

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR
PLASTPRODUKTINDUSTRIN

och

KEMIPRODUKTINDUSTRIN

mellan

KEMIINDUSTRIN RF,

och

INDUSTRIFACKET RF

3.2.2023–31.12.2024

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | | |
|-----|--|----|
| I | ALLMÄNT..... | 12 |
| 1 § | Avtalets tillämpningsområde..... | 12 |
| | HEMARBETARE..... | 12 |
| | DELTIDSARBETE..... | 13 |
| 2 § | Organiseringsfrihet..... | 13 |
| 3 § | Komplementavtal..... | 13 |
| 4 § | Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse..... | 13 |
| | AVTALETS BINDANDE KRAFT..... | 13 |
| | ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET..... | 14 |
| 5 § | Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande..... | 15 |
| | DIREKTIONSRÄTT..... | 15 |
| | INTERIMISTISKT ARBETSINTYG..... | 16 |
| | VISSTIDSARBETSAVTAL..... | 16 |
| | INTRODUKTION OCH HANDELDNING..... | 16 |
| | UPPSÄGNINGSTIDER..... | 17 |
| | BERÄKNING AV FÖRHANDLINGSTIDEN..... | 18 |
| | PROTOKOLLSANTECKNING:..... | 18 |
| II | ARBETSTID..... | 18 |
| 6 § | Ordinarie arbetstid..... | 18 |
| | ALLMÄNNA BESTÄMMELSER..... | 18 |
| | 10 TIMMAR..... | 19 |
| | FLEXTID..... | 20 |
| | ARBETSTIDSBANK..... | 20 |
| | PERIODARBETE..... | 23 |
| | NATTARBETE..... | 23 |
| | FRIDAGAR..... | 24 |
| | VECKOR MED SÖCKENHELG..... | 24 |
| | ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH PLAN FÖR UTJÄMNING AV ARBETSTID..... | 24 |
| | ÄNDRING I ARBETSSKIFTSFÖRTECKNINGEN ELLER I PLANEN FÖR UTJÄMNING AV ARBETSTID..... | 25 |

Kollektivavtal

| | |
|--|-----------|
| ÖVERGÅNG FRÅN EN ARBETSTIDSFORM TILL ANNAN | 25 |
| AVLÖSNING OCH VÄXLING AV SKIFT | 25 |
| AVVIKELSER..... | 25 |
| BÖRJAN AV ARBETSVECKA OCH ARBETSDYGN | 26 |
| INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN..... | 26 |
| OMVANDLING AV TILLÄGG..... | 26 |
| AVTAL OM FLYTTNING AV LÖNEBETALNINGSTIDPUNKTEN..... | 27 |
| 7 § Arbetstid i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete | 27 |
| ARBETSTIDENS LÄNGD | 28 |
| UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN/ARBETSTIDSUTJÄMNINGSDAGAR | 28 |
| INTJÄNING AV LEDIGHET | 28 |
| BEVILJANDE AV UTJÄMNINGSLEDIGHET | 29 |
| AVVIKANDE AVTAL OM UTJÄMNINGSLEDIGHET | 30 |
| UTJÄMNING AV ARBETSTID/GENOMSNISSLIG VECKOARBETSTID..... | 30 |
| 8 § Intermittent treskiftsarbete | 31 |
| TILLÄMPNINGSOMRÅDE | 31 |
| ARBETSTIDENS LÄNGD | 32 |
| UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN | 32 |
| 9 § Kontinuerligt treskiftsarbete | 33 |
| TILLÄMPNINGSOMRÅDE | 33 |
| ARBETSTIDENS LÄNGD | 33 |
| ARRANGERANDE AV ORDINARIE ARBETSTID..... | 33 |
| 10 § Vilotider | 34 |
| DAGLIG VILOPAUS REKREATIONSPAUS | 34 |
| REKREATIONSPAUS | 35 |
| VILOPAUS | 35 |
| DYGN SVILA | 35 |
| LEDIGHET PER VECKA | 36 |
| 11 § Övertidsarbete | 36 |
| ÖVERTID PER DYGN | 37 |
| ÖVERTID PER VECKA..... | 37 |
| FASTSTÄLLNING AV ÖVERTIDSARBETE VID ÖVERGÅNG TILL ANNAN ARBETSTIDSFORM..... | 38 |

