § om förkortning av arbetstiden i protokollet som bifogats kollektivavtalet.

Avtalet kan ingås av antingen arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen. Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar.

Om det på arbetsplatsen inte valts ut en förtroendeman deltar alla de arbetstagare som det lokala avtalet är avsett att omfatta i upprättandet av avtalet, såvida arbetstagarna inte har valt ut och befullmäktigat någon att representera dem och upprätta avtalet på deras vägnar.

Avtalet kan ingås för en viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om en annan uppsägningstid.

Övriga bestämmelser

22 § Arbetskydd

- 1 För att undvika olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla möjliga och nödvändiga åtgärder för att skydda personalens säkerhet.
- 2 Ifall för produktionen viktiga kemikalier tas i bruk ska arbetsgivaren ta reda på i vilken mån de är hälsofarliga och sörja för nödvändiga skyddsåtgärder.
- 3 Utöver det som i arbetskyddslagen stadgas om personlig skyddsutrustning ska arbetsgivaren gratis ställa arbetskläder (även värmeoveraller för dem som arbetar utomhus) och arbetskor som är lämpliga för arbetets natur till arbetstagarnas förfogande.
- 4 Vägran att utföra arbete, för vilket av myndigheterna föreskrivna säkerhetsanordningar inte har använts, ska inte räknas som sådan vägran som strider mot kollektivavtalet.
- 5Handledning i arbete utvecklas så att den beaktar även arbetskyddsfrågor.
- 6 På en arbetsplats där man inte med stöd av lagen ska tillsätta en arbetskyddskommitté och där man inte har kommit överens om en annan samarbetsform ska det hållas ett samarbetsmöte för arbetstagarna som arbetsgivaren sammankallar minst en gång per sex månader. På mötet behandlar man arbetsplatsens arbetsmiljöfrågor, frågor angående produkternas och verksamhetens kvalitet, utvärderar omständigheterna och verksamheten som upprätthåller arbetsförmågan samt företagets produktions- och ekonomiska situation och ställer upp utvecklingsmål.

23 § Lönebetalning

Lön betalas enligt en tvåveckorsperiod varannan fredag eller på en annars lokalt överenskommen dag eller på ett annat sätt som man kommit överens om i företaget. Lönebetalningen är offentlig och arbetsgivaren är skyldig att ge arbetstagaren en skriftlig lönespecifikation, av vilken framgår avdragen som gjorts från lönen i samband med lönebetalningen.

Protokollsanteckning:

Före en övergång till elektronisk lönespecifikation ska arbetsgivaren informera om tidpunkten för ändringen och se till att arbetstagaren vet hur och har möjlighet att skriva ut lönespecifikationen vid behov. I annat fall ges en skriftlig lönespecifikation.

24 § Förhandlingsordning vid meningsskiljaktigheter

- 1 Eventuella meningsskiljaktigheter om detta avtal och löner som bygger på det eller tolkning av dessa lämnas till de undertecknade organisationerna för medling. Om organisationerna inte uppnår enighet lämnas ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
- 2 En arbetstagarorganisation har rätt att för enskild arbetstagers räkning och utan särskild fullmakt föra talan om brott mot avtalet och lönebestämmelserna som samtidigt kan gälla ersättning.

25 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

- 1 Arbetstagarförbundet har rätt att välja en förtroendeman att övervaka att detta avtal iakttas och att arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter verkställs.

Principerna enligt Allmänna avtalet som centralförbunden ingick 4.6.1997 gäller i tillämpliga delar förtroendemännens verksamhet. En förtroendeman har rätt att under sin egen tid sköta de ärenden som berör fackavdelningen och besöka arbetsplatsen i samband med detta. Om förtroendemannen är tvungen att på arbetsgivarens order sköta förtroendemannens uppgifter eller annars förhandla med denne, ska han eller hon för denna tid få ersättning för inkomstbortfall.

- 2 Den ansvariga arbetsledaren ska underrättas bevisligen vem som valts till förtroendeman.

- 3 Förtroendemän som arbetslagstiftningen förutsätter väljs på det sätt som avtalats mellan ovan nämnda centralorganisationer.

- 4 Förtroendemannens anställningsskydd enligt det allmänna avtalet garanteras i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannen behåller de ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunderna och sitt anställningsskydd enligt det allmänna avtalet även vid överlåtelse av rörelse. Om förtroendemannens mandatperiod upphör på grund av överlåtelse av rörelse, varar dennes anställningsskydd enligt detta avtal sex månader efter att mandatperioden upphört.

