

2023–2025

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
PÄLSPRODUKTIONSBRANSCHEN
MELLAN
LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
OCH
INDUSTRIFACKET
1.2.2023–31.1.2025**

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

Eftertryck, också partiellt sådant, förbjudes.

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

5. Allmän förhöjning.....	24
6. Utvecklingssamtal under anställningen.....	25
21 § Månadslön	25
22 § Totallön.....	25
23 § Specialgruppernas löner	26
1. Läroavtalsstuderande.....	26
2. Praktikanter.....	26
3. Skolelever och studerande.....	26
4. Introduktionstiden.....	27
5. Veckoslutsarbete	27
24 § Prestationslöner.....	27
1. Ackordslön	27
25 § Ersättningar och tillägg.....	30
1. Övertidsersättning.....	30
2. Söndagsersättning.....	30
3. Söckenhelgersersättning.....	31
4. Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton	32
5. Lön för självständighetsdagen	32
6. Tillägg för skiftarbete	32
7. Nattillägg	33
8. Pälsningstillägg	33
9. Periodtillägg	33
10. Ersättning för nödarbete	33
11. Ersättning för jour.....	33
12. Tjänsteårstillägg	34
13. Yrkes- och specialyrkesexamenspenning.....	34
14. Ersättning vid uppbåd och lön under reservövning	34
15. Personliga fridagar.....	35
16. Ersättning för telefon	35
26 § Resultat- och vinstpremie	35
27 § Medeltimförtjänst.....	36
28 § Lönebetalning.....	36
V SEMESTER	37
29 § Semesterns längd och hur semester ges	37
30 § Semesterlön	38

31 § Semesterpremie	39
32 § Semesterersättning	40
33 § Ersättning av semester när anställningen upphör	40
VI SJUKDOMAR, OLYCKSFALL OCH ARBETSOFÖRMÅGA	40
34 § Konstaterande av arbetsoförmåga	40
35 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga	41
36 § En visstidsanställds rätt till lön vid arbetsoförmåga	42
37 § Dagen för insjuknande eller olycksfall i arbetet	42
38 § Karensdag	42
39 § Sjukdomen återkommer	42
40 § Ersättning för inkomstbortfall vid läkarundersökningar	43
41 § Ersättande arbete	44
42 § Grupplivförsäkring	44
VII FAMILJELEDIGHETER	45
43 § Graviditetsledighet	45
44 § Adoptivföräldraledighet	45
45 § Vård av sjukt barn	45
46 § Vård av svårt sjukt barn	45
47 § Vård av ålderstigen förälder	45
VIII ARBETARSKYDD	46
48 § Allmänna skyldigheter	46
49 § Skyddsdräkt	46
50 § Tillstånd och utbildning	47
IX SAMARBETE OCH MENINGSSKILJAKTIGHETER	47
51 § Allmänna bestämmelser	47
52 § Principen om fortlöpande förhandlingar	47
53 § Samarbete på arbetsplatsen	48
54 § Allvarliga ekonomiska svårigheter	48
55 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag	49
56 § Förtroendemän	49
57 § Tolkning av kollektivavtalet och medling vid meningsskiljaktigheter	49
58 § Uppbörd av medlemsavgifter	50
59 § Kollektivavtalsparternas ombud	50
60 § Kollektivavtalets giltighetstid	50

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	51
UTBILDNINGSAVTAL FÖR LANTBRUKSBRANSCHERNA	61
FÖRTROENDEMANNAAVTAL	66
AVTAL OM ARBETARSKYDDSVERKSAMHET	73
PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHERNA	83
ANVISNINGAR FÖR LOKALA AVTAL OM MERTIDSARBETE	84
ARBETSAVTALSMODELL	87
ALFABETISKT REGISTER	89

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan Landsbygdens Arbetsgivareförbunds alla medlemsföretag inom pälsproduktionsbranschen och arbetstagare anställda vid dem.
2. Pälsproduktionsbranschen omfattar arbete på pälsdjursfarmer, i fodercentraler och deras centrallager, i pälsningscentraler och destruktionsanläggningar.
3. Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal mellan de undertecknade förbunden
 - 1) utbildningsavtalet
 - 2) förtroendemannaavtalet och
 - 3) avtalet om arbetarskyddsverksamhet.

2 § Föreningsrätt

1. Kollektivavtalsparterna förordar organisering i de egna förbunden.
2. Arbetstagare som hör till fackförbund får inte försättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare och får inte utsättas för påtryckning för att de organiserat sig.

3 § Fredsplikt

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

4 § Likvärdigt och jämlikt bemötande av arbetstagarna

1. Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl särbehandla arbetstagare på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

2. Bestämmelser om förbud mot diskriminering på grund av kön, graviditet eller förlossning, könsidentitet eller könsuttryck finns i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

5 § Lokala avtal

Lokala avtal förutsätter medlemskap i Landsbygdens Arbetsgivareförbund LAF rf.

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

Avtalet kan ingås för viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte något annat avtalats om uppsägningstiden. Avtal ingås skriftligt. Ett sådant lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

II ANSTÄLLNINGEN

6 § Anställningens början, ingående av arbetsavtal och provotid

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

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

3. I arbetsavtalet fastställs om avtalet gäller

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

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

Om ett arbetsavtal som ingås för viss tid på grund av arbetets karaktär behöver avtalas utan ett exakt slutdatum och i stället beror på när arbetet blir klart, ska arbetsavtalet ändå innehålla en uppskattning av dess tidslängd. Om den uppskattade tidslängden behöver ändras på grund av arbetets karaktär, ska

arbetsgivaren meddela arbetstagaren genast när ändringsbehovet uppdagas hos arbetsgivaren, dock senast en vecka i förväg.

Tillämpningsanvisning:

Avtalstiden anges i arbetsavtalet till exempel som ett uppskattat slutdatum eller alternativt i veckor eller månader. Tidslängden kan inte anges verbalt till exempel med hänvisning till en viss säsong eller ackordsarbete.

4. En arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå och säga upp eller häva sitt arbetsavtal.
5. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst 6 månader lång provotid som börjar när arbetet inleds. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetstagaren ska informeras om förlängningen innan provotiden går ut.

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

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

Tillämpning av provotid kräver alltid ett skriftligt arbetsavtal.

6. Arbetsgivaren ska ge nya arbetstagare och arbetstagare som övergår från en arbetsuppgift till en annan tillräcklig handledning och introduktion i de nya arbetsuppgifterna och de risker som anknyter till säkerheten i arbetet.
7. En arbetstagare som är utsedd för att introducera ska ges tillräckligt med tid för introduktionsarbetet. Uppgiften som introduktör har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.
8. Det är arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att den ansvariga arbetsplatshandledaren som utsetts har en tillräcklig handledningskompetens och att arbetsplatshandledaren vid behov får ändamålsenlig utbildning som beaktar branschens särdrag. För utbildningstiden betalas lön. Arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som anknyter till utbildningen.

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

7 § Anställningens upphörande och uppsägningstider

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

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

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiderna följande:

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

Uppsägningsgrunder

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

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet också om arbetet har minskat på annat sätt än tillfälligt av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller andra därmed jämförbara orsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Genomförande av uppsägningen

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

Uppsägnings- och permitteringsordning

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

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid och kvittningsrätt

7. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden är skyldig att betala full lön till arbetstagaren för uppsägningstiden.
8. En arbetstagare som lämnar sin anställning utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att till arbetsgivaren erlægga ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.
9. Om någondera parten underlåter att iaktta endast en del av uppsägningstiden, gäller betalningsskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidens lön.

Uppsägning i samband med överlåtelse av rörelse

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

Hävning av arbetsavtal

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

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

Permittering

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

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

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

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

Om arbetsgivaren i stället för permittering ordnar facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning enligt 2 § i utbildningsavtalet som varar minst fem vardagar, kan en fridag enligt 12 § i kollektivavtalet användas för denna utbildning.

Arbetstagaren deltar i uppläggningsprogram under uppsägningstiden

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

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

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

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

III ARBETSTID

8 § Ordinarie arbetstid i olika arbetstidsformer

Dagsarbete och tvåskiftsarbete

1. Vid dagsarbete och tvåskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Avbrutet treskiftsarbete

2. Vid avbrutet treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar i dygnet och i genomsnitt 36,6 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

Vid avbrutet treskiftsarbete sker utjämningen till 36,6 timmar genom utjämningsledighet som ges i form av extra vintersemester, driftsstopp eller motsvarande ledighet. Inkomstbortfallet till följd av förkortad arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje timme i ordinarie avbrutet treskiftsarbete tjänar in en ersättning för förkortning av arbetstiden, vars storlek är 7,4 % av arbetstagarens medeltimförtjänst (se 27 § Medeltimförtjänst).

Denna ersättning för förkortning av arbetstiden beaktas inte vid beräkning av medeltimförtjänsten.

Oavbrutet treskiftsarbete

3. Vid oavbrutet treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar i dygnet och i genomsnitt 35 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

Inkomstbortfallet till följd av förkortad arbetstid ersätts vid oavbrutet treskiftsarbete så att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme får en ersättning, vars storlek är 14,8 % av medeltimförtjänsten (se 27 § Medeltimförtjänst).

Denna ersättning för förkortning av arbetstiden beaktas inte vid beräkning av medeltimförtjänsten.

Övriga arbetstidsbestämmelser

4. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar kan arbetstagaren kontinuerligt utföra samma skift, dock inte nattskift.
5. Arbetsveckan börjar på måndag kl. 5.00.

9 § Arbetsskiftsförteckning

En arbetsskiftsförteckning ska alltid göras upp på arbetsplatsen och av den ska framgå när arbetsskiften börjar, hur långa de är och när fridagar infaller. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för utjämningsperioden, dock för minst fyra veckor. Om det på grund av arbetets oregelbundenhet är omöjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen för fyra veckor, ska den dock alltid göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp hör arbetsgivaren förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att framföra sina önskemål om arbetsskiften.

Arbetsskiftsförteckningen ska finnas till arbetstagarnas påseende minst fyra dagar innan den börjar.

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

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

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

10 § Utjämningsystemet

1. Genomsnittlig ordinarie arbetstid

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

Om företagets produktionsbehov så kräver kan den ordinarie arbetstiden per vecka ordnas som genomsnittlig arbetstid. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan då variera mellan 6–9 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka kan vara högst 45 timmar (se även Flyttning av fridagar).

Tillämpningsanvisning:

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

Den ordinarie arbetstiden per vecka ska jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar under en tidsperiod på högst 6 månader. Detta ska beaktas när arbetsskiftsförteckningen görs upp och arbetstiden följs upp.

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

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

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

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

Flyttning av fridagar

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

Arbetstidsplan

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

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

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

Frågor som kan avtalas

4. Genom ett lokalt avtal (se 5 § Lokala avtal) kan dygnsarbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen vara 10 timmar.
5. Genom ett lokalt avtal (se 5 § Lokala avtal) kan utjämningsperioden förlängas till högst 12 månader.

Bristfällig tillämpning

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

11 § Arbetstidsbank

Lokalt avtal om en arbetstidsbank

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

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

Det är möjligt att avtala att följande sparas i arbetstidsbanken:

Utjämningsystemets timmar

- utjämningsledighet vid genomsnittlig arbetstid
- arbetstimmar i genomsnittlig ordinarie arbetstid

Dessa timmar jämnas ut under utjämningsperioden.