Kollektivavtal

| | |
|--|----|
| ÖVERTID I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE | 38 |
| ERSÄTTNING ENLIGT REGLERNA FÖR ÖVERTID PER VECKA..... | 38 |
| UTBYTE AV ÖVERTIDSARBETE TILL FRITID..... | 38 |
| MAXIMAL ARBETSTID..... | 38 |
| VILOPAUS FÖRE ÖVERTIDSARBETE | 39 |
| SÖNDAGSFÖRHÖJNING | 39 |
| DIVISOR AV MÅNADSLÖN | 39 |
| 12 § Utryckningsarbete..... | 39 |
| FÖRUTSÄTTNINGAR | 39 |
| UTRYCKNINGSPENNING | 39 |
| 13 § Jourberedskap..... | 40 |
| III ARBETSLÖNER..... | 41 |
| 14 § A. Lön enligt arbete | 41 |
| LÖN ENLIGT SVÅRIGHETSKLASS..... | 41 |
| NORMTIMLÖNERNA FÖR UNGA ARBETSTAGARE | 42 |
| 14 § B. Individuell lön | 44 |
| FASTSTÄLLNING AV DEN INDIVIDUELLA LÖNEN | 44 |
| TJÄNSTETIDSTILLÄGG | 45 |
| 15 § Prestationslönearbete..... | 46 |
| PRISSÄTTNINGSGRUND | 46 |
| PRISSÄTTNINGSGRUND..... | 46 |
| DEL- ELLER BLANDACKORD | 47 |
| PREMIELÖN | 47 |
| AVTAL OM ACKORD | 47 |
| ÄNDRINGAR I PRODUKTIONSMETODERNA | 47 |
| GRANSKNING AV PRISSÄTTNINGEN | 48 |
| AVSLAG AV ACKORD | 48 |
| GRUPPACKORD | 48 |
| AVBRYTANDE AV ACKORD | 48 |
| ARBETSSTUDIER..... | 49 |
| 16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete..... | 49 |
| SKIFTTILLÄGG | 49 |
| LOKALA AVTAL OM TILLÄGG FÖR SKIFT-, KVÄLLS- OCH NATTARBETE | 49 |

| | |
|--|----|
| 17 § Överflyttning till annat arbete | 50 |
| LÄGRE AVLÖNAT ARBETE | 50 |
| HÖGRE AVLÖNAT ARBETE | 50 |
| 18 § Löneutbetalning | 50 |
| 19 § Månadslön..... | 51 |
| ÖVERGÅNG TILL MÅNADSLÖN | 51 |
| DELNING AV MÅNADSLÖN | 51 |
| 20 § Medeltimlön | 52 |
| BERÄKNINGSPERIOD | 52 |
| ARBETSTAGARE PÅ TIMLÖN | 52 |
| ARBETSTAGARE PÅ MÅNADSLÖN | 52 |
| ANVÄNDNINGSPERIOD AV MEDELTIMLÖN | 53 |
| ANVÄNDNINGEN AV MEDELTIMLÖN | 53 |
| IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR | 54 |
| 21 § Helgdagsersättning..... | 54 |
| HELGDAGSERSÄTTNING | 54 |
| 22 § Ersättning för stor högtidsdag..... | 55 |
| ERSÄTTNING FÖR STOR HÖGTIDSDAG | 55 |
| 23 § Resekostnader och dagtraktamenten | 56 |
| ARBETE SOM UTFÖRS UTANFÖR FABRIKSOMRÅDET | 56 |
| 1 Allmänna bestämmelser | 56 |
| RESANS BÖRJAN OCH SLUT | 57 |
| KOMMENDERINGSORT | 57 |
| ARBETSKOMMENDERING | 57 |
| SKYLDIGHET ATT MEDDELA OM ARBETSKOMMENDERING | 57 |
| 2 Resekostnadsersättningar..... | 58 |
| SOVPLATS..... | 59 |
| INKVARTERINGSKOSTNADER | 60 |
| NATTRESEPENNING | 60 |
| RESEERSÄTTNINGAR PÅ KOMMENDERINGSORTEN | 60 |
| HEMRESOR VID VISSA HÖGTIDSDAGAR..... | 61 |

| | | |
|------|--|----|
| 3 | Resereglemente | 61 |
| 24 § | Arbete utomlands | 61 |
| 1 | Allmänna bestämmelser | 61 |
| 2 | Dagtraktamente | 62 |
| 3 | Resereglemente | 62 |
| 25 § | Övriga ersättningar | 62 |
| | VAL | 62 |
| | BEMÄRKELSEDAGAR | 62 |
| | VÄRNPLIKTSUPPBÅD | 62 |
| | RESERVÖVNINGAR | 62 |
| | BEGRAVNING, VIGSEL OCH REGISTRERING AV PARTNERSKAP | 63 |
| V | SOCIALA BESTÄMMELSER | 63 |
| 26 § | Lön för sjuktid | 63 |
| | KARENSDAG | 63 |
| | KONSTATERANDE AV ARBETSOFORMÅGA | 63 |
| | ERSÄTTNINGSPERIOD | 64 |
| | KORTARE ÄN EN MÅNADS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE | 64 |
| | KARENSDAGEN BORTFALLER | 64 |
| | INSJUKNANDE MITT UNDER EN ARBETSDAG | 65 |
| | AVSLÄENDE AV SJUKLÖN | 65 |
| | AVDRAG | 65 |
| | ANMÄLNINGSPLIKT | 66 |
| | FÖRFARINGS DIREKTIV FÖR UTBETALNING AV LÖN FÖR SJUKTID | 66 |
| | ARBETSOFORMÅGA KONSTATERAS MED ETT INTYG SOM GODKÄNTS AV ARBETSGIVAREN | 66 |
| | OKLARHETER I ANSLUTNING TILL LÄKARINTYG | 66 |
| | MISSBRUK AV LÖNEFÖRMÅNER SOM GRUND FÖR AVSLUTANDE AV ARBETSAVTAL | 67 |
| | TILL ARBETSGIVAREN BÖR MEDDELANDE OM INSJUKNANDE LÄMNAS OM MÖJLIGT INNAN ARBETSSKIFTET BÖRJAR | 67 |
| | REDUCERING AV DE PROBLEM SOM SJUKFRÅNVARON SKAPAR | 67 |
| | ERSÄTTANDE ARBETSUPPGIFTER | 67 |
| 27 § | Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet | 68 |