Inte heller en förtroendeman har rätt att bete sig störande på arbetsplatsen.

- 5 För *skötsel av förtroende- och arbetarskyddsuppgifter* befrias huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig från arbetet samt ges en månatlig ersättning enligt följande:

1.4.2020

Antalet
arbetstagare på
arbetsplatsen

	Befrielse timmar/vecka	Ersättning euro/månad
1-5	enligt överenskommelse	47,00
6-10	enligt överenskommelse	61,00
11-20	6	71,00
21-30	8	84,00
över 30	10	92,00

Förbundsbehandling angående förtroendemannens ställning

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemans eller vice arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar en förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet.

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas samverkan klargöra bakgrunden till hävandet av arbetsavtalet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande upphörandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges till arbetsgivaren för kännedom.

Anmärkning: Om den andra parten i detta kollektivavtal på arbetsplatsen är en förtroendemans som valts av en underavdelning till Industrifacket, ska arbetsgivaren meddela dennes namn till nya arbetstagare.

Den av fackavdelningen valda huvudförtroendemannen har rätt att förhandla om frågor angående arbetsvillkoren i ärenden som gäller de arbetstagare inom glasnings-, byggnadsglasnings- och glasförädlingsbranschen i fackavdelningens verksamhetsområde enligt ett av förbunden undertecknat tillstånd för varje enskilt fall.

- 6 Huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling som avses i denna 25 paragraf justeras minst en gång per år på ett sätt avtalas lokalt.

26 § Ombud

- 1 Organisationerna som upprättat detta avtal väljer ombud för att övervaka att avtalet efterlevs. Båda avtalsparterna ska skriftligen meddela den andra avtalsparten om vem som har valts till ombud.
- 2 Ett ombud har rätt att i ärenden som gäller detta avtal om löner som bygger på avtalet besöka arbetsplatsen.

27 § Uppbörd av medlemsavgifter

- 1 Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren har gett sin fullmakt till det, varje lönebetalningsmånad från lönen medlemsavgifter till arbetstagarförbundet och överför dem till det bankkonto som förbundet anvisat. Arbetstagaren får vid utgången av året eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.
- 2 Innehållningen genomförs så som separat avtalats i det avtalsprotokoll som AFC och FFC undertecknade 13.1.1969.

28 § Principen om kontinuerliga förhandlingar

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 som svåra på arbetsplatserna.

Parterna kan under avtalsperioden förhandla och leta efter lösningar till olika särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som uppstår på den andra partens förslag.

Textändringar som avtalas i förhandlingarna godkänns i avtalsparternas förvaltning och träder i kraft vid en tidpunkt som avtalas separat.

29 § Förtydligande av kollektivavtalet

Förbunden fortsätter under avtalsperioden förbättra kollektivavtalets textavsnitt för att minska tolkningstvister och förbättra läsligheten.

30 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren där arbetstimmarna kan utföras i förväg och ta ut dem som separat överenskommen ledighet eller få en motsvarande penningersättning senare.

Arbetstidsbankens spelregler:

1. Det är frivilligt att ta i bruk och avsluta en arbetstidsbank och avtalet är individuellt.
2. Avtalet är i kraft minst tre (3) månader, såvida inte annat avtalas.
3. Arbetstagaren och arbetsgivaren avtalar tillsammans om hur banken ökas och används.
4. Arbetsgivaren för bok över varje arbetstagarens individuella arbetstidsbank.
5. Vid behov kan banken upplösas genom att betala till arbetstagaren en penningersättning som motsvarar timmarna i banken.

Om de samlade timmarna och användning av dem avtalas lokalt.

Två (2) extra timmar per dag ökar banken med två (2) timmar. Följande timmar ökar banken förhöjt med 100 procent. T.ex. En person arbetar 12 timmar en vardag. Personen betalas en penningsslön för 8 timmar och banken ökas med 2 timmar + 2 timmar förhöjt med 100 procent, dvs. totalt 6 timmar.

Eftersom lördag är en arbetsdag ökar detta banken lika mycket som vilken annan vardag.

Det rekommenderas att banken har en flexibilitet på +/- 40 timmar, dock högst 80 timmar.

Banken kan ökas med timmar som gått till arbetstidsförkortning och semesterpremier som bytts ut till ledighet.