Arbetstidsbankens timmar

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

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

Tillämpningsanvisning:

Utjämningsystemets timmar ska hållas separat från övriga ledigheter. Arbetsgivaren ska se till att utjämningsledighet vid genomsnittlig ordinarie arbetstid ges under utjämningsperioden.

Användning av arbetstidsbankens timmar

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

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

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

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

Arbetstidsbanken upphör

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

När avtalet om en arbetstidsbank upphör eller arbetstagaren träder ur arbetstidsbanken, betalas lön enligt medeltimförtjänsten för de outtagna timmarna (27 § Medeltimförtjänst).

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

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

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

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

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

12 § Arbetstidsförkortning

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

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

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

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

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

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

Det är möjligt att komma överens med arbetstagaren om att dessa förkortningsledigheter inte tas ut. I det fallet betalar arbetsgivaren till arbetstagaren ett separat tillägg på 5,5 % för ordinarie timmar beräknat på medeltimförtjänsten (se 27 § Medeltimförtjänsten).

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

Tillämpningsanvisning:

1. Om arbetstidsförkortningen genomförs så att den dagliga arbetstiden förkortas, räknas dessa dagar som fullgjorda ordinarie arbetsdagar.
2. Arbetstidsförkortningen medför inga ändringar i kollektivavtalets bestämmelser om övertidsarbete.

Som fullgjorda arbetsdagar räknas, med undantag av semesterdagarna, alla ordinarie arbetsdagar för vilka arbetsgivaren enligt kollektivavtalet är skyldig att betala lön samt de frånvarodagar som föranleds av kommunala

förtroendeuppdrag eller deltagande i möten för Industrifacketts fullmäktige eller förbundsstyrelse och i kollektivavtalsförhandlingar inom branschen och möten för kollektivavtalsdelegationernas gemensamma arbetsgrupper.

3. Till en timavlönad arbetstagare betalas ersättning för ledigheten enligt medeltimförtjänsten (se 27 § Medeltimförtjänst). Ersättningen betalas i samband med lönen för den lönebetalningsperiod då ledigheten tas ut.

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

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

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

Arbetstidsförkortning och semester

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

13 § Raster

Måltidsrast

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

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

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

I skiftarbete då arbetstiden överstiger 6 timmar ges en vilotid på minst en halv timme eller tillfälle att äta under arbetets gång.

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

Övriga pauser

2. Under ett 8 timmars arbetsskift har arbetstagaren rätt till två pauser på 12 minuter var vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om arbetsskiftet är kortare än 8 timmar har arbetstagaren rätt till en 12 minuters paus. Pausen hålls på arbetsplatsen.

Vid tillämpning av utjämningsystemet enligt 10 § eller arbetstidsförkortning enligt 12 § har arbetstagaren rätt till två 12 minuters pauser under de arbetsskift som varar minst 7 timmar.

3. Vid övertidsarbete har arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstiden rätt till en 12 minuters paus. Om övertidsarbetet fortsätter längre ges en 12 minuters paus med två timmars mellanrum. Om övertidsarbetet är kortvarigt, tas ingen paus.
4. Pauserna ingår i arbetstiden. På arbetsplatsen kommer man överens om när pauserna ska hållas och beaktar då att arbetstagaren ska orka i sitt arbete.

14 § Veckovila och fridagar

1. På söndag eller, om detta inte är möjligt, vid någon annan tidpunkt under veckan, ges arbetstagaren en sammanhängande veckovila på minst 35 timmar.
2. Av produktionsskäl, till exempel under parningstiden på pälsdjursfarmer, är det möjligt att komma överens om att flytta veckovilan. Motsvarande ledighet, som förkortar den ordinarie arbetstiden, ska dock ges senast inom två månader från den ursprungliga tidpunkten. Om veckovila inte getts på det sätt som nämns ovan, betalas en ersättning för den förlorade veckovilan till arbetstagaren. Ersättningen är lika stor som lönen för den tid som gått åt till arbetet.
3. Lördag är i allmänhet veckans andra fridag. I arbeten som till sin karaktär är sådana att de måste utföras alla vardagar kan i stället för lördag någon annan vardag under samma vecka vara fridag. En sådan fridag ges om möjligt i anslutning till veckovilan.

Om genomsnittlig ordinarie arbetstid enligt 10 § tillämpas, kan veckans andra fridag flyttas och ges enligt arbetsskiftsförteckningen.

4. Julafton, påsklördagen och midsommarafton är oavlönade fridagar, om inte tvingande produktionsrelaterade orsaker annat kräver. En månadsavlönad får sin normala lön trots dessa fridagar. För arbete som utförs under dessa dagar betalas lönen förhöjd med 100 % (se även 25 § 4 Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton).

15 § Övertid och maximiarbetstid

1. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 6 månader. Maximiarbetstiden omfattar det totala antalet arbetstimmar som det är möjligt att utföra.
2. När arbete utförs som övertidsarbete ska arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om det så tydligt och bevisligt som möjligt.
3. Övertidsarbete är frivilligt för arbetstagaren. Övertidsarbete ska varje gång överenskommas separat och på förhand.

(Se även 25 § 1 Övertidsersättning)

16 § Mertidsarbete

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

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

17 § Nödarbete

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

(Se även 25 § 10 Ersättning för nödarbete)

18 § Jour

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

Beredskap och jourtjänstgöring tillämpas inte samtidigt.

(Se även 25 § 11 Ersättning för jour)

19 § Utryckningsbetonat arbete

1. Utryckningsbetonat arbete är sådant arbete som utförs på kallelse, varvid en annan än en sådan arbetstagare som har jour enligt 18 § blir tvungen att infinna sig för arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. För utryckningsbetonat arbete betalas utöver ordinarie lön en utryckningspenning enligt följande:

I dagsarbete

Om kallelsen till utryckningsarbete har getts efter ordinarie arbetstid eller under arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21, betalas en ersättning som motsvarar en timmes individuell lön.

Om kallelsen getts mellan kl. 21 och kl. 6, betalas en ersättning som motsvarar två timmars individuell lön.

I skiftarbete

I morgonskift betalas utryckningspenning så som ovan avtalats om dagsarbete.

Om kallelse till utryckningsarbete i kvällsskift har getts inom 9 timmar efter den ordinarie arbetstidens slut, betalas en ersättning som motsvarar arbetstagarens individuella lön för en timme.

Om kallelse till utryckningsarbete ges senare än 9 timmar från det att arbetstagarens ordinarie arbetstid slutade, men minst en timme innan arbetstagarens följande ordinarie arbetstid börjar, betalas till arbetstagaren en ersättning som motsvarar den individuella lönen för två timmar.

IV AVLÖNING

20 § Lön

1. Lönens delar

Arbetstagarens individuella lön består av:

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

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

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

2. Kravgrupper

Kravgrupperna utgår från hur krävande arbetet är. Arbetets kravnivå bedöms utgående från en beskrivning av arbetsuppgifternas innehåll. I denna beskrivning beaktas det kunnande, det ansvar och den belastning som arbetet kräver.

Vid bedömningen av arbetets kravnivå beaktas följande faktorer efter produktionsinriktning

kunskap	<ul style="list-style-type: none">- hur omfattande utbildning eller erfarenhet arbetet kräver- hur mångsidig kunskap arbetet kräver
ansvar	<ul style="list-style-type: none">- hur stor frihet arbetsinstruktionerna ger och hur självständigt arbete uppgiften kräver- hur mycket noggrannhet och vaksamhet arbetet kräver- hur höga säkerhetskraven i arbetet är- hur stort ansvar arbetet kräver för människors och djurs säkerhet och välbefinnande- hur stort ansvaret är för att maskiner, anordningar och arbetsredskap fungerar och är säkra

psykisk och fysisk belastning	<ul style="list-style-type: none"> - hur höga kvalitetskrav eller hurdan tidspress och annan psykisk belastning arbetets innehåll och organisering präglas av - i hur hög grad arbetet består av tunga moment som kräver särskilda kraftansträngningar - hur mycket upprepade rörelser, lyft och bärande arbetet kräver - i vilken grad arbetet består av ensidiga arbetsställningar - hur krävande arbetsmiljön är med tanke på temperatur eller buller
-------------------------------	---

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

Kravgrupp 1

Arbetet kräver tidigare arbetserfarenhet eller relativt kort introduktion på arbetsplatsen. Belastningen är låg och ansvaret obetydligt.

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 1 finns i regel enkla och assisterande arbetsuppgifter med upprepat innehåll som utförs enligt givna anvisningar eller består av en enda tydlig huvuduppgift. Arbetet kan också bestå av en mångsidig helhet med obetydligt ansvar och låg belastning. Arbetstagare med tidigare erfarenhet från branschen klarar av uppgifterna, liksom också vilken ny arbetstagare som helst efter introduktion.

Kravgrupp 2

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

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 2 finns arbetsuppgifter som består av självständigt arbete som kräver utbildning eller erfarenhet inom branschen.

Kravgrupp 3

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

Tillämpningsanvisning:

I kravgrupp 3 finns arbetsuppgifter som regelbundet kräver eget omdöme och beslutsförmåga. Arbetsuppgifterna kräver lång erfarenhet inom branschen eller specialkunnande.

Om arbetet innehåller arbetsledaruppgifter, avtalar arbetstagaren och arbetsgivaren separat om lönen.

2.1 Indelningen av arbetet i kravgrupper

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

Tillämpningsanvisning:

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

2.2 Placering av arbetstagarna i kravgrupperna

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

När uppgifter lämnas till förtroendemannen iakttas 6 § 1 punkten i förtroendemannaavtalet.

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

Tillämpningsanvisning:

Kravgruppen fastställs utgående från hur krävande arbetstagarens arbetsuppgifter är. Om arbetstagaren utför arbetsuppgifter i flera kravgrupper, placeras arbetstagaren i den kravgrupp som innefattar de huvudsakliga arbetsuppgifterna eller också definieras kravgruppen viktad

efter de olika uppgifternas tidsandelar. Tillämpning av tidsandelar förutsätter att det finns arbetstidsbokföring över de enskilda arbetsuppgifterna, eller om någon sådan inte finns en arbetsplan.

3. Lönetabell

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.3.2023 är följande:

Kravgrupp	€/h	Kompetenstilläggets miniminivå (3 %) €/h	Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %) €/h
1	9,81	0,29	10,10
2	10,66	0,32	10,98
3	11,53	0,35	11,88

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.3.2024 är följande:

Kravgrupp	€/h	Kompetenstilläggets miniminivå (3 %) €/h	Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %) €/h
1	10,08	0,30	10,38
2	10,93	0,33	11,26
3	11,80	0,35	12,15

4. Kompetenstillägg

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

4.1 Arbetsplatsens system för kompetenstillägg

Arbetsgivaren skapar ett system för arbetsplatsen. Av systemet framgår

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

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

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

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

Kompetenstillägget anges i cent eller euro. Kompetenstillägget är 3–30 % av kravgruppens lön.

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

Kompetenstillägget fastställs första gången senast då anställningen varat i 4 månader. Tidigare anställningar hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av denna tidsperiod.

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

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

Bestämningsgrunderna ska klargöras för arbetstagaren skriftligt.