Kollektivavtal

| | |
|---|----|
| LÖN UNDER GRAVIDITETSLEDIGHET | 68 |
| LÖN UNDER FÖRÄLDRALEDIGHET | 68 |
| TOTALPLAN | 69 |
| 28 § Vård av insjuknat barn | 69 |
| RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET | 69 |
| LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET | 69 |
| SVÅRT SJUKT BARN | 70 |
| 29 § Läkareundersökningar | 73 |
| LAGSTADGADE HÄLSOKONTROLLER | 73 |
| ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR | 73 |
| BERÄKNING | 74 |
| 30 § Arbetarskydd | 74 |
| 31 § Grupplivförsäkring | 75 |
| 32 § Semester | 75 |
| SEMESTERNS LÄNGD | 75 |
| DAGAR LIKSTÄLLDA MED ARBETAD TID | 76 |
| SEMESTERPREMIE | 76 |
| 33 § Matsalar och klädskap | 78 |
| VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING | 78 |
| 34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga | 78 |
| 35 § Fackavdelningens möten | 80 |
| 36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening | 80 |
| 37 § Anslagstavlor | 81 |
| VII FÖRHANDLINGSORDNING | 81 |
| 38 § Personliga angelägenheter som hänför sig till arbetsförhållandet | 81 |
| 39 § Lokala avtal | 81 |
| 40 § Medling av meningsskiljaktigheter | 83 |
| VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER | 84 |
| 41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan | 84 |
| 42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen | 84 |

| | |
|--|-----|
| 43 § Rationalisering..... | 85 |
| 44 § Företagets interna informationsverksamhet..... | 85 |
| 45 § Anlitande av utomstående arbetskraft | 85 |
| 46 § Ordningsregler..... | 85 |
| 47 § Avtalets giltighet | 86 |
| UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM PLASTPRODUKTINDUSTRIN OCH KEMIPRODUKTINDUSTRIN FÖR TIDEN 3.2.2023–31.12.2024..... | 87 |
| LÖNESYSTEMET FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRINS OCH KEMIPRODUKTINDUSTRINS ARBETSTAGARE | 111 |
| UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD | 111 |
| DEN PERSONLIGA LÖNEDELEN..... | 111 |
| TJÄNSTETIDSTILLÄGG | 112 |
| NY ARBETSTAGARES INGÅNGSLÖN | 112 |
| ALLMÄNT AVTAL | 118 |
| UTGÅNGSPUNKTER..... | 118 |
| GRUNDLÄGGANDE RÄTTIGHETER..... | 118 |
| DIREKTIONSRÄTT..... | 118 |
| FÖRHANDLINGAR MELLAN PARTERNA OCH BEGÄRAN OM UTLÅTANDEN..... | 118 |
| FÖRHANDSMEDDELANDE OM ARBETSKONFLIKT | 119 |
| TILLÄMPNINGSSOMRÅDE | 119 |
| ORGANISATIONS- OCH DYLIKA ÄNDRINGAR..... | 119 |
| LAGHÄNVISNINGAR | 119 |
| UTVECKLINGSVERKSAMHET | 119 |
| SAMARBETETS FÖRVERKLIGANDE..... | 120 |
| VERKSAMHET FÖR UPPRÄTTHÅLLET AV DE ANSTÄLLDAS ARBETSFÖRMÅGA | 121 |
| 3.1 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄN..... | 121 |
| VAL..... | 121 |
| GEMENSAM SYN PÅ UTVECKLINGSBEHOV | 122 |
| UPPGIFTER | 122 |
| FÖRHANDLINGSORDNING | 122 |
| 3.2 BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDD | 123 |

Kollektivavtal

| | |
|--|-----|
| UPPGIFTER | 123 |
| SKYDDSOMBUD | 123 |
| ARBETARSKYDDSKOMMISSION | 124 |
| BEGRÄNSNING AV TILLÄMPNINGSSOMRÅDET | 124 |
| 3.3 MEDDELANDEN..... | 124 |
| 4.1 BEFRIELSE FRÅN ARBETET OCH ERSÄTTNING AV INKOMSTBORTFALL ... | 125 |
| 4.2 STÄLLNING..... | 126 |
| 4.3 ANSTÄLLNINGSSKYDD..... | 128 |
| 4.4 SUPPLEANTER..... | 130 |
| LÖNESTATISTIK- OCH PERSONUPPGIFTER | 131 |
| UPPGIFTERNA OM UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT..... | 131 |
| LÄROAVTALS- OCH UTBILDNINGSAVTALSELEVER | 132 |
| BOKFÖRING AV ARBETSTIDEN..... | 132 |
| UPPGIFTERNAS KONFIDENTIELLA KARAKTÄR | 132 |
| FÖRFATTNINGSSAMLINGAR | 132 |
| UPPGIFTER SOM GÄLLER FÖRETAGET | 132 |
| TYSTNADSPLIKT | 133 |
| 7.1 YRKESMÄSSIG UTBILDNING | 133 |
| 7.2 GEMENSAM UTBILDNING..... | 134 |
| 7.3 FACKFÖRENINGSAUTBILDNING, ARBETSFÖRHÅLLANDETS BESTÅND OCH ANMÄLNINGSTIDER | 135 |
| 7.4 ERSÄTTNINGAR | 135 |
| 7.5 SOCIALA FÖRMÅNER..... | 136 |
| 8.1 ALLMÄNT..... | 136 |
| 8.2 UNDERLEVERANS | 137 |
| 8.3 HYRD ARBETSKRAFT..... | 137 |
| SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 | 139 |
| UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL | 141 |
| 1 § Allmänt tillämpningsområde..... | 141 |
| 2 § Grunderna för uppsägning..... | 142 |
| 3 § Uppsägningstider..... | 143 |
| 4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid..... | 145 |
| 5 § Meddelande om uppsägning | 146 |
| 6 § Meddelande om uppsägningsgrunden..... | 146 |