I samband med de timmar som samlats i arbetstidsbanken betalas alla normala avgifter till arbetsgivaren och arbetstagaren på samma sätt som i samband med normala arbetstimmar.

Eventuella naturaförmåner och individuella förmåner bibehålls vid "bankledighet".

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel

- när det gäller arbetstagare som är 58 år penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vid avtal om möjligheten arbetstagare som är över 58 år att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet.

31 § Möten i administrativa organ i Industribranschernas fackförbund

Arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s och Industrifacket rf:s arbetslöshetskassas styrelse eller av denne utsedda avdelningar, fullmäktige eller förbundsstämma, har rätt att få befrielse från arbetet för att delta i dessa administrativa organs officiella möten.

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

32 § Ändringar i kollektivavtalet

Arbetsgrupperna:

Främjande av äldre arbetstagares arbets- och funktionsförmåga

Särskild uppmärksamhet fästs vid äldre arbetstagares arbetsförmåga och ork i arbetet. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att granska åldrande arbetstagares tidsanvändning, arbetsförmåga, alternativa modeller för att fortsätta arbetskarriären samt hur kostnaderna i anslutning till detta ska täckas.

Arbetshälsa

Verksamheten för välmående på arbetet är fortgående och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Personalens välmående skapar även förutsättningar för en framgångsrik affärsverksamhet. I takt med att den arbetsföra befolkningen minskar blir åtgärder för att förlänga arbetskarriären allt viktigare.

Det görs ett sammandrag av bra projekt och god praxis som tagits fram under avtalsperioden.

Förbunden uppmuntrar parterna och stödjer arbetsplatser i genomförandet av välbefinnandeprojekt. Parterna följer med ramavtalsarbetsgruppernas arbete och förhandlar under avtalsperioden vid behov om de åtgärder som arbetsgrupperna förutsätter.

Förbunden fastställer att detta kollektivavtal överensstämmer med det uppnådda förhandlingsresultatet.

Helsingfors 15.3.2020

In fidem Lassi Räsänen

FINLANDS PLANGLASFÖRENING RF

Mika Selinko

INDUSTRIFACKET RF

Riku Aalto Marko Rosqvist

Förkortning av arbetstiden inom glasnings-, byggnadsglasnings- och glasförädlingsbranschen

Tid	11. 12. 2000
Plats	Kemifacket rf
Närvarande	Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto ry Reijo Kärkkäinen Mauri Riikonen Erkki Maasalo
	Kemifacket rf Timo Vallittu Sulo Korhonen Tapio Paananen

1 § Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Normalt är sådana arbetstidsformer dagsarbete, tvåskiftarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftarbete.

Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Arbetstidsförkortningen gäller dock inte sådana arbetstagare som anställts för viss tid för högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

Man kan lokalt komma överens om att den årliga arbetstiden inte förkortas alls eller att arbetstiden förkortas med ett överenskommet timantal per år.

2 § Arbetstiden i intermittent treskiftarbete

Arbetstid i intermittent treskiftarbete och ersättning av inkomstbortfall: Den genomsnittliga arbetstiden i intermittent treskiftarbete förkortas så att den i genomsnitt omfattar 36,7 timmar per vecka.

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämnings av arbetstid ersätts i intermittent treskiftarbete så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i den ifrågasvarande arbetstidsformen intjänar ett tillägg i centbelopp som är 8,7 procent av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet.

3 § Intjänning av ledighet

Ledig tid intjänas under kalenderåret på basis av ordinarie arbetsdagar:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
	34 ”	2 lediga
	51 ”	3 ”
	68 ”	4 ”
	85 ”	5 ”
	102 ”	6 ”
	119 ”	7 ”
	136 ”	8 ”
	153 ”	9 ”
	170 ”	10 ”
	187 ”	11 ”
	210 ”	12,5 ”

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid (omfattar en eventuell karensdag) för eller lön för förlossningsledighet för och utbildningstid till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet.

Då ledighet beviljas genom att den dagliga arbetstiden eller arbetstiden per vecka förkortas till en ordinarie arbetsdag räknas även en sådan ordinarie

arbetsdag, under vilken arbetstagaren har arbetat de arbetstimmar som avses i arbetstidsschemat eller annars överenskomna arbetstimmar och i övrigt varit på arbetstidsförkortningsledighet.