4.2 Alternativt system för kompetenstillägg

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

- är kompetenstilläggets miniminivå 4 %
- höjs kompetenstillägget permanent med minst + 1 % för varje yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen
- höjs kompetenstillägget med minst + 1 % vid ingången av vart tredje tjänsteår

Tillämpningsanvisning:

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

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

5. Allmän förhöjning

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

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

Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.3.2023 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 36 cent/timme för timavlönade och 61,92 euro/månad för månadsavlönade. Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.3.2024 eller vid ingången av den

lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 27 cent/timme för timavlönade och 46,44 euro/månad för månadsavlönade.

Engångsbelopp

I tillsvidareanställningar betalas 1.3.2024 eller på den lönebetalningsdag som följer närmast därefter ett engångsbelopp på 180 euro till de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga är anställda.

Till visstidsanställda och arbetstagare som fastanställs senare år 2024 betalas ett engångsbelopp på 15 euro för varje arbetsmånad med minst 80 utförda arbetstimmar.

Engångsbeloppet betalas till alla de arbetstagare som är anställda år 2024, också under familjeledighet och permittering.

6. Utvecklingssamtal under anställningen

Arbetsgivaren fastställer kompetenstillägget, men det ska grunda sig på det utvecklingssamtal som årligen förs mellan chefen och arbetstagaren. På basis av utvecklingssamtalet kan arbetstagaren utveckla sig själv i enlighet med de uppställda målen och därigenom höja sitt kompetenstillägg.

Utvecklingssamtalen ska vara öppna och gå igenom arbetstagarens nuvarande situation med tanke på yrkeskompetensen, utbildningen och anpassningen till arbetsgemenskapen.

21 § Månadslön

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

Ovan nämnda koefficient har fastställts för det maximala antalet ordinarie arbetstimmar i dagsarbete och tvåskiftsarbete enligt 8 § 1 punkten i detta kollektivavtal, dvs. 40 veckotimmar. Ovan nämnda koefficient gäller inte anställningar där man avtalat om en kortare arbetstid, utan koefficienten beräknas från fall till fall.

Månadslönen är arbetstagarens individuella lön som bildas av de delar som anges i 20 § 1 punkten i detta kollektivavtal. Ersättningar och tillägg enligt kollektivavtalet betalas utöver den individuella månadslönen.

22 § Totallön

En arbetstagare som är arbetsledare, produktionsansvarig eller har självständiga expertuppgifter och som själv kan besluta om sina arbetstider, kan med arbetsgivaren avtala om totalavlönning. Totallönen består då av en grunddel

(tim- eller månadslön) och därtill av en fast månadsersättning som täcker eventuellt övertids- eller söndagsarbete, jour, beredskap och andra ersättningar som anknyter till arbetstiden.

Omfattningen och tidpunkterna för jour och beredskap avtalas skriftligt på förhand. Den fasta månadsersättningen innefattar också ersättningarna för jour och beredskap enligt kollektivavtalet (se 18 § Jour).

23 § Specialgruppernas löner

1. Läroavtalsstuderande

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

Vid läroavtalsutbildning som inletts under en pågående anställning jämförs lönen med arbetstagarens egen uppgift.

När utbildningen slutar ska lönegrunderna alltid ses över.

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

2. Praktikanter

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

3. Skolelever och studerande

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

4. Introduktionstiden

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

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

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

5. Veckoslutsarbete

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

24 § Prestationslöner

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

1. Ackordslön

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

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

Rakt ackord prissätts så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordstakt är 25 % högre än kravgruppens lön och stiger i samma förhållande när arbetsprestationen ökar.

I övrigt arbete mot prestationslön, där en del av prissättningen baserar sig på den tid som gått åt och en del på arbetsprestationen, ska prissättningen göras så att den inkomst som bestäms på detta sätt är 17 % högre än kravgruppens timlön. När arbetseffektiviteten ökar ska även den del av lönen som är bunden till effektiviteten stiga i samma förhållande.

Ackordsarbetet prissätts på följande sätt: kravgruppens lön höjs med 25 eller 17 % och summan divideras med normal ackordstakt, vilket ger ackordspriset.

1.3. Under introduktionen ska arbetsgivaren förklara för arbetstagaren vad som är normal ackordstakt.

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

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

Den normala ackordstakten har fastställts korrekt, om mer än hälften av de arbetstagare som utför samma ackordsarbete i genomsnitt har nått ackordslönen under hela ackordsperioden, dvs. minst 25 eller 17 % mer än kravgruppens lön.

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren inte når den förutsatta ackordstakten, ska arbetsgivaren säkerställa att arbetstagaren har fått tillräcklig introduktion och anmärka om den långsammare arbetstakten. Detta sker genom att arbetsgivaren senast

inom två veckor efter att ackordsarbetet för produkten i fråga inleddes visar upp en kalkyl för arbetstagaren. Kalkylen baserar sig på arbetstidsbokföringen och ackordsarbetets dagliga resultat och verifierar arbetstagarens personliga prestation. Om arbetstagarens arbetstakt trots ytterligare introduktion och anmärkning fortsätter att vara långsammare än ackordstakten, får arbetstagaren en timlön som motsvarar 90 % av lönen i kravgrupp 1.

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

Om arbetsförhållandena är sådana att förutsättningarna för ackordsarbete inte uppfylls, rekommenderar kollektivavtalsparterna att arbetet övergår till timlön.

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

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

25 § Ersättningar och tillägg

1. Övertidsersättning

Dygnsövertid

Med dygnsövertid avses arbete som under arbetsdygnet utförs utöver de 8 ordinarie timmarna per dygn enligt 8 § 1 punkten i detta kollektivavtal eller utöver den ordinarie arbetstid som fastställts i arbetsskiftsförteckningen enligt 10 § 1 punkten.

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

Veckoövertid

Med veckoövertid avses arbete som utan att beakta utförd dygnsövertid under arbetsveckan överstiger den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 8 § 1 punkten i detta kollektivavtal, dvs. 40 timmar, eller den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 10 § 1 punkten.

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

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

Utbyte av övertid mot ledighet

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

Längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet räknas ut genom att man i tillämpliga delar följer bestämmelserna i 25 § 1 punkten om betalning av övertidsersättning. Annan ledighet än sådan som sparats i en arbetstidsbank ska ges och tas ut inom 6 månader från det att övertidsarbetet utfördes.

(Se även 15 § Övertid)

2. Söndagsersättning

För arbete som utförs på en söndag, en kyrklig helgdag eller självständighetsdagen betalas för varje arbetstimme utöver arbetslön och

eventuell övertidsersättning också en lagstadgad söndagsersättning vars storlek är 100 % av den individuella timlönen. Det är möjligt att komma överens om att ersättningen sparas som ledighet i arbetstidsbanken.

3. Söckenhelgersersättning

3.1. När nyårsdagen, trettondagen, första maj, juldagen och annandag jul infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag, liksom också för långfredagen, Kristi himmelfärdsdag och annandag påsk, betalas till arbetstagaren 8 timmars lön enligt medeltimförtjänsten i form av söckenhelgersersättning eller i förhållande till arbetstiden (se 27 § Medeltimförtjänst).

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

För djurskötsel under söckenhelger betalas lön som för söndagsarbete, dvs. ingen söckenhelgersersättning. För juldagen betalas dock både söckenhelgersersättning och lön som för söndagsarbete, också i det fallet att juldagen infaller på en lördag eller söndag.

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

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

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

4. Ersättning för julafton, påsklördagen och midsommarafton

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

5. Lön för självständighetsdagen

Till arbetstagaren betalas för självständighetsdagen, om den annars hade varit en arbetsdag, en lön som motsvarar en hel arbetsdag och som beräknas enligt medeltimförtjänsten (se 27 § Medeltimförtjänst).

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

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

6. Tillägg för skiftarbete

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

I skiftarbete betalas för de timmar som ingår i kvälls- och nattskift ett skifttillägg som beräknas på lönen i kravgrupp 2 enligt följande:

kvällsskift	10 %
nattskift	20 %

7. Nattillägg

Då det inte gäller sådant skiftarbete som avses i föregående punkt och inte heller övertids- eller nödarbete, betalas för arbete som utförs kl. 22–05 lönen förhöjd med 20 %.

När arbetstagare i ettskifts- eller tvåskiftsarbete börjar sitt arbete på morgonen före klockan 5.00, betalas för dessa timmar ett tillägg på 30 % beräknat på lönen i kravgrupp 2.

8. Pälkningstillägg

Till arbetstagare med tidlön betalas på pälsdjursfarmer under pälsningstiden ett tillägg på 51 cent/timme.

Med pälsningstid avses den tid då djuren avlivas och flås i omedelbar anslutning till varandra och då merparten av djuren pälsas, liksom också den tid som går åt till att lagra upp djurkroppar i kylager för att pälsas senare.

9. Periodtillägg

Under den tid då fodertillverkningen i fodercentralen är väsentligt större än den genomsnittliga tillverkningen betalas till arbetstagare med tidlön ett tillägg som uppgår till minst 7 % av lönen i arbetstagarens kravgrupp.

Tillägget betalas under högst 4 månader i året eller under högst 5 månader i året vid destruktionsanläggningar, dvs. vid fodercentraler där biprodukter från pälsningen behandlas vidare.

10. Ersättning för nödarbete

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

(Se även 17 § Nödarbete)

11. Ersättning för jour

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

För arbete som utförs under jouten betalas lön för arbetstimmarna.

(Se även 18 § Jour)

12. Tjänsteårstillägg

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

Anställningens längd	Tjänsteårstillägg, euro/år
8–11 år	99 euro
12–15 år	193 euro
16–19 år	290 euro
20 år eller längre	383 euro

Om arbetstagaren under det aktuella året varit frånvarande från arbetet längre än en månad betalas tillägget i proportion till de månader som arbetstagaren varit i arbete. Med tid i arbete likställs kalenderårsvis sådana dagar som enligt 7 § i semesterlagen likställs med arbetade dagar. Permittering likställs dock i sin helhet med arbetad tid.

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

13. Yrkes- och specialyrkesexamenspenning

Om en arbetstagare under anställningen avlägger en yrkes- eller specialyrkesexamen inom branschen och tillställer arbetsgivaren ett intyg över examen, betalar arbetsgivaren som engångsersättning till arbetstagaren en examensspecifik yrkesexamenspenning på 123 euro.

14. Ersättning vid uppbåd och lön under reservövning

Till en arbetstagare som för första gången deltar i det uppbåd eller i den uttagning som förutsätts för beväringstjänst betalar arbetsgivaren som ersättning för den aktuella dagen lön för en arbetsdag enligt medeltimförtjänsten (se 27 § Medeltimförtjänst). Om arbetstagaren arbetar under dagen i fråga, betalas dessutom lön för arbetad tid.

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

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

15. Personliga fridagar

En arbetstagare, som har varit anställd i företaget minst 3 månader, har rätt att på sin 50-, 60- och 70-årsdag, sin egen vigselförloppsdag eller dag för registrering av partnerskap få ledigt från arbetet, då bemärkelsedagen infaller på arbetstagarens arbetsdag. För den lediga dagen betalas lön som beräknats enligt medeltimförtjänsten och som motsvarar den ordinarie arbetstiden (se 27 § Medeltimförtjänst).