| | |
|--|-----|
| 7 § Tillämpningsområde | 146 |
| 8 § Verkställande av uppsägning | 146 |
| 9 § Hörande av arbetstagare | 146 |
| 10 § Domstolsbehandling | 147 |
| 11 § Skiljemannaförfarande..... | 147 |
| 12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal..... | 147 |
| 13 § Ersättningsbelopp..... | 147 |
| 14 § Permittering | 148 |
| 15 § Förhandsinformation..... | 149 |
| 16 § Meddelande om permittering | 149 |
| AVVIKELSER I PERMITTERINGSMEDELANDETS TIDFRISTER..... | 150 |
| ARBETSGIVARENS ERSÄTTNINGSSKYLDIGHET I VISSA EXCEPTIONELLA SITUATIONER | 150 |
| EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER..... | 151 |
| PERMITTERING OCH FÖRKORTAD ARBETSTID | 152 |
| MEDDELANDE OM ÅTERUPPTAGANDE AV ARBETET..... | 152 |
| ANNAT ARBETE UNDER PERMITTERINGSTIDEN | 153 |
| BOSTAD UNDER PERMITTERINGSTIDEN | 153 |
| 17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft | 153 |
| 18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna | 154 |
| 19 § Återanställning..... | 154 |
| 20 § Sanktionssystem | 155 |
| 21 § Bestämmelse om ikraftträdande | 155 |
| BILAGA 1 LÖNEBETALNING FÖR FADERSKAPSLEDIGHET | 156 |
| BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION ... | 160 |
| BILAGA 3 MÖJLIGHETER ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET..... | 163 |
| BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING | 167 |

| | |
|---|-----|
| BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER | 170 |
| BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025..... | 172 |
| BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE' | 174 |
| ARBETSTAGARES ÅRSARBETSTID I KEMIINDUSTRIN 2023-2025 (8 timmars arbetsdag) | 176 |

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR
PLASTPRODUKTINDUSTRIN**

och

**KEMIPRODUKTINDUSTRIN
mellan**

KEMIINDUSTRIN RF OCH

PLASTINDUSTRIN RF

och

INDUSTRIFACKET RF

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana till Kemiindustrin rf och Plastindustrin rf hörande företag som idkar plastprodukt- och kemiproduktindustri och på samtliga arbetstagare vid desamma.

Hemarbetare

På hemarbetare tillämpas detta avtal till följande delar:

Till hemarbetare betalas i samband med varje löneutbetalning ett särskilt tillägg om 13 % som kompensation för semesterersättning och för semesterpremie.

När anställningsförhållandet fortgått utan avbrott i minst ett år är tillägget som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien 16,5 %.

Då man i kollektivavtalet avtalar om löneförhöjningar, höjs lönerna för arbetstagare som arbetar hemma vid motsvarande tidpunkter och i motsvarande utsträckning som andra arbetstagares löner. Höjningen görs som en allmän förhöjning.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förhöjningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Deltidsarbete

Det är fråga om deltidarbete i de situationer där arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet fortlöpande eller i genomsnitt underskrider den kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden.

Deltidsarbete kan förekomma exempelvis i samband med:

Ett anställningsförhållande som underskrider den i kollektivavtalet avtalade ordinarie arbetstiden, partiell vårdledighet, deltidspension, deltidstillägg eller alterneringsledighet.

De ekonomiska förmåner som i detta kollektivavtal är avsedda för deltidarbetsande arbetstagare fastställs i proportion till den avtalade arbetstiden och full arbetstid.

2 § Organiseringsfrihet

Arbetsgivarna och arbetstagarna äger rätt att fritt besluta om sin anslutning till fackliga organisationer.

3 § Komplementavtal

Som del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:

- Allmänna avtal EK (TT/AFC) – FFC
- Avtalet om arbetarskyddscentralen jämte arbetsreglemente 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

- Semesterlöneavtal
- Allmänt avtal
- Avtal om uppsägningskydd

4 § Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande kraft

1. Detta kollektivavtal binder undertecknade förbund och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller under avtalets giltighetstid varit medlemmar i dessa föreningar.