På samma sätt jämställs med ordinarie arbetsdagar, med de förutsättningar som avtalats om i kollektivavtalet, den tid som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten, för Industrifacketts förbundsfullmäktiges eller förbunds-kommittéers möten och den tid som använts till 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, uppbåd, repetitionsövningar samt ledighet som orsakats av vård av sjukt barn, samt de arbetsdagar, under vilka arbetstagaren har varit permitterad, dock högst 30 dagar per år.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad. För en dylik ledig dag betalas ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Arbetstidsförkortningen minskas med de årligen regelbundet upprepade ledigheter som grundar sig på lokala avtal eller praxis för förkortning av arbetstiden och av semester som förtjänas utöver 2,5 dagar per kvalifikationsmånad.

4 § Beviljande av ledighet

Under kalenderåret intjänad ledighet ska ges åt arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om inte lokalt annat avtalats.

År arbetsveckan 36 timmar kan ledighet beviljas genom att den dagliga arbetstiden förkortas, 32 timmar genom att arbetstiden per vecka förkortas och genom att vid en arbetsvecka på 32 timmar bevilja ledighet ett arbetsskift åt gången, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsgivaren meddelar på förhand om tidpunkten för den lediga tiden i så god tid som möjligt. Då ledighet beviljas ett arbetsskift åt gången ska det dock meddelas en vecka i förväg, såvida inte annat avtalats med arbetstagarerna.

Med arbetstagarerna kan också avtalas om att ledigheten inte tas ut. För arbete som utförts på en ledig dag betalas arbetstagarerna förutom ersättning för förkortningen enkel lön eller så kan arbetsgivaren och arbetstagarerna även lokalt avtala om att arbetstidsförkortningen genomförs som en ersättning för förkortningen.

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningen av arbetstiden till genomsnittlig arbetstid per vecka ersätts så att arbetstagarerna för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som är 5,8 procent av arbetstagarernas genomsnittliga timförtjänst enligt 11 § i kollektivavtalet.

Tillägget betalas även för sådan rese- och utbildningstid under ordinarie arbetstid som arbetsgivaren ska ersätta och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller enligt kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av att arbetstagarernas barn har insjuknat och för den del av den ordinarie arbetstiden som för förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen åtgår till att sköta med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Tillägget beaktas inte när man räknar ut den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

5 § Ersättning för ledighet

Åt arbetstagarerna betalas en ersättning för ledigheten enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Ersättning betalas i samband med löneutbetalningen för den löneutbetalningsperiod under vilken ledigheten tas ut.

Om arbetstagarernas anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har beviljats, betalas till arbetstagarerna lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagarerna har beviljats alltför mycket ledighet innan anställningsförhållandet upphör, får arbetsgivaren dra av motsvarande belopp från arbetstagarernas sista löneutbetalning.

6 § Övertidsarbete per vecka

I de arbetstidsformer som avses i detta avtal ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för den här veckan i enlighet med vad som i kollektivavtalet avtalas om övertidsarbete per vecka.

7 § Jämställande av ledighet med tid i arbete

Vid fastställandet av semesterns längd betraktas som jämställda med tid i arbetet även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har getts lediga dagar i enlighet med det här protokollet.

8 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller t.o.m. den 31 januari 2003 och därefter med ett år i sänder om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.

SUOMEN LASITUS- JA HIOMOLIITTO RY

Reijo Kärkkäinen

Mauri Riikonen

KEMINALIITTO - KEMIFACKET ry

Timo Vallittu

Sulo Korhonen

Allmänna avtalet

kapitel 1

Allmänna bestämmelser

Utgångspunkter Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC har föresatt sig att själva, bland sina medlemsorganisationer och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet, och understöda trepartsavtal i de samhälleliga beslutsprocesserna.

Parterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika former av samarbete och för sin del övervaka avtal som ingåtts.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer, och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. 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.

Arbetsdirektionsrätt

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

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

Då EK eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna bidrar till att branschspecifika kollektivavtal utarbetas i den ordning som stadgats.

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

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har, då särskilt överenskommit 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 sympatistrejck meddelar man riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsestidpunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsföreningar med beaktande av nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet hos ett av Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbunds medlemsföretag eller en motsvarande verksamhetsenhet.

Anmärkning: Detta avtal tillämpas med stöd av underteckningsprotokollet till kollektivavtalet på medlemsföretag i Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto.