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

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

16. Ersättning för telefon

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

26 § Resultat- och vinstpremie

Det är möjligt att på arbetsplatsen avtala om att lönesystemet kompletteras med resultatpremier som till exempel grundar sig på produktivitet, driftssäkerhet eller ökning av den sparade mängden råvaror. När grunderna för resultatpremien bestäms avtalas också huruvida resultatpremien ska beaktas vid beräkningen av medeltimförtjänsten eller inte (se 27 § Medeltimförtjänst).

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

På beslut av företagsledningen eller bolagsstämman kan arbetsgivaren betala ut en vinstpremie som till exempel grundar sig på omsättningen, driftsbidraget, förädlingsvärdet eller avkastningen på kapitalet. Grunderna för

premieutdelningen avtalas på arbetsplatsen eller också ger arbetsgivaren arbetstagarna en utredning om dem.

27 § Medeltimförtjänst

I detta kollektivavtal avses med medeltimförtjänst den genomsnittliga timlönen för de närmast föregående två lönebetalningsperioderna.

När lönebeloppet varierar, till exempel till följd av produktionstillägg på basis av arbetstagarens arbetsinsats eller ackordslön, beräknas medeltimförtjänsten på 6 lönebetalningsperioder.

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

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

Tillämpningsanvisning:

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

28 § Lönebetalning

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

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

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

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

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

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

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

2. Slutlönen ska betalas så snart som möjligt. När en tillsvidareanställning upphör kan slutlönen betalas på arbetstagarens följande sedvanliga lönebetalningsdag. I visstidsanställningar ska slutlönen dock betalas senast inom 5 arbetsdagar.
3. Om det inte finns någon annan överenskommelse, betalas lönen till det penninginstitut som arbetstagaren anger.

V SEMESTER

29 § Semesterns längd och hur semester ges

1. Beträffande semester gäller vad som stadgas i semesterlagen.
2. Av semester som omfattar 4 veckor (24 vardagar) ges minst hälften som oavbruten semester mellan den 2 maj och den 30 september. Om semestern har delats upp på det sätt som avses ovan och en del av semestern på grund av orsaker som beror på arbetsgivaren ges utanför semesterperioden, förlängs den flyttade delen med 50 %.
3. Den del av semestern som överstiger 4 veckor (vintersemester) får arbetsgivaren ge utanför den semesterperiod (2.5–30.9) som avses i semesterlagen.
4. När semester ges räknas alla andra dagar som semesterdagar förutom söndagar, kyrkliga helgdagar, påsklördagen, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen och julafton.

30 § Semesterlön

Timavlönades semesterlön

1. Semesterlönen för en arbetstagare med timlön bestäms enligt medeltimförtjänsten under den beräkningsperiod som föregår semestern (se 27 § Medeltimförtjänst).

Semesterlönen per dag räknas ut så att man multiplicerar medeltimförtjänsten med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka som avtalats i arbetsavtalet och dividerar denna erhållna veckolön med 6. Dagslönen som räknats ut så här multipliceras med talet 1,03.

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

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

Månadsavlönades semesterlön

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

Semesterlönen i specialfall

3. För arbetstagare som under det kalenderår som föregår semesterperioden (2.5–30.9) har utfört ackordsarbete eller som utöver timlönen har fått andra tillägg som anknyter till arbetsprestationen och som avses i kollektivavtalet eller tillämpas på arbetsplatsen, beräknas semesterlönen enligt följande regel.

För ovan nämnda arbetstagare beräknas lönen för en semesterdag så att föregående kalenderårs totalinkomst, från vilken betalda semesterlöner och semesterpremier dragits av, multipliceras med talet 0,087 varefter det erhållna eurobeloppet divideras med talet 24.

Om denna lön för en semesterdag är mindre än semesterdagslönen för timavlönade enligt 30 § 1 punkten, beräknas semesterlönen enligt 30 § 1 punkten.

Naturaförmåner

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

31 § Semesterpremie

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

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

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

Frivillig militärtjänst jämställs här med värnplikt.

Tillämpningsanvisning:

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

Om semestern förlängs enligt 29 § 2 punkten beräknas ingen semesterpremie på den förlängda delen.

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

Tillämpningsanvisning:

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

32 § Semesterersättning

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

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

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

Tillämpningsanvisning:

Procentbaserad semesterersättning får inte tillämpas på tillsvidareanställningar.

33 § Ersättning av semester när anställningen upphör

När en anställning som gäller tills vidare upphör betalas en semesterersättning som motsvarar semesterlönen för intjänad men outtagen semester.

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

VI SJUKDOMAR, OLYCKSFALL OCH ARBETSOFÖRMÅGA

34 § Konstaterande av arbetsoförmåga

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

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

Antalet sjukfrånvarodagar med egen anmälan får uppgå till högst 6 per år. Vid frånvaro som överstiger detta tillämpas arbetsplatsens anvisningar.

Arbetsgivaren ger arbetstagaren anvisningar för anmälan och annan praxis. Praxis ska beakta de begränsningar som sjukdomen ger upphov till.

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

Tillämpningsanvisning:

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

35 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga

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

Anställningens längd vid insjuknandet	Period då lön betalas
kortare än 1 vecka	ingen rätt till lön
minst 1 vecka	50 % av lönen för de arbetsdagar som infaller under den tidsperiod som omfattar dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar (se även 38 § Karensdag)
minst 1 månad	de arbetsdagar som infaller under en 28 dagars period
minst 3 år	de arbetsdagar som infaller under en 35 dagars period
minst 5 år	de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period
minst 10 år	de arbetsdagar som infaller under en 56 dagars period

Sjuklönen beräknas enligt medeltimförtjänsten jämte naturaförmåner för ordinarie arbetstid (se 27 § Medeltimförtjänst).

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

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

Arbetsgivarens rätt till ersättning

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

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

36 § En visstidsanställds rätt till lön vid arbetsoförmåga

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

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

37 § Dagen för insjuknande eller olycksfall i arbetet

Om arbetstagaren insjuknar eller råkar ut för olycksfall mitt under arbetsdagen, betalar arbetsgivaren full lön för dagen i fråga. Om arbetsoförmågan fortsätter betraktas följande dag som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag som den första sjukdagen.

38 § Karensdag

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

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

39 § Sjukdomen återkommer

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

Betalningen av sjuklön fortsätter tills sjukdomen eller sjuklörens betalningsperiod upphör.

Om sjukdomen återkommer och det har gått mer än 30 dagar från den dag då sjukpenning eller sjuklön senast betalades, betalas sjuklön som om det var fråga om en ny sjukdom, dvs. med iakttagande av normala karens- och löneperiodsbestämmelser (se 35 § Rätt till lön vid arbetsförmåga).

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

40 § Ersättning för inkomstbortfall vid läkarundersökningar

Lagstadgade kontroller och undersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall och nödvändiga resekostnader när arbetstagaren besöker
 - hälsoundersökningar som utförs under anställningen och som avses i statsrådets förordning (708/2013) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan
 - undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/1993)
 - undersökningar som avses i strålsäkerhetslagen (859/2018)
 - undersökningar som förutsätts i statsrådets förordning (708/2013) och som beror på att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till en sådan arbetsuppgift som förutsätter läkarundersökning
 - cancerscreeningar som avses i statsrådets förordning (339/2011)
 - en sådan hälsokontroll, undersökning eller vaccination som avses i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016)

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

Övriga läkarbesök och undersökningar

2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet, om det inte finns mottagning utanför arbetstid eller behovet är brådskande.
 - för den tid som går åt till nödvändig läkarundersökning för att konstatera sjukdom
 - för den tid som går åt till en laboratorie- eller röntgenundersökning som ordinerats av en läkare och som anknyter till undersökningen
 - för den tid som går åt till sådana återkommande undersökningar som krävs vid kroniska sjukdomar (t.ex. diabetes)

- för den tid som går åt till en läkarundersökning som görs för ordination av hjälpmedel, till exempel glasögon, eller en anordning som är avsedd för vård av sjukdom och till den handledning i hur hjälpmedlet eller anordningen används
- för den tid som går åt till medicinska undersökningar under graviditetstiden
- för den tid som går åt till en undersökning som behövs för att få det intyg som sjukförsäkringslagen förutsätter för beviljande av graviditetspenning
- för den tid som går åt till den första behandlingen av akut tandsjukdom som uppträder under ett arbetsskift och medför arbetsoförmåga i de fall då anställningen före händelsen fortgått minst en månad.

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

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

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

41 § Ersättande arbete

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

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

42 § Grupplivförsäkring

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

VII FAMILJELEDIGHETER

43 § Graviditetsledighet

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

(Se också 35 § Rätt till lön vid arbetsoförmåga)

44 § Adoptivföräldraledighet

En arbetstagare som adopterar ett barn under 7 år ska under föräldraledigheten få lön för de arbetsdagar som infaller under en månads period räknat från dagen då föräldraledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen börjar.

45 § Vård av sjukt barn

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

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

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

46 § Vård av svårt sjukt barn

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

47 § Vård av ålderstigen förälder

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

VIII ARBETARSKYDD

48 § Allmänna skyldigheter

1. Arbetsgivaren ska vidta alla försiktighetsåtgärder som behövs för att förhindra att arbetstagaren utsätts för olycksfall i arbetet eller olägenhet för hälsan på grund av arbetet.
2. Arbetsgivaren ordnar så att det finns personalrum på arbetsplatsen.
3. Arbetsgivaren ordnar och betalar lagstadgad företagshälsovård för arbetstagarna genom att anlita yrkesutbildade personer och tjänster inom hälso- och sjukvården på det sätt som anges i lagen om företagshälsovård (1383/2001) och i statsrådets förordning om den företagshälsovård som ålagts arbetsgivaren (708/2013).
4. Vid bedömning och minskning av skadlig belastning till följd av exceptionell temperatur i arbetslokalerna används arbetarskyddsmyndigheternas anvisningar.
5. Om arbetet eller arbetsförhållandena kan medföra särskild fara för en gravid arbetstagare eller fostret och riskfaktorn inte kan elimineras, ska arbetsgivaren sträva efter att flytta arbetstagaren till lämpliga uppgifter under graviditetstiden.

49 § Skyddsdräkt

1. I sådant arbete som kan medföra fara för hälsan ställer arbetsgivaren ändamålsenlig skyddsutrustning, till exempel skyddshandskar, skyddshjälm och hörselskydd, till förfogande för arbetstagaren.
2. Om arbetstagaren i sitt arbete är tvungen att använda frätande eller giftiga ämnen, ska arbetsgivaren skaffa ändamålsenlig skyddsdräkt, huvudbonad, skor och handskar som arbetstagaren kan använda i detta arbete.

Om arbetstagaren utför sådant arbete eller hanterar sådana ämnen som förutsätter användning av andningsskydd, hörselskydd eller skyddsglasögon, ska arbetsgivaren skaffa dessa till arbetstagaren. Arbetstagaren är skyldig att använda given skyddsutrustning.

3. Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren per kalenderår det antal skyddshandskar som behövs och högst två skyddsdräkter, som är reserverade för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.

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

Åt en arbetstagare som arbetar utomhus skaffar arbetsgivaren ändamålsenliga regnkläder.

Åt arbetstagare som arbetar med fodertillverkning och i frysanläggningar skaffar arbetsgivaren skyddsskor.