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att tillse att de föreningar, arbetsgivare eller arbetare, som är medlemmar i dem och berörs av avtalet, inte tillgriper kampåtgärder och inte bryter mot kollektivavtalets bestämmelser.
3. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. De lokala parterna ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.
4. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 3 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Om en stridsåtgärd enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får inga stridsåtgärder vidtas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.

Förbunden ska ge anvisningar till de lokala parterna om upprätthållande av arbetsfred. På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar utreda vilka gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga för det som tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller och vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell stridsåtgärd är. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i 40 § i kollektivavtalet.

5. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas en plikt. Enligt förbundens ståndpunkt
 - om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 3–4 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten och
 - som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas bör även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 4 för att förhindra en arbetskonflikt.
6. Kemiindustrin rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 3–4 fortfarande pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 3 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 4 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot kollektivavtalslagen.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen som avses i 40 § i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

5 § Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande

Direktionsrätt

1. Arbetsgivares rätt är att anta och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen. Arbetstagaren är skyldig att iaktta bestämmelser och direktiv utfärdade av arbetsgivaren eller dennes representant, om dessa inte strider mot gällande lagstiftning, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

2. Arbetstagaren utför det arbete arbetsledningen anvisat honom och arbetsgivaren äger rätt att vid förefallande behov flytta över arbetstagare till annat arbete.

Interimistiskt arbetsintyg

3. Under pågående arbetsförhållande skall arbetstagare vid behov få ett interimistiskt arbetsintyg. Av intyget bör framgå hur länge arbetsförhållandet varat, arbetsuppgiftens natur, samt ytterligare, ifall arbetstagaren därom anhåller, vitsord för hans arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Visstidsarbetsavtal

4. Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, arbetspraktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid eller om arbetsgivaren av någon annan orsak som hänger samman med företagets verksamhet, det arbete som skall utföras eller exempelvis för att efterfrågan på tjänster ännu inte stabiliserats, har motiverad anledning att ingå arbetsavtal för viss tid. Ett arbetsavtal för viss tid kan även ingås i sådana situationer som avses i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Har arbetsavtal för viss tid ingåtts i andra än ovan nämnda fall eller har sådana arbetsavtal utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra, anses avtalet vara ett arbetsavtal som gäller tillsvidare.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden anser det viktigt att arbetsavtalets innehåll görs så klart att det inte ger anledning till senare meningsskiljaktigheter. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal för nya arbetstagare görs i skriftlig form.

Introduktion och handledning

5. Arbetsgivaren bör på sätt som avses i § 14 i arbetsskyddslagen se till att nya arbetstagare får tillräcklig introduktion och handledning i sitt arbete.

Arbetsintroduktion är en planmässig utbildningsverksamhet, där en ny arbetstagare under ledning av en handledare introduceras enligt ett inskolningsprogram, som upplagts och godkänts på förhand, för att lära sig känna arbetsplatsen och de arbetsuppgifter som han kommer att utföra samt för att uppmärksammas på de faromoment som förekommer i arbetsmiljön och hur de kan avväjas.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt inskolningsprogram eller motsvarande, introducerar och handleder en ny arbetstagare för att lära sig känna sin arbetsomgivning och sina arbetsuppgifter, betalas för de timmar som åtgår till introduktionen och handledningen en skild timersättning som är 7 % av hans medeltimförtjänst, ifall man inte på annat sätt beaktat introduktionen och handledningen i hans lön.

6. Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetsystem, det lokala avtalsförfarandet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

Som ny arbetstagare betraktas också en person inom huset som övergår till en helt ny arbetstagaruppgift och som inte har någon tidigare erfarenhet av arbetsuppgiften i fråga. En sådan arbetstagare som förflyttas inom huset kräver vanligtvis inte lika omfattande introduktion tidsmässigt och kvantitativt.

Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.

Protokollsanteckning 1

Det bör utarbetas en så tydlig handledningsplan att det inte senare kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge handledningen pågår.

Protokollsanteckning 2:

Introduktion och handledning av sommarvikarier samt olika praktikanter hör till arbetstagarnas normala arbetsuppgifter och för handledningen och introduktionen av dessa betalas inte skild ersättning.

Uppsägningstider

7. Uppsägningstiderna bestäms enligt § 3 i det bifogade avtalet om uppsägningsskydd, om inte annat avtalats i samband med uppsägningen.

Beräkning av förhandlingstiden

8. Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska en arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) iakttä bestämmelserna i denna lag, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av en omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda med avvikelse från bestämmelserna i 19 § om uppgörande av en förhandlingsframställning och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldigheten, förutsatt att förhandlingar har förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning har gjorts upp samt har förts utgående från på förhand presenterade nödvändiga fakta och under den förhandlingstid som fastställs i 23 § i samarbetslagen, såvida inget annat om förhandlingstiden har beslutats med stöd av lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningarna till samarbetslagen inom företaget är enbart informativa.

II ARBETSTID

6 § Ordinarie arbetstid

Allmänna bestämmelser

I frågor som gäller arbetstiden iakttas gällande lagbestämmelser.

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

Den ordinarie veckoarbetstiden kan även arrangeras så att den i genomsnitt är 40 timmar i dag- och tvåskiftsarbete under en period av högst 52 veckor, förutsatt att det på förhand har gjorts upp en plan för utjämning av arbetstid för arbetet för minst den tid under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till genomsnittet.