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 del man inte har avtalat om något annat iakttas lagen om samarbete i företag (334/2007), lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (44/2006) samt förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73), vilka inte är delar av detta avtal.

kapitel 2

Samarbete på arbetsplatsen

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 jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Det kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning som lokalt avtalas 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 utvecklingsinsatserna och det praktiska genomförandet är väl förankrade i företagets personalpolitik, särskilt i fråga om anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna flyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls, skrivs in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och -fullmäktigens uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförande- och uppföljningen av planen.

kapitel 3 Samarbetsuppgifter och samarbetsorganisationer

3.1 Bestämmelser om förtroendemän Val

Med förtroendemän avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare insatt i arbetsplatsens förhållanden. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendemän, är han eller hon den huvudförtroendemän som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Utöver valet av huvudförtroendemän ska på framställning av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelningen man väljer en förtroendemän. Då ska man ägna uppmärksamhet åt att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemännens möjligheter att också med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet 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 ger de personer som fackföreningen utsett möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemansens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannen har även i uppgift att för sin del upprätta och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet 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.

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

På lokala parternas gemensamma begäran har de förbund som än bundna av kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning iakttas.

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 om arbetarskyddet

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig bestäms i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

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 sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Om man inte lokalt avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor som gäller arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom skall arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga 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. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendeman, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen, om att en arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud verkar i förtroendemannauppgifter eller om att förtroendeman verkar i arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

kapitel 4

Bestämmelser som gäller förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombudets ställning

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse

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

Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet 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 ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om inte annat avtalats om befrielsen från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning utgående från de arbetsplatsspecifika koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det beaktas som berättigande till längre befrielse då man kommer överens om befrielsen.

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 förtroendemann, 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 övertidsersättning eller så överenskommer man med honom om annan extra ersättning.

Om den genomsnittliga timförtjänsten som används i beräkning av ersättningen för inkomstbortfall avtalas branschspecifikt, om annat inte avtalats mellan förbunden om ersättandet av inkomstbortfall.

4.2 Ställning Arbetsförhållandet

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

Arbetsgivaren anvisar huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av den utrustning som de behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild lokal, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppgifterna. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

En förtroendemann eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig eller avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande 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 ifrågavarande uppgift. Han eller hon får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som svarar mot personens yrkeskompetens. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska 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 huvudförtroendemann 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. Utbildningens innehåll avgörs med hänsyn till befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och eventuella förändringar i arbetsmetoderna under denna tid.

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

Ett arbetsavtal för en annan förtroendeman än en huvudförtroendeman kan enligt (320/70) 53 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och inget annat arbete kan ordnas som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsak som beror på honom själv utan i 53 § 2 mom. i arbetsavtalslagen förutsatt samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 43 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han eller hon brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat att iakttä de förpliktelser som avses i 43 § 2 mom. punkt 6 i arbetsavtalslagen.

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

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 kandiderande 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 huvudförtroendemann 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 47 f § 2 mom. i arbetsavtalslagen (595/91). Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. Ifall domstolen finner, att förutsättningar för ett fortsatt arbetsförhållande är för handen, och arbetsförhållandet trots detta inte fortsatt, skall detta beaktas som ett särskilt vägande skäl vid bestämning av ersättningens storlek. Om 20 eller färre arbetstagare regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovannämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra och högst 24 månader.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

kapitel 5

Arbetsgivarens informationsskyldighet

Uppgifter om lönestatistik och personal

Om branschspecifikt eller lokalt inte annat avtalas har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppdrag få information som motsvarar TT:s kvartalsstatistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med löneuppgifterna som samlas in från företaget. Inkomstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer utges inte.

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

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde samt om

tidpunkten då deras anställning började, om branschspecifikt eller lokalt inte annat avtalas. Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med i företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

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

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren meddelar huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96) så som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötseln av sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktig, 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.

Årligen 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 11 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

I samband med framförandet av bokslutsuppgifter, utredningar om företagets ekonomiska läge och personalplaner är det ändamålsenligt att även informera om det operativa resultatet för olika verksamhetsenheter, om produktionen och utvecklingsutsikterna för personalen eller dess representant med hjälp av kontrolltal som klargör detta.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att det i samband med ovan avsedda uppgifter om företagets ekonomi redogörs i mån av möjlighet även för de allmänna konjunktur- och ekonomiska utsikter inom 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

Personalintern informationsverksamhet och anordnande av möten

Registrerade underföreningar till ett förbund som utgör part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller arbetsrumskollektiv på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i ett annat avtalat utrymme arrangera möten om arbetsmarknadsärenden eller om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen så som mellan centralorganisationerna eller branschspecifikt eller enligt en hävdvunnen praxis på arbetsplatsen har avtalats om.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser, skriftliga meddelanden som hänför sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i övrigt, i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller dylik. I meddelandet bör antecknas vem som utfärdat detta.