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

50 § Tillstånd och utbildning

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

IX SAMARBETE OCH MENINGSSKILJAKTIGHETER

51 § Allmänna bestämmelser

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

52 § Principen om fortlöpande förhandlingar

Under avtalsperioden kan förhandlingar inledas för att förtydliga eller förbättra någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns ett behov av att förhandla om kvalitativa frågor i arbetslivet, till exempel i samband med en omfattande arbetsmarknadsuppgörelse eller betydande lagändringar inom

avtalsbranschen, kan kollektivavtalsparterna lägga fram de förslag som behövs. Frågor som avtalats enligt principen om fortlöpande förhandling kan träda i kraft under avtalsperioden.

53 § Samarbete på arbetsplatsen

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

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

54 § Allvarliga ekonomiska svårigheter

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

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

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

55 § Deltagande i skötseln av förtroendeuppdrag

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

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

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

56 § Förtroendemän

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

57 § Tolkning av kollektivavtalet och medling vid meningsskiljaktigheter

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

5. Om någondera av kollektivavtalsparterna föreslår förhandlingar om ovan nämnda meningsskiljaktighetsfrågor, ska förhandlingar inledas och slutföras utan onödigt dröjsmål.
6. I det fallet att kollektivavtalsparterna inte når enighet om meningsskiljaktigheten kan ärendet tas till arbetsdomstolen eller, om ärendet inte omfattas av arbetsdomstolens behörighet, till underrätten för avgörande.

58 § Uppbörd av medlemsavgifter

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

59 § Kollektivavtalsparternas ombud

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

60 § Kollektivavtalets giltighetstid

1. Detta avtal är i kraft 1.2.2023–31.1.2025.
2. Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår är bestämmelserna i detta kollektivavtal giltiga tills dess att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt avslutats.
3. Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

Helsingfors den 14 februari 2023

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Turja Lehtonen

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR PÄLSPRODUKTIONSBRANSCHEN

Tid: 10.2.2023
Plats: Industrifackets kontor, Hagnäskajen 1, Helsingfors
Närvarande: Landsbygdens Arbetsgivareförbunds förhandlare
Industrifackets förhandlare

Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket har kommit överens om följande:

1 REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALETS STRUKTUR OCH INNEHÅLL

Den arbetsgrupp som tillsattes av kollektivavtalsparterna har lagt fram en omstrukturerad och språkligt reviderad version av kollektivavtalet för pälsproduktionsbranschen, vilken godkänts av förhandlingsdelegationerna. Paragrafnumreringen i detta protokoll följer det reviderade kollektivavtalet.

2 KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET

Giltighetstiden för det kollektivavtal som var i kraft 1.2.2020–31.1.2023 fortsätter 1.2.2023–31.1.2025 med de ändringar som nämns i detta protokoll. Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder, om ingendera parten skriftligt säger upp avtalet senast två månader innan avtalsperioden går ut.

3 FÖRHÖJNING AV LÖNERNA 2023 OCH 2024

Lönerna höjs genom en centförhöjning både när det gäller den allmänna förhöjningen och lönetabellens kravgrupper. Dessutom avtalades om ett separat engångsbelopp år 2024.

3.1 Allmän förhöjning (20 § 5 punkten)

Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.3.2023 eller vid ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 36 cent/timme för timavlönade och 61,92 euro/månad för månadsavlönade. Den allmänna förhöjningen som genomförs 1.3.2024 eller vid ingången av den

lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter är 27 cent/timme för timavlönade och 46,44 euro/månad för månadsavlönade.

3.2 Lönetabell (20 § 3 punkten)

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.3.2023 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (3 %)</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %)</i>	
€/h	€/h	€/h	
1	9,81	0,29	10,10
2	10,66	0,32	10,98
3	11,53	0,35	11,88

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.3.2024 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (3 %)</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %)</i>	
€/h	€/h	€/h	
1	10,08	0,30	10,38
2	10,93	0,33	11,26
3	11,80	0,35	12,15

3.3 Engångsbelopp

I tillsvidareanställningar betalas 1.3.2024 eller på den lönebetalningsdag som följer närmast därefter ett engångsbelopp på 180 euro till de arbetstagare som vid tidpunkten i fråga är anställda.

Till visstidsanställda och arbetstagare som fastanställs senare år 2024 betalas ett engångsbelopp på 15 euro för varje arbetsmånad med minst 80 utförda arbetstimmar.

Engångsbeloppet betalas till alla de arbetstagare som är anställda år 2024, också under familjeledighet och permittering.

Information om engångsbeloppet skrivs in i kollektivavtalet.

3.4 Cent- och eurobaserade tillägg

Kollektivavtalets cent- och eurobaserade tillägg fr.o.m. 1.3.2023 är följande:

3.3.1 Yrkes- och specialyrkesexamenspenning (25 § 13 punkten) 123 euro per examen

3.3.2 Pälningstillägg (25 § 8 punkten) 0,51 euro/timme

3.3.3 Tjänsteårstillägg (25 § 12 punkten)

8–11 år	99 euro
12–15 år	193 euro
16–19 år	290 euro
20 år eller längre	383 euro

3.3.4 Ersättning till förtroendeman (Förtroendemannaavtalet 7 §)

5–20 arbetstagare	42 euro/månad
21–50 arbetstagare	55 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	90 euro/månad

3.3.5 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 8 §)

10–20 arbetstagare	42 euro/månad
21–50 arbetstagare	55 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	90 euro/månad

4 TEXTÄNDRINGAR

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

6 § 3 punkten

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

Tillämpningsanvisning: Avtalstiden anges i arbetsavtalet till exempel som ett uppskattat slutdatum eller alternativt i veckor eller månader. Tidslängden kan inte anges verbalt till exempel med hänvisning till en viss säsong eller ackordsarbete.

7 § 1 punkten

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

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

8 § 5 punkten

Arbetsveckan börjar på måndag kl. 5.00.

9 §

En arbetsskiftsförteckning ska alltid göras upp på arbetsplatsen och av den ska framgå när arbetsskiften börjar, hur långa de är och när fridagar infaller. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för utjämningsperioden, dock för minst fyra veckor. Om det på grund av arbetets oregelbundenhet är omöjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen för fyra veckor, ska den dock alltid göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp hör arbetsgivaren förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att framföra sina önskemål om arbetsskiften.

Arbetsskiftsförteckningen ska finnas till arbetstagarnas påseende minst fyra dagar innan den börjar.

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

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

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

10 §

1 punkten

Den ordinarie arbetstiden per vecka ska jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar under en tidsperiod på högst 6 månader. Detta ska beaktas när arbetsskiftsförteckningen görs upp och arbetstiden följs upp.

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

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

3 punkten

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

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

15 § 3 punkten

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

16 § 2 punkten

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

Utöver det görs följande textändring i anvisningen om mertidsarbete enligt kollektivavtalet:

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

eller elektroniskt, också i det fallet att arbetstagaren själv har begärt att få utföra mertidsarbete enligt kollektivavtalet.

18 §

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

20 §

1 punkten

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

4 punkten

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

5 punkten

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

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

Information om den allmänna förhöjningen skrivs in i kollektivavtalet.

22 §

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

Omfattningen och tidpunkterna för jour och beredskap avtalas skriftligt på förhand. Den fasta månadsersättningen innefattar också ersättningarna för jour och beredskap enligt kollektivavtalet (se 18 § Jour).

25 § 15 punkten

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

25 § NY punkt 16

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

28 §

1 punkten

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

2 punkten

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

31 § 1 punkten

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

40 §

1 punkten

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall och nödvändiga resekostnader när arbetstagaren besöker

(...)

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

2 punkten

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfallet, om det inte finns mottagning utanför arbetstid eller behovet är brådskande:

(...)

för den tid som går åt till en läkarundersökning som gjorts för ordinerings av hjälpmedel, till exempel glasögon, eller en anordning som är avsedd för vård av sjukdom och till den handledning i hur hjälpmedlet eller anordningen används

43 §

Graviditetsledighet

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

44 §

Adoptivföräldraledighet

En arbetstagare som adopterar ett barn under 7 år ska under föräldraledigheten få lön för de arbetsdagar som infaller under en månads period räknat från dagen då föräldraledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen börjar.

45 §

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

ny 50 § i VIII kap. ARBETARSKYDD

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

54 §

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

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

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

Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 7 §

Arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter. Arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen hos

de arbetstagare som personen representerar. Om arbetarskyddsfullmäktiges egentliga arbete försvåras skötseln av förtroendeuppdraget, ska för personen i mån av möjlighet ordnas annat likvärdigt arbete som motsvarar yrkeskompetensen. De ändrade arbetsuppgifterna får inte medföra en inkomstsänkning.

5 ÖVRIGA FRÅGOR SOM AVTALATS

5.1 Kollektivavtalets bilagor görs klarare och förenklas

Avtalsparterna har kommit överens om en arbetsgrupp som genom strukturella och språkliga ändringar ska förtydliga och förenkla kollektivavtalets bilagor under avtalsperioden. Arbetsgruppens förslag färdigställs senast 30.11.2024 för att kunna behandlas i samband med följande kollektivavtalsförhandlingar.

5.2 Översättning av kollektivavtalen

Kollektivavtalets svenska, engelska och ryska versioner uppdateras genom att översättningskostnaderna delas jämnt mellan avtalsparterna.

6 GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Undertecknade godkänner kollektivavtalet i enlighet med det förhandlingsresultat som nåddes 10.2.2023.

Helsingfors den 14 februari 2023

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Lasse Paavola

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Riku Aalto

Turja Lehtonen

UTBILDNINGSAVTAL FÖR LANTBRUKSBRANSCHERNA 1(5)

Inledning

Samhällsutvecklingen, förändringarna i näringslivets struktur, upprätthållandet av sysselsättningen och ökningen i produktiviteten samt utvecklandet av medinflytandesystem förutsätter en fortgående och systematisk utbildningsverksamhet, som riktar sig till så gott som alla persongrupper. Förbunden uppmanar sina medlemmar att förhålla sig positivt till dylik utbildning. Genom ökad fritid har personalen ännu bättre förutsättningar än tidigare, att inrikta sin utbildning på sina intresseområden och utvecklandet av en mångsidig yrkeskunskap. Vuxenutbildning kommer att ha en allt större betydelse i upprätthållandet av yrkeskunskapen.

Utbildningen har även en central betydelse med tanke på utvecklandet av samarbete mellan arbetsmarknadsparterna. Av denna anledning anser förbunden det vara viktigt att gemensamt främja den utbildning som ges. Samtidigt konstaterar förbunden att parterna även genom sin egen utbildningsverksamhet främjar upprätthållandet av sakliga och förtroendefulla relationer.

1 § Utbildningsarbetsgrupp

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

Utbildningsarbetsgruppen godkänner årligen en förteckning över kurser, som hör till arbetsgivarens ersättningsområde. Utbildningsarbetsgruppen uppmärksammar det faktum att även kurser som är kortare än en vecka kan godkännas som kurser för vilka ersättning utgår.

Under avtalets giltighetstid fungerar arbetsgruppen dessutom som samarbetsorgan i utbildningsärenden mellan avtalsparterna.

2 § Facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar arbetstagaren till kurser med anknytning till yrket, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader.

3 § Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete anordnas av

- avtalsparterna gemensamt
- arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan överenskommen plats.

Då arbetarskyddsfullmäktigen, ersättaren eller en medlem i arbetarskyddskommissionen deltar i utbildning som överenskommit av parterna gemensamt eller i möte som arrangerats av arbetarskyddskommissionen, ersätts de av utbildningen eller sammanträdet föranledda direkta kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader.