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 12 timmar när den maximala arbetstiden per vecka är 50 timmar. Arbetstiden bör i dylika fall utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period av högst ett kalenderår.

Protokollsanteckning:

De särskilda bestämmelser som gäller arbetstider och arbetstidsarrangemang i olika arbetstidsformer har antecknats i paragraferna 7, 8 och 9 i detta kollektivavtal.

Innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk konstateras gemensamt av vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet arrangemanget omfattas.

10 timmar

I händelse av en akut och oförutsebar eller exceptionell produktionsmässig situation kan arbetsgivaren med tre dagars anmälningstid temporärt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka till högst 50 timmar för andra arbetstagare än skiftarbetare. Löneutbetalningen bibehålls enligt den ordinarie arbetstiden såväl när den förlängda arbetstiden utförs som när arbetstiden utjämnas, med undantag av sådana timmar som utförs på en söckenhelg eller på en söndag och som utbetalas enligt det verkliga antalet arbetstimmar och enligt kollektivavtalsbestämmelserna. En lokalt avtalad arbetstidsförändring kan genomföras utan varsel.

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av enskilda arbetstagare under högst 30 dagar per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

Arbetstagaren har möjlighet att neka till sådana arbetstidsförändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse från fall till fall när det finns sakliga personliga skäl till detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden ska under en period på 52 veckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren utarbetar en preliminär plan för utjämning av arbetstid och parterna avtalar om tidpunkten för en ledighet inom 4 kalenderveckor efter att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har arbetstagaren rätt att utjämna sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar i veckan genom att meddela om detta tre veckor i förväg och i första hand ta ledigheten som hela dagar. Den ledighet som arbetstagaren meddelar kan ändå inte hållas om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt eller under veckor när arbetsgivaren har meddelat att det är nödvändigt att den förlängda arbetstiden enligt kollektivavtalsbestämmelsen ska utföras.

Om den ledighet som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har hållits inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren kompensera för de timmar som inte har utjämnats med en förhöjning på 50 % i samband med därpåföljande löneutbetalning.

Flexitid

Som uppföljningsperiod för den flexibla arbetstiden kan tolv månader användas.

Arbetstidsbank

Följande bestämmelse är i kraft till och med 31.12.2023:

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 6 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

Den ledighet som överförts till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Följande bestämmelse är i kraft från och med 1.1.2024:

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Ibruktagande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flextid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen
- vid avtal om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet

Ledighet som överförs till systemet

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut.

Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid.

Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. När anställningsförhållandet upphör betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.

Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i periodarbete fastställs enligt 7 § 1 mom. i arbetstidslagen.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete även i andra fall än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Nattarbete

Nattarbete kan genom lokala avtal utföras även i andra situationer än de som nämns i 8 § i arbetstidslagen.

Fridagar

Man bör eftersträva att arbetstagare utöver söndagen har ytterligare en fridag under veckan. Ifall den andra fridagen förläggs till en fast veckodag, bör den, om möjligt, vara lördag. Om den andra fridagen är en rörlig veckodag, bör detta framgå av en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning.

Veckor med söckenhelg

För arbetstagare som arbetar i annat än fortlöpande ett- eller tvåskiftsarbete eller som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete är påsklördag, midsommar- och julafton lediga dagar liksom också de lördagar under den vecka då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, valborg, självständighetsdagen eller annandag jul infaller, om inte produktionstekniska skäl påkallar annat.

Arbetsskiftsförteckning och plan för utjämning av arbetstid

Tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt behövliga raster i arbetet bestäms av arbetsgivaren inom ramen för lagen och detta kollektivavtal. Nämda tidpunkter antecknas i den i § 30 i arbetstidslagen avsedda arbetsskiftsförteckningen eller i en kombination av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden.

Planen för utjämning av arbetstid är till sin natur kollektiv och gäller den tid under vilken man på arbetstagarens arbetspunkt, avdelning eller arbetsplats följer den arbetstidsform som enligt plan för utjämning av arbetstid bör iakttas.

Vid uppläggningsplanen för utjämning av arbetstid och en arbetsskiftsförteckning bör vederbörande förtroendeman beredas tillfälle att bli hörd såsom stadgas i arbetstidslagens 29 och 30 §.

När anställningsförhållandet upphör för en person som arbetar inom planen för utjämning av arbetstid görs ingen skild utjämning av dennes arbetstid.

När man använder systemet med genomsnittlig arbetstid kan enskild arbetstagares arbetstid följas upp för att säkra att utförd arbetstid och utbetald lön motsvarar varandra.

Ändring i arbetsskiftsförteckningen eller i planen för utjämning av arbetstid

I arbetsskiftsförteckningen eller utjämnings schemat för arbetstiden kan ändring göras av orsak som hänger samman med produktionen eller arbetsarrangemangen eller på arbetstagares begäran.