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. Den som disponerar anslagstavlan svarar för materialet och ordningen.

kapitel 7

Utbildning

7.1 Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller sänder honom eller henne till kurser som ansluter sig till yrket, ersätts de direkta kostnader som utbildningen förorsakar och inkomstbortfall för ordinarie arbetstid. Sker utbildningen helt och hållet utom arbetstid ersätts direkta kostnader föranledda därav. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och beträffande andra än internatkurser resekostnadsersättningar som fastställs enligt vederbörande kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och restiden. Åtgångentid för utbildning utom arbetstid eller resor i samband med den ersätts inte. Lönen för en vecko- och månadsavlönad person minskas inte under tiden för kursen eller resorna till och från den.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen anordnas gemensamt av centralorganisationerna eller av deras medlemsförbund, av centralförbundens eller deras medlemsförbunds

samarbetsorgan eller gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten, på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

Parterna konstaterar att gemensam utbildning i allmänhet sker på mest ändamålsenligt sätt för specifika arbetsplatser då de lokala förhållandena bäst kan tas i beaktande.

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 arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningens kontinuitet samt anmälningstider

Arbetstagarna ges rätt att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det föranleder 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 att det skulle orsaka kännbar olägenhet att bevilja ledighet. 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. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och minst sex veckor innan om det handlar om en längre kurs.

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 en kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall för den utbildning som deras uppgifter förutsätter, till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likaså betalas till fackavdelningens ordförande ersättning för utbildning med anknytning till förtroendemannaverksamheten som ordnas vid ovan nämnda utbildningsanstalter för högst en månad, om han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen i fråga och minst 50 medlemmar inom fackavdelningen som han eller hon leder.

Dessutom ska den måltidersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Dessutom ska en måltidersättning betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall. Måltidersättningen uppgår till 25,00 euro 2018. Måltidersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att den tidigare måltidersättningens 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

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags-, arbets- o.d. -avtal mellan två självständiga företagare då det behövliga arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar det sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket underleverantören eller företaget som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera de berörda arbetstagarna i övriga uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han eller hon behöver arbetskraft, att anställa de arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med behållna löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller annars till tids- eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Inhyrning av arbetskraft är osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen.

kapitel 9

Avtalets bindnade verkan

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om annat avtalas ska centralorganisationerna meddelas härom.

Helsingfors onsdag 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri

Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

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. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden som avses i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98)

Tillämpningsanvisning:

Allmänt tillämpningsområde

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

Förutom de fall som uttryckligen nämns i § 1 gäller avtalet inte heller

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

Tvister som gäller sådana ovan nämnda fall som inte omfattas av avtalet ska behandlas vid allmänna domstolar i enlighet med arbetsavtalslagen.

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som genomförts med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som beror arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prövotid tillämpas procedurreglerna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 4–5 § i 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 § Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen, som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

I 7 kap.2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen ingår en särskild uppräknig av grunder som definitivt inte kan anses som sakliga och vägande grunder 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.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan velat precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelseerna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

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 frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

Innehållet i uppsägningsgrunderna för arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringen till regeringens proposition RP 157/2000 rd.

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska följa nedan nämnda uppsägningstider:

Arbetsförhållandet har 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

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

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning:

Fastställande av hur länge en anställning varat

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

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden, förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av laga tid

När det gäller beräkningen av laga tid finns det varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkning av bestämd tid, som avses i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tider som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Om tiden har fastställts till ett visst antal dagar efter en angiven dag, inkluderas inte den dag då åtgärden har vidtagits.

Exempel 1

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

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, räknas den sista dagen i samma månad som terminens sista dag.

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 arbetstages 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 vid en uppsägning den fastställda dagen, eller den sista dagen av den laga tiden råkar infalla på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller på en söckenlördag, är likväl nämnda dag anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens förlopp samt visstidsavtal

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 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att erlagga 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 erlagga 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 man endast delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisning:

I avtalsbrott enligt denna punkt är det fråga om försummelse från den ena avtalspartens sida. Lönen beräknas i sådana fall enligt bestämmelserna om sjuklön i kollektivavtalet för respektive bransch.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis i respektive bransch.