För arbetarskyddskommissionens möte utom arbetstid ersätts de ledamöter i kommissionen, som deltar i mötet, för sina direkta kostnader samt betalas mötesarvode enligt kommittéreglementet.

Om arbetarskyddskommissionens suppleant deltar i kommissionens möte ersätts hans eller hennes inkomstbortfall och direkta kostnader enligt samma grunder som för kommissionens ordinarie ledamot.

4 § Utbildning, som hänför sig till arbetsavtalsfrågor

Då arbetstagare deltar i kurser eller konferensdagar som behandlar anställningsförhållanden, vilka arrangeras av arbetsgivaren eller arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna tillsammans, ersätter arbetsgivaren arbetstagarens direkta kostnader och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

5 § Direkta kostnader

Med direkta kostnader som omnämns i 2–4 § i detta avtal, avses resekostnader enligt billigaste resesätt, kursavgifter, kostnader för

undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter och måttliga helpensionsavgifter vid internatkurser. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som resetidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

6 § Deltagande i utbildning

Om deltagande i utbildning som omnämns i 2–4 § i detta avtal bör överenskommas på förhand med arbetsgivaren.

7 § Utbildning arrangerad av fackorganisationer (fackföreningsutbildning)

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

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC och Industrifacket och som varar en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovannämnda olägenheter beaktas också arbetsplatsens storlek. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen eller ifrågavarande arbetstagare senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen eller ifrågavarande arbetstagare senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. Då kursen varar högst en vecka bör anmälan göras senast tre (3) veckor innan kursen börjar och om kursen är längre senast sex (6) veckor innan kursen börjar.

Innan en person deltar i utbildning som avses ovan bör han eller hon komma överens med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet orsakar och på förhand uttryckligen klarlägga om det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet erhåller ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska ersättningens omfattning klargöras.

Då arbetstagare, i ovan avsedd ordning har deltagit i FFC:s s.k. tremånaderskurs, avbryts hans anställningsförhållande inte på grund av kursen.

På arbetsplatser med färre än fem arbetstagare avtalas separat om ersättning av utbildningskostnaderna.

En förtroendeman per arbetsplats och kalenderår kan delta i utbildningen.

Ersättningar

För en kurs som arrangeras av FFC och Industrifacket, som anordnats i FFC:s eller Industrifackets kurscentral och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ersättare och medlem i arbetarskyddskommittén betala ersättning för inkomstbortfall beträffande sådan utbildning som ovan nämnda stycke i denna paragraf förutsätter. Ifrågavarande ersättning betalas till förtroendemannen för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskydds-förtroendeuppdrag för högst två veckor. En förutsättning för att få ersättning för inkomstbortfall är ytterligare att ifrågavarande kurs hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.

Såvida tremånaderskursen, som anordnas av FFC, godkänts av utbildningsarbetsgruppen att höra till de kurser arbetsgivaren ersätter, får förtroendemannen ersättning för inkomstbortfall under en månad vid deltagande i kursen, under förutsättning att han arbetar vid ett företag med minst 20 året om-arbetstagare i vederbörande bransch.

Därtill betalas till arbetstagare som avses i de båda föregående styckena för varje kursdag en måltidersättning som båda förbunden sinsemellan avtalat om. Denna ersättning betalas dock inte för en tid som är längre än den tid för vilken arbetstagaren erhåller ersättning för inkomstbortfall.

En förutsättning för att få alla ersättningar är att ifrågavarande person återvänder till sin tidigare arbetsplats.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som nämns ovan i denna punkt till en och samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande kurs.

7.1 § Måltidersättningens belopp

År 2023 är måltidersättningens belopp 28,25 euro/utbildningsdag. Summan granskas årligen. Som beräkningsgrund för måltidersättningens årliga

förändring används den ändring i dagpenningen som skatteförvaltningen godkänner, där en normal avrundning med fem cents noggrannhet görs.

8 § Inkomstbortfall

Med inkomstbortfall avses i detta avtal den inkomst, som arbetstagaren på grund av deltagande i utbildningskurs förlorar inom ramen för sin ordinarie arbetstid.

Från ersättning för inkomstbortfall kan arbetsgivaren avdra den del, som arbetstagaren eventuellt erhåller i form av ersättning för utbildningstiden från annat håll, dock ej eventuellt understöd från ifrågavarande arbetstagares fackförbund eller fackavdelning.

9 § Behandling av meningsskiljaktigheter

Vid behandling av meningsskiljaktigheter följs förhandlingsordning enligt branschens kollektivavtal.

10 § Sociala förmåner

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

11 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 1.2.2023 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 14 februari 2023

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1(7)

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

1. Systemet med förtroendemän har som syfte att för sin del trygga att avtal som ingåtts mellan avtalsparterna iakttas, att meningsskiljaktigheter som uppkommer mellan arbetsgivaren och en arbetstagare avgörs ändamålsenligt och snabbt, att övriga frågor som uppkommer mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.
2. Detta avtal tillämpas på medlemsföretag i Landsbygdens Arbetsgivareförbund.

2 § Förtroendemannen och fackavdelningen

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

3 § Val av förtroendeman

1. Fackavdelningen fastställer valet av förtroendeman och en suppleant för honom eller henne. Företagets fackanslutna arbetstagare som är bundna till det aktuella kollektivavtalet kan delta i valet.
2. Valet av förtroendeman kan genomföras på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen ska arbetstagarna ges tillfälle att delta i valet. Valarrangemangen och -förrättningen får dock inte störa arbetet. Om tidpunkten och platsen för valet bör överenskommas med arbetsgivaren

senast 14 dygn före valförrättningen. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer möjlighet att förrätta valet.

3. Om företagets verksamhet väsentligt inskränks, utvidgas eller ändras på grund av att rörelsen överlåts, fusioneras, bolagiseras eller på något annat jämförbart sätt väsentligt omorganiseras, skall förtroendemannaorganisationen enligt principerna i detta avtal anpassas till företagets ändrade storlek och struktur.
4. Fackavdelningen bör skriftligen meddela för arbetsgivaren om vald förtroendeman, för honom eller henne vald suppleant samt om deras utträde eller uteslutning. Man bör dessutom meddela när suppleanten ersätter förtroendemannen. Arbetsgivaren meddelar för förtroendemannen om vilka som representerar företaget i förhandlingar med förtroendemannen.

4 § Förtroendemannens anställningsförhållande

1. Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning som de andra arbetstagarna oberoende av om han sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt arbete eller om han/hon blivit delvis eller helt befriad från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.
2. Förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i yrket får inte försämrats på grund av hans/hennes uppdrag som förtroendeman.
3. En arbetstagare som sköter förtroendemannauppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än arbetstagaren hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Arbetstagaren får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.
4. Om den till förtroendeman utsedda personens egentliga arbete försvårar skötandet av förtroendemannauppdrag, ska något annat arbete ordnas åt honom eller henne med hänsyn till förhållandena inom företaget och förtroendemannens yrkesskicklighet. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten.
5. Förtroendemannens förtjänstutveckling skall motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.

6. Om arbetskraft på företaget sägs upp eller permitteras på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder får en sådan åtgärd inte riktas mot förtroendemannen, om inte verksamheten i företaget eller i den därmed jämförbara funktionella enheten helt och hållet avbryts. En förtroendeman som verkar som gemensam förtroendeman för arbetstagarna vid flera företag som avses i 2 § punkt 1 ska i mån av möjlighet erbjudas arbete vid något av de nämnda företagen. Om man gemensamt konstaterar att förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan man i alla fall avvika från denna regel. Enligt 7 kap.10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen kan en förtroendeman sägas upp endast om arbetet upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna något annat sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet.

En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte upphävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att upphäva förtroendemannens arbetsavtal på grund av att han eller hon brutit mot ordningsbestämmelser som ingår i 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen, ifall förtroendemannen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att åttlyda de i 8 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen nämnda förpliktelserna.

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

Vid bedömning av upphävningsgrunderna angående förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte sättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna i denna punkt angående avskedande och upphävande av anställningsförhållandet måste tillämpas då det gäller en arbetstagare som verkat som förtroendeman även efter att hans eller hennes uppdrag som förtroendeman upphört enligt följande:

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

Ifall förtroendemannens anställningsförhållande upphävs i strid med detta avtal, behandlas ärendet enligt arbetsavtalslagen (55/2001).

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som berör tillämpningen av arbetslagstiftning och i allmänhet i frågor som är förknippade med relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och utvecklingen av företaget. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.
3. Då oklarhet eller meningsskiljaktighet uppkommer angående arbetstagarnas lön eller tillämpningen av olika lagar och avtal som berör deras anställningsförhållande, bör förtroendemannen ha tillgång till alla uppgifter angående den arbetstagare som han eller hon representerar, som har betydelse för utredning av ärendet.

6 § Information som bör lämnas till förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att på begäran skriftligt eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om arbetstagare som han/hon representerar:

1. Arbetstagarens efter- och förnamn.
2. Tidpunkt då anställningsförhållandet börjar för nya arbetstagare.
3. Anställningsförhållandets avtalade giltighetstid för visstidsanställda.
4. Uppgifter om uppsagda och permitterade arbetstagare.
5. Lönegrupp eller motsvarande, till vilken arbetstagaren eller det av honom utförda arbetet hör.

6. Antalet heltids- och deltidsanställda två gånger om året.

Förtroendemannen har rätt att få i punkterna 1–5 avsedda uppgifter en gång om året efter det att kollektivavtal för branschen ingåtts och efter att ändringar som detta förorsakat har förverkligats inom företaget angående de anställningsförhållanden som gäller vid denna tidpunkt. Beträffande nya arbetstagare har förtroendemannen rätt att få i punkterna 1, 2, 3 och 5 avsedda uppgifter på begäran då ett nytt anställningsförhållande börjat eller på avtalad utsatt tid.

På begäran lämnas till förtroendemannen en utredning över vilka uppgifter som insamlats i samband med anställning.

Förtroendemannen har samma rätt som en lagstadgad förtroendeman enligt lag har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

Förtroendemannen har tystnadsplikt då det gäller information som han/hon fått för att sköta sina uppgifter.

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

7 § Skötseln av uppdraget som förtroendeman (2023–2025)

1. För att förtroendemannen ska kunna sköta sitt uppdrag som förtroendeman befrias han eller hon, eller om förtroendemannen är förhindrad att sköta sitt uppdrag, hans eller hennes suppleant från sitt arbete och ersättning betalas kalendermånadsvis enligt följande:

<i>Antalet arbetstagare som arbetar regelbundet</i>	<i>Lediga timmar per månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
5–20	4	42
21–50	6	55
51 eller fler	10	90

Om tidpunkten för ledigheten avtalas lokalt. Den tid som använts för uppdraget som förtroendeman likställs med arbetad tid.

2. Om förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder är han eller hon skyldig att sköta de uppgifter som ankommer på förtroendemannen under denna tid. För att kunna sköta brådskande ärenden bör arbetsledningen dock befria förtroendemannen från arbetet även under andra tidpunkter som är lämpliga med hänsyn till arbetet.

8 § Ersättning för inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar då han eller hon under arbetstid deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller i övrigt sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.
2. Då förtroendemannen sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för denna tid övertidsersättning eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse.

9 § Utbildning för förtroendeman

För deltagande i utbildning har avtal fattats mellan LAF och Industrifacket i det gällande utbildningsavtalet.

10 § Lokaliteter

Arbetsgivaren ordnar ändamålsenligt utrymme för förtroendemannen för förvaring av handlingar som skötseln av uppdraget som förtroendeman förutsätter. När arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild verksamhetslokal arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där diskussioner som är nödvändiga för skötseln av uppgifterna kan föras.

Förtroendemannen kan använda företagets normala kontorsutrustning och annan liknande utrustning som företaget har i användning. Hit räknas it-utrustning med tillhörande program, förutsatt att de är i allmänt bruk inom företaget. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

11 § Förhandlingsordning

1. I frågor angående sin avlöning eller övriga arbetsvillkor bör arbetstagaren omedelbart vända sig till sin förman.
2. Om arbetstagaren inte lyckats reda ut det ovannämnda ärendet direkt med sin chef kan arbetstagaren lämna ärendet till behandling vid förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

3. Ifall meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras på lokalt iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning.
4. Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemans arbetsförhållande bör lokala förhandlingar och förhandlingar på förbunds nivå omedelbart inledas och föras efter det att grunden för avslutandet bestridits.

12 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal träder i kraft 1.2.2023 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 14 februari 2023

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

1 § Avtalets syfte och tillämpningsområde

För att främja säkerheten på arbetsplatserna, skapa en anda som är positivt inställd till arbetarskyddsverksamheten och främja samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i arbetarskyddsfrågor har avtalsparterna ingått detta avtal i enlighet med 8 § 2 mom. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

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

2 § Lantbruksbranschernas Branschkommitté

Lantbruksbranschernas Branschkommitté, vars hemort är Helsingfors stad, verkar som samarbetsorgan för den riksomfattande arbetarskyddsverksamheten inom de i 1 § nämnda tillämpningsbranscherna.

1. Sammansättning och nämning

Lantbruksbranschernas Branschkommitté består av åtta ordinarie medlemmar av vilka tre representerar arbetsgivaren, tre arbetstagarna och två funktionärerna. Förutom ordinarie medlemmar, har vardera parten en suppleant.

Vardera avtalsparten utnämner sina representanter samt kallar tillsammans tjänstemännens representanter till Lantbruksbranschernas Branschkommitté.

Avtalsparterna svarar för kostnaderna för Lantbruksbranschernas Branschkommitté i proportion till det antal representanter de har i kommittén.

Branschkommittén utser en ordförande bland sina medlemmar för ett år i sänder. Arbetsgivarens och arbetstagarnas representant väljs till ordförande turvis för ett år åt gången.

2. Uppgifter

Lantbruksbranschernas Branschkommitté har följande uppgifter:

- att främja arbetarskyddsforskningen inom branschen
- att utveckla och effektivera arbetarskyddet inom branschen
- att utveckla samarbetet i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatserna
- att leda och informera de personer som deltar i samarbetet beträffande arbetarskyddet
- att planera och anordna utbildningsverksamhet för dem som deltar i arbetarskyddsverksamheten
- att upprätthålla kontakt med organisationer som verkar inom arbetarskyddet
- att upprätthålla kontakt med de personer och institutioner som verkar inom lantbruksbranschernas arbetarskydd
- att utreda specialfrågor beträffande lantbruksbranschernas arbetarskydd samt behandla och utreda meningsskiljaktigheter som eventuellt uppstår i arbetarskyddsfrågor, ifall dessa inte hör till någon annan organisations uppgifter
- övriga uppgifter som vardera parten i samråd ger Lantbruksbranschernas Branschkommitté.

3 § Samarbetsorgan

För realiseringen av arbetarskyddssamarbetet vid en produktionsinrättning eller motsvarande verksamhetsenhet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef som ansvarar för samarbetet, en arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna och tjänstemännen i samarbetet eller, om nämnda grupper har valt var sin fullmäktig, arbetarskyddsfullmäktige som representerar dessa grupper, samt för dessa valda två ersättare samt ett skyddsombud.

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhets art, omfattning, antalet arbetstagare och tjänstemän, uppgifternas art samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

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

4 § Samarbetsuppgifter

Med beaktande av produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhets storlek, verksamhetens art och övriga omständigheter bör arbetarskyddssamarbetet oberoende av samarbetsform gå ut på att,

- årligen utarbeta en verksamhetsplan i vilken hänsyn tas till företagets arbetarskyddsplanering med utvecklingsförslag
- behandla frågor som hänger samman med arbetsförhållandena och deras utveckling samt framställa förslag till förbättringar
- handlägga frågor som gäller behov, förverkligande och uppföljning av arbetarskyddsundersökningar på arbetsplatsen
- behandla frågor som gäller övervakningen av hälso- och säkerhetsriskerna på arbetsplatsen
- utreda behovet av intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen, framställa förslag därom och följa upp dess verkställande
- behandla ändrings- och renoveringsplaner som inverkar på arbetsplatsens arbetsförhållande, ge utlåtanden och följa upp deras förverkligande
- behandla frågor som hänger samman med arrangerande av arbetarskyddsutbildning, arbetshandledning och introduktion samt framställa förslag till åtgärder
- behandla frågan om verkställande av företagshälsovård och göra framställningar om dess utvecklande
- behandla frågan om att arrangera arbetarskyddsinformation på arbetsplatsen
- behandla andra ur arbetarskyddssynpunkt viktiga ärenden.

5 § Verksamhet i syfte att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga

Effektiveringen av verksamheten som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga förutsätter samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, linjeledningen och personaladministrationen. I företagshälsovårdens verksamhetsplan framställs principerna för verksamheten i syfte att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga. Detta garanterar att åtgärderna för att upprätthålla arbetsförmågan inleds i rätt tid och genomförs effektivt. Inom ramen för det samarbete som avses i detta avtal har parterna i uppgift att:

- tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen delta i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som syftar till att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga
- främja skapandet av positiv inställning till verksamheten
- följa upp hur de anställda klarar sig i sin uppgift

- vid behov utarbeta direktiv för hur personer som är i behov av rehabilitering skall söka sig till sakkunniga för vård.

Arbetarskyddschefen och -fullmäktigen har i uppgift att:

- i samband med planeringen av verksamheten för att upprätthålla de anställdas arbetsförmåga delta i företagshälsovårdens planeringsarbete och utarbetandet av individuella åtgärdsplaner samt att delta i deras förverkligande och uppföljning.

6 § Arbetarskyddschef

Arbetarskyddschefen bör, med hänsyn till produktionsinrättningens eller motsvarande verksamhetsenhets art och omfattning, vara tillräckligt förtrogen med arbetsplatsens arbetarskyddsfrågor.

Åt arbetarskyddschefen bör ordnas tillräckliga verksamhetsförutsättningar för att sköta uppdraget.

Arbetarskyddschefen har, vid sidan om övriga uppgifter i arbetarskydds-samarbetet, i uppgift att:

- göra sig förtrogen med stadganden, bestämmelser och direktiv som gäller arbetarskydd
- arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet
- göra sig förtrogen med arbetsplatsens planer och förhållanden beträffande hälsa och säkerhet, följa med hur de utvecklas och vid behov skrida till åtgärder för att avlägsna brister eller olägenheter som konstaterats
- att vid behov anskaffa behövt material och information om arbetarskydd
- vid behov göra förslag till arrangemang av intern inspektionsverksamhet på arbetsplatsen
- organisera ett tillfredsställande informationsutbyte mellan arbetstagare, linjeorganisation och företagshälsovård.

7 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsperiod är fyra (4) år.

En arbetarskyddsfullmäktig bör väljas på arbetsplatser där minst 10 arbetstagare arbetar regelbundet. Då arbetstagarna är 10–20 till antalet kan arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans med arbetarskyddschefen verka som lokalt samarbetsorgan på arbetsplatsen. Om man lokalt inte kommer överens om annat, iaktas i valen av arbetarskyddsfullmäktig och ersättare de anvisningar som Lantbruksbranschernas Branschkommitté gett.

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom.

Arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av skötseln av arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter. Arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen hos de arbetstagare som personen representerar. Om arbetarskyddsfullmäktiges egentliga arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska för personen i mån av möjlighet ordnas annat likvärdigt arbete som motsvarar yrkeskompetensen. De ändrade arbetsuppgifterna får inte medföra en inkomstsänkning.

8 § Skötsel av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig (2023–2025)

1. Lagen om tillsynen över arbetarskyddet förutsätter, att en arbetarskyddsfullmäktig ska befrias från sitt ordinarie arbete, för den tid som han/hon rimligen behöver för att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig.
2. På basen av ovan nämnda är den fritid som ges och den ersättning som betalas till arbetarskyddsfullmäktigen kalendermånadsvis följande:

<i>Antalet arbetstagare på arbetsplats</i>	<i>Fritid timmar/månad</i>	<i>Ersättning euro/månad</i>
10–20	4	42
21–50	6	55
51 eller fler	10	90

3. Beräkningsgrunden för arbetarskyddsfullmäktigens fritid är antalet arbetstagare på arbetsplatsen. Antalet konstateras i arbetarskyddskommissionen på basen av för varje kvartal separat användbara uppgifter och beräkningar. Ett dylikt konstaterande utförs vid ett möte som hålls under mittersta månaden av kvartalet. Avvikelser som möjligen inträffat under kvartalet och före detta konstaterande beträffande fritidens längd, utjämnas under senare delen av samma kvartal.
4. Om tidpunkten för befrielsen bör avtalas med vederbörande arbetsledning, ifall befrielsen inte är nödvändig på grund av någon exceptionell händelse på arbetsplatsen, såsom till exempel ett olycksfall i arbetet. När befrielsen ges bör faktorer som hör samman med arbetsarrangemangen beaktas.
5. Arbetarskyddsfullmäktigen bör föra bok över de uppgifter han eller hon utför. I bokföringen antecknas datum för utfört uppdrag, uppgifternas art och den tid

som åtgått till att utföra uppgifterna. Uppgifternas och åtgärdernas art kan uppges med speciella benämningar som används i detta avtal samt i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Bokföringen bör på begäran av kommissionen eller dess medlem företrädas för arbetarskyddskommissionen. Beträffande tystnadsplikten iakttas bestämmelserna i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet.

9 § Verksamhetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktigen för förvaring av handlingar som skötseln av uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig förutsätter. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras.

För att sköta sitt uppdrag har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att vid behov använda företagets normala kontorsutrustning och annan liknande utrustning. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

10 § Arbetarskyddsfullmäktigs anställningsskydd

Om företagets anställda sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker får en dylik åtgärd inte riktas mot arbetarskyddsfullmäktigen såvida produktionsinrättningens verksamhet inte avbryts helt. Om man gemensamt kan konstatera att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, kan man i alla fall avvika från denna regel.

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

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte upphävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att upphäva arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal på grund av att han eller hon brutit mot ordningsbestämmelser, ifall arbetarskyddsfullmäktigen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att åtgärda de i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen nämnda förpliktelserna.

Arbetarskyddsfullmäktigen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om en rörelse helt eller delvis förlorar sin självständighet har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd i enlighet med detta avtal från den dag då mandattiden på grund av överlåtelsen av rörelsen upphör.

Vid bedömning av upphävningsgrunderna angående arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får arbetarskyddsfullmäktigen inte försättas i en sämre ställning än övriga arbetstagare.

Bestämmelserna i denna paragraf bör tillämpas också på en person som utsetts till arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan har erhållit skriftligt meddelande. Kandidatskyddet börjar i alla fall tidigast tre veckor innan valet förrättas och avslutas för de kandidater som inte har valts till arbetarskyddsfullmäktig då valresultatet har konstaterats.

Bestämmelserna i denna punkt angående avskedande och upphävande av anställningsförhållandet måste tillämpas då det gäller en arbetstagare som verkat som arbetarskyddsfullmäktig även efter att hans eller hennes uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig upphört enligt följande:

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

Ifall arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande upphävts i strid med detta avtal behandlas ärendet enligt arbetsavtalslagen (55/2001).

11 § Förflyttning av arbetarskyddsfullmäktig

En arbetstagare som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än arbetstagaren hade innan han eller hon blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Arbetstagaren får inte avskedas med anledning av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.

12 § Ersättare

När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter ersättaren de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör. Arbetarskyddsfullmäktigen bör meddela arbetsgivaren om sitt förhinder och om att ersättaren har åtagit sig uppgiften.

Ersättaren befrias från sitt ordinarie arbete för den tid som han/hon behöver för att sköta de arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter som avses i 1 mom.

I övrigt har ersättaren, när han/hon sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna, samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

13 § Arbetarskyddsombud

Det anses ändamålsenligt man på små arbetsplatser med mindre än 10 arbetstagare bland arbetstagarna utser ett arbetarskyddsombud för samarbetet i arbetarskyddsfrågor på arbetsplatsen.

Ovan nämnda bestämmelser beträffande val av arbetarskyddsfullmäktig kan tillämpas vid val av arbetarskyddsombud.

I detta sammanhang avsett arbetarskyddsombud har på arbetsplatsen som uppgift att:

- vid behov delta i inspektion som berör arbetarskyddet
- delta i inspektion som verkställs på grund av arten av ett inträffat olycksfall eller av olycksfallets eventuella inverkan på planeringen och genomförandet av arbetarskyddet
- övervaka att arbetarskyddsbestämmelserna iakttas och anmärka om dessa inte iakttas
- anmäla missförhållanden som konstaterats för arbetsgivaren (arbetarskyddschefen) samt fästa arbetstagarnas uppmärksamhet vid iakttagandet av arbetarskyddsbestämmelserna och de konstaterade riskfaktorerna
- göra sig förtrogen med branschens arbetarskyddsbestämmelser
- stå i kontakt med arbetsplatsens arbetarskyddschef (arbetsgivaren) i frågor som berör arbetarskyddet.

Arbetarskyddsombudet får inte sägas upp på grund av att han/hon sköter sitt uppdrag som arbetarskyddsombud.

I enlighet med vad uppgifterna som avses i detta avtal förutsätter har arbetarskyddsombudet rätt att bli befriat från arbete för den tid som behövs, såvitt man har avtalat med arbetsledningen om befrielsen.

14 § Uppgifter utom arbetstid

Arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens eller motsvarande samarbetsorgans medlem bör om möjligt

på förhand komma överens med arbetsgivaren om arbetsuppgifter som utförs utanför ordinarie arbetstid, ifall uppgiften inte beror på direktiv från arbetarskyddsmyndighet eller inträffat olycksfall.

15 § Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och arbetarskyddskommissionens eller motsvarande samarbetsorgans medlem samt dess sekreterare för inkomstbortfall som skötseln av ifrågavarande uppgifter under arbetstid medför. Till sekreteraren betalas dessutom ett sekreterararvode såsom avtalas lokalt.

Om arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder ersätter arbetsgivaren honom eller henne för inkomstbortfall för ifrågavarande perioder. Arbetsgivaren ersätter också arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfall som orsakats av tillfälligt beviljad befrielse.

Om en person som avses i 1 mom. sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för denna förlorade tid övertidsersättning eller annan tilläggsersättning enligt överenskommelse.

16 § Författningssamlingar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av deras respektive uppgifter.

17 § Medling av meningsskiljaktigheter

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

18 § Avtalets giltighet och uppsägning

Detta avtal träder i kraft 1.2.2023 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 14 februari 2023

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

PRINCIPERNA FÖR ANVÄNDNING AV ARBETSKRAFT INOM AVTALSBRANSCHERNA

Avtalsparterna anser det vara viktigt att även i fortsättningen trygga en kvantitets- och yrkesmässigt tillräcklig tillgång till arbetskraft inom avtalsbranscherna.

Vid användningen av arbetskraft manar avtalsparterna arbetsgivarna att agera enligt principen för "rent spel". Detta innebär bl.a. att kollektivavtalsbestämmelserna bör följas i alla anställningsförhållanden. Även vid utvecklingen av arbetsmiljö, arbetets innehåll och arbetsarrangemang på ett sätt som beaktar både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov, kan användningen och tillgången till arbetskraft inom avtalsbranscherna främjas.

Anställningsförhållanden som ingåtts i branschen gäller tillsvidare, såvida det inte finns grundat skäl att ingå ett arbetsavtal på viss tid. Skäl för att ingå ett avtal på viss tid kan vara en annan arbetstagares vikariat eller en arbetshelhet som är av klar engångsnatur, dvs. ett projekt eller ett säsongbetonat arbete.

Arbetsgivarens grundprincip vid användningen av arbetskraft är att den arbetskraft som behövs står i anställningsförhållande till företaget som använder arbetskraft. Arbetsgivarna bör företagsspecifikt bedöma i vilka situationer (t.ex. för att klara behovstoppar eller vid speciella krav på yrkeskompetens) användningen av hyrd arbetskraft är befogad.

Ett företag som använder hyrd arbetskraft bör uppfylla de skyldigheter som enligt lagen om beställaransvar gäller hyrd arbetstagare, arbetskraftsmyndigheter och företag som erbjuder arbetskraft. Arbetsgivaren bör på begäran meddela arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig om bl.a. antalet hyrda arbetstagare, avtalets varaktighet och tillämpligt kollektivavtal.

Bekämpandet av den s.k. grå ekonomin är ett gemensamt mål för företag och arbetstagare som verkar inom pälsproduktionsbranschens avtalsbransch.

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

INDUSTRIFACKET

ANVISNINGAR FÖR LOKALA AVTAL OM MERTIDSARBETE

Kollektivavtalet för pälsproduktionsbranschen 16 §

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

Mertidsarbete ger arbetstidsflexibilitet

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

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

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

Mertidsarbete enligt kollektivavtalet får inte planeras på förhand i arbetsskiftförteckningen.

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

Ramvillkor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modeller för mertidsarbetet i praktiken

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

- på lördagar efter ordinarie veckoarbetstid
- högst 3 timmar per dygn efter ordinarie arbetstid

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

Ingåendet av lokala avtal

Lokala avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet ingås skriftligt.

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

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

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

Endast de företag som är medlemmar i Landsbygdens Arbetsgivareförbund kan ingå avtal om mertidsarbete enligt kollektivavtalet.

Annat att observera

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

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

ARBETSAVTALSMODELL

ALFABETISKT REGISTER**SIDA**

A	Ackordslöner.....	27
	Adoptivföräldraledighet.....	45
	Anhörig.....	35
	Anställningen börjar.....	2
	Anställningen upphör.....	4
	Arbetarskydd.....	46
	Arbetarskyddsavtal.....	73
	Arbetsavtal.....	2
	Arbetsoförmåga.....	40
	Arbetsskiftsförteckning.....	8
	Arbetstidsbestämmelser.....	7
	Arbetstidsförkortning.....	13
	Arbetstidsbank.....	11
	Arbetstidsplan.....	10
	Avlöning.....	19
B	Begravning.....	35
	Bemärkelsedag.....	35
	Beredskap.....	17
	Bröllop.....	35
D	Diskriminering.....	1
E	Ersättande arbete.....	44
	Examenspenning.....	34
F	Familjeledigheter.....	45
	Fortlöpande förhandlingar.....	47
	Fredsplikt.....	1
	Fridagar.....	16
	Fridagar, flyttning.....	10
	Föreningsrätt.....	1
	Förkortning av arbetstiden.....	13
	Förtroendemannaavtal.....	66
G	Giltighetstid, avtalet.....	50
	Graviditetsledighet.....	45
	Grupplivförsäkring.....	44
I	Introduktionstidens lön.....	27
J	Jour.....	17, 33

K	Kompetenstillägg.....	22
	Kravgrupper.....	19
	Kvällsskift.....	32
L	Ledigt i samband med bemärkelsedag o.a.....	35
	Lokala avtal.....	2
	Läkarundersökningar.....	43
	Lön för sjukdomstid.....	41
	Lönebestämmelser.....	19
	Lönebetalning.....	36
	Löner.....	22
	Lönebetalning under familjeledighet.....	45
M	Maximiarbetstid.....	17
	Medeltimförtjänst.....	36
	Medlemsavgifter, uppbörd.....	50
	Meningsskiljaktigheter.....	47
	Mertidsarbete.....	17, 84
	Måltidsrast.....	15
	Månadslöner.....	25
N	Nattskift.....	32
	Nödarbete.....	17, 33
O	Olycksfall.....	40
	Ombud.....	50
	Ordinarie arbetstid.....	7
P	Partnerskap, registrerad.....	35
	Periodtillägg.....	3
	Permittering.....	6
	Praktikanter.....	26
	Prestationslöner.....	27
	Prövotid.....	2
	Pälsningstillägg.....	33
R	Raster.....	15
	Reservövning.....	34
	Resultatpremie.....	35
	Rådgivningsbesök.....	44
S	Samarbete på arbetsplatsen.....	48
	Sambo.....	35
	Semester.....	37
	Semesterersättning.....	40

	Semesterlön.....	38
	Semesterpremie.....	39
	Sjukdomsfall.....	40
	Sjukdomsfall, barn.....	45
	Självständighetsdagens lön.....	32
	Skiftarbete.....	32
	Skolelever.....	26
	Skyddsdräkt.....	46
	Skyldigheter, allmänna.....	46
	Specialyrkesexamenspenning.....	34
	Studerande.....	26
	Sysselsättningsledighet.....	7
	Säsongarbetstagares sjukdomsfall.....	42
	Söckenhelgersättning.....	31
	Söndagsarbete.....	30
T	Tillämpningsområde.....	1
	Timlöner.....	22
	Tjänsteårstillägg.....	34
	Tolkning, avtalet.....	25
	Totalavlöning.....	27
	Treskiftsarbete.....	7
U	Unga arbetstagare.....	26
	Uppbåd och reservövning.....	34
	Uppsägning.....	4
	Utbildningsavtal.....	61
	Utbyte av övertidsarbete.....	30
	Utryckningsbetonat arbete.....	18
	Utvecklingssamtal.....	25
V	Veckoslutsarbete.....	27
	Veckovila och fridagar.....	16
	Vinstpremie.....	35
	Vårdledighet, tillfällig.....	45
	Vårdnadshavare.....	45
Y	Yrkesexamenspenning.....	34
Ö	Övertidsarbete.....	17
	Övertidsersättningar.....	30

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Annegatan 31–33 C 48 00100 HELSINGFORS

Telefon 09 725 04 500 (växel)

tyonantajat.fi

INDUSTRIFACKET

PB 107 (Hagnäskajen 1 A) 00531 HELSINGFORS

Telefon 020 774 001 (växel)

teollisuusliitto.fi