Bestående ändringar i arbetsskiftsförteckningen eller utjämnings schemat för arbetstiden, som fortgår i minst en månad, ska meddelas till vederbörande arbetstagare senast två veckor tidigare och tillfälliga förändringar senast tre dagar innan ändringen träder i kraft, om inte annat avtalas lokalt om tidsfristerna för meddelandet. Efter detta får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av oförutsebara skäl i anknytning till organisering av arbetet, till exempel sjukfrånvaro, maskindefekter eller vid en hastigt uppkommen ändring i orderstocken. Innan förändringen genomförs bör man förhandla om denna med huvudförtroendemannen och när det gäller enskild arbetstagare förhandlas med vederbörande personligen.

Övergång från en arbetstidsform till annan

När man övergår från en arbetstidsform till annan iakttas fram till övergångstidpunkten den arbetstid som varit i bruk enligt gällande arbetstidsform samt övriga arbetstidsbestämmelser som gäller arbetstidsformen i fråga. Från och med tidpunkten för införandet av den nya arbetstidsformen fastställs arbetstiden och övriga arbetstidsbestämmelser enligt bestämmelserna som gäller den nya arbetstidsformen.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Någon annan växlingsperiod kan avtalas lokalt. Arbetstagare kan dock vid överenskommelse kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Avvikelse

Ovan nämnda arbetstidsbestämmelser hindrar inte att man inom de i lagen tillåtna gränserna avviker från de i det föregående fastställda ordinarie arbetstiderna, om produktionstekniskt tvingande skäl föreligger. Sådana skäl bör anses vara utförandet av nödvändiga reparationer, force majeure, brist på råvaror och material, otillräcklig produktåtgång och andra därmed jämförbara orsaker.

Början av arbetsvecka och arbetsdygn

Såvida man inte lokalt kommit överens om annat börjar arbetsveckan och arbetsdygnet när det första arbetsskiftet börjar på måndag. Söndagsarbetsdygnet upphör vid samma tidpunkt.

Inledande och avslutande arbeten

Inledande och avslutande arbeten ska ifall den ordinarie arbetstiden överskrids utföras som mertidsarbete i syfte att förbättra leveranssäkerheten och undanröja produktionsstörningar. Utförandet av dessa avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

I inledande och avslutande arbeten ingår mertidsarbete som utförs före eller efter den egna ordinarie arbetstiden. Inledande och avslutande arbeten kan bestå av arbete som är

- nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare ska kunna utföra arbete under hela sin ordinarie arbetstid
- nödvändigt i skiftarbete för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om utförande av inledande och avslutande arbete kan avtalas med arbetsavtal.

En arbetstagare får utföra högst fem timmar inledande och avslutande arbeten per vecka och arbetstagare.

För inledande och avslutande arbeten betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden inklusive arbetstids- och miljö tillägg. Lokalt kan också avtalas om ett belopp som motsvarar en fast månadsersättning.

Omvandling av tillägg

Lokalt kan avtalas att de olika löneraterna som hör till olika arbetstidsformer, såsom tillägg för arbetstidsutjämning, skifttillägg, söndagsförhöjningar osv. kan utbetalas som fasta separata tillägg per timme eller per månad.

Avtal om flyttning av lönebetalningstidpunkten

På förtroendemannens eller annan arbetstagarrepresentants initiativ kan lokalt avtalas om att tidpunkten för betalning av lön för ordinarie arbetstid till timavlönade arbetstagare flyttas (tidigareläggs eller framskjuts) till en oavlönad friperiod för arbetstidsutjämning. Avtalet gäller alla arbetstagare på verksamhetsstället och kan ingås antingen tills vidare eller för viss tid, dock minst för ett kalenderår åt gången.

Vid de lokala arrangemangen gällande flyttning av lönen för ordinarie arbetstid kan den fasta delen av timlönen vara mindre än lönen för svårighetsklassen. Det lönebelopp som betalas skall i alla fall vara minst lönen enligt svårighetsklassen.

Lönerater som flyttas till dagar för arbetstidsutjämning kan vara till exempel 1. en summa eller procent av lönen som avsatts enligt överenskommelse i början av året, 2. administration av dagar som dagar som överstiger löneperioder av olika längd (då en månad har 31 dagar och det finns fler än 20 arbetsdagar, eller till en två veckors period med över tio arbetsdagar), 3. ersättning för söckenhelg, helgaftonsersättning eller ersättning för stor högtidsdag, 4. semesterpenning, och utöver detta kan man använda en genomsnittlig veckoarbetstid genom lokal överenskommelse i samband med arbetstidsreformen, där man på förhand avtalar om frekvens och tidpunkt för ifrågavarande dagar. Arrangemanget förutsätter att en arbetsskiftförteckning görs upp.

Vid förhandling om flyttande av lön till oavlönade utjämningsdagar kan företag utnyttja de ovan beskrivna alternativen eller komma till någon annan lösning.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar gemensamt att förhandlingar ska ske i god samarbetsanda och enligt kulturen för lokala överenskommelser. Vid behov ger förbunden också förhandlings- och medlingshjälp.

7 § Arbetstid i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

Bestämmelserna i denna paragraf gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan, dvs. dagarbete, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete. Därtill förutsätts att arbetstagaren har en högst 30 vardagar lång semester och att hans årsarbetstid i övrigt utjämnas endast av kyrkliga högtidsdagar, första maj, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen och nyårsdagen.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan. Arbetstiden för arbetstagare som arbetar i dessa arbetstidsformer utjämnas med 100 timmar under kalenderåret. Utjämningen sker antingen genom att under kalenderåret bevilja det antal fridagar för arbetstidsutjämning som motsvarar 100 timmar per kalenderår, eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid. Arbetstidsutjämningen verkställs så att drifts- och servicetiderna kan säkerställas.

För arbetstagare som är berättigad till 30 semesterdagar blir den verkliga arbetstiden i nämnda arbetstidsformer, med beaktande av arbetstidsutjämningen och hur de årliga söckenhelgerna infaller, på lång sikt i genomsnitt 36,4 timmar per vecka.

Utjämningen av arbetstiden till ovan nämnda timantal kan genomföras antingen genom att bevilja utjämningsdagar, eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid.

Utjämning av arbetstiden/arbetstidsutjämningsdagar

Antalet utjämningsdagar fastställs på basis av de ordinarie arbetsdagar som utförts under kalenderåret. Från antalet avdras andra än de i första stycket i denna paragraf nämnda semesterarrangemangen som på basis av avtal eller praxis förkortar årsarbetstiden eller de årligen regelbundet återkommande extra fridagarna.

Intjäning av ledighet

| | | |
|-------|----------------|----------------|
| Minst | 17 arbetsdagar | 1 ledig dag |
| " | 35 " | 2 lediga dagar |
| " | 53 " | 3 " |
| " | 71 " | 4 " |
| " | 88 " | 5 " |
| " | 105 " | 6 " |
| " | 121 " | 7 " |
| " | 138 " | 8 " |
| " | 155 " | 9 " |
| " | 172 " | 10 " |
| " | 189 " | 11 " |
| " | 205 " | 12,5 " |

Vid intjäning av arbetstidsförkortningsdagar betraktas som utförda ordinarie arbetsskift även sådana som enligt arbetstidsutjämningsystemet är arbetstagarens arbetsskift men som sammanfaller med hans sjukdagar, för vilka arbetsgivaren erlägger lön för sjuktid samt den tid som åtgår till utbildning som arbetsgivaren helt eller delvis bekostar till den del arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till deltagande i kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens samt av dessa tillsatta nämnders eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i Industrifacket rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, arbetstagarens 50- och 60-årsdagar, egen bröllopsdag eller dag för registrering av partnerskap, nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbådsdag, reservövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Som utförd ordinarie arbetsdag räknas också sådan ordinarie arbetsdag då arbetstagaren utfört arbete under minst halva arbetsdagen och varit frånvarande resten av dagen antingen med arbetsgivarens tillstånd eller på basis av annan godtagbar orsak.

Utjämningsledighet ges inte till arbetstagare som anställts för viss tid som är högst 3 månader. I fall det tidsbundna arbetsavtalet förlängs intjänas ledighet från början av anställningsförhållandet.

Beviljande av utjämningsledighet

I fall man inte lokalt kommer överens om annat ges utjämningsdagarna före utgången av intjäningsåret vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. De kan beviljas antingen individuellt eller kollektivt till alla arbetstagare eller till en viss avdelning. Om ledigheter som beviljats kollektivt meddelas minst två veckor före tidpunkten för ledigheten och om individuella ledigheter minst en vecka före tidpunkten för ledigheten. Lokalt avtal kan ingås om andra tidsfrister för meddelandet.

I fall avsikten är att utan avbrott i förskott ge flera än två utjämningsdagar utan lön, skall man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

I fall avsikten är att utan avbrott i förskott ge flera än 4 utjämningsdagar utan lön inom 30 dagar, skall man på förhand avtala om detta med förtroendemannen eller den enskilda arbetstagaren.

För arbetstimmar som arbetstagare utfört på en individuellt beviljad utjämningsdag betalas utöver den normala lönen en ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete, ifall man senare än en vecka före utjämningsdagen kommit överens om att vederbörande arbetar på sin utjämningsdag.

Utjämningsdagarna bör ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen en arbetsdag/ett arbetsskift i sänder eller som halva dagar för högst 6,5 arbetsdagars/arbetsskifts del. Utjämningsdagarna kan också ges på annat sätt ifall man lokalt kommer överens om saken.

Ifall den ledighet som ges ingår i sådan tid som betraktas som ordinarie arbetsskift, anses fridagen förbrukad.

Ifall arbetstidsutjämnings-schemat inte ger anledning till annat anses från arbetet frånvarande arbetstagare ha hållit sin utjämningsdag när hela företaget, en arbetsavdelning eller en arbetsgrupp till vilken arbetstagaren hör, hållit den ledighet som avses i detta avtal trots att de arbetstagare som varit frånvarande inte särskilt har kunnat meddelas om saken.

Har utjämningsledigheterna inte tagits ut före anställningsförhållandets upphörande eller de inte kunnat ges före utgången av kalenderåret, får månadsavlönad arbetstagare enkel lön i ersättning för outtagen ledighet.

Avvikande avtal om utjämningsledighet

Man kan med en eller flera arbetstagare också komma överens om att utjämningsledighet inte hålls.

Utjämning av arbetstid/genomsnittlig veckoarbetstid

Med lokalt avtal kan den i denna paragraf avsedda ordinarie arbetstiden per vecka arrangeras så att den i genomsnitt är 36,4 timmar