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Om detta inte är möjligt, kan meddelandet sändas per post eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att meddelandet har avsänts.

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 uppsägningsgrunder

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 UPSÄGNING 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 § Meddelande om uppsägning

Uppsägning ska tillställas tjänstemannen inom skäligen tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagaren

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

Tillämpningsanvisning:

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

10 § Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningens ansökan tillställas arbetsdomstolen inom 2 år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet om uppsägning av arbetsavtal kan enligt 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 § Ersättningens belopp

I ersättning ska arbetsgivaren betala 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 att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap.2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning:

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 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent 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 man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller oggrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det även göras ett avdrag på den avtalade ersättningen på det sätt som anges 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 permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst 7 dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa har fastställts i lag. Avtalet begränsar inte permitteringens längd.

15 § Förhandsutredning

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. Utredningen ska presenteras utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. 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 § Permitteringsvarsel

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 16 § 1–2 stycket.

Grunderna för permitteringen, dess begynnelsepunkt och längd eller uppskattade längd ska nämnas i meddelandet.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen, orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt 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.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön 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 lagen om arbetsavtal nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder för att utfärda permitteringsvarsel även i dessa fall föreligger dock 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.

Arbetsgivares ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permittering ske antingen tills vidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. 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 permitteringsperioden 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 tiden för meddelande om permittering. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat har överenskommits.

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 på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

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 avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag under vilken anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

Om nytt arbete yppar sig hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senarelagd permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som yppade sig under det pågående permitteringsvarslet.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med 7 dagar, dvs. till 24.4.2001.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har 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. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

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

De bestämmelser som har samband med permitteringsförfarandet gäller både egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt och hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iaktas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommit.

I många kollektivavtal finns det bestämmelser om ändring av arbetstidsschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Ifall kollektivavtalet innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande som bör iaktas vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter denna avtalsklausul bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Meddelande om när arbetet inleds

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 permittering

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 permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iaktas enligt detta avtal bestämmelserna i 13:5 § i 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 vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte beror på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iaktta den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för talans väckande som avtalats i § 10.

Tillämpningsanvisning:

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Bestämmelserna om uppsägningskydd för specialgrupper i § 7:9 i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i § 17 i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetare skall även arbetskraftsmyndigheterna underrättas, förutom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt annan lag.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 4 (9) månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader.

Tillämpningsanvisning:

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 arbetskraftsbyrå på den ort, där arbete står till buds. 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. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 § Sanktionssystem

Utöver vad som har avtalats i 13 § 4 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iakttä bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iakttä bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Avtalet har förhandlats fram av en arbetsgrupp, där FFC representerades av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvariga juristen Jorma Rusanen samt där TT representerades av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Avtal om semesterlön 2005

De undertecknade centralförbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på sådana i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare, som är anställda hos medlemsföretagen i Finlands Näringsliv rf, ifall företaget är anslutet till ett sådant arbetsgivarförbund som 31.12.2004 varit medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund. Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbeten eller lastnings- och lossningsarbete och inte heller arbetstagare i sådana branscher inom vilka semesterlön och semesterersättning vid tidpunkten för detta avtals undertecknande uträknas och erläggs enligt kollektivavtal som gäller semestrar för arbetstagare i byggnadsbranschen.

Ovan avsedda gränsdragning av tillämpningsområdet hindrar inte att medlemsförbunden för där avsedda avtalsområdens del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf ansluter sig till detta avtal.

I företag som under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till ett ovan avsett arbetsgivarförbund, träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer på 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 betalad 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:

Antal semesterdagar	koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2

12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetad tid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s representantmöte eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska då han eller hon anhåller om befrielse lämna en behörig redogörelse för hur lång tid han eller hon behöver för att delta i mötet.

4 § Ikraftträdande

Med detta avtal upphävs det mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund AFC och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC 10.9.1990 ingångna semesterlöneavtalet.

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2005 sålunda, att avtalet tillämpas på semester, semesterlön och semesterersättning som intjänats under dess giltighetstid.

Avtalet kan sägas upp att årligen upphöra vid semesterkvalifikationsårets utgång. Uppsägningen ska i detta fall genomföras senast före utgången av september månad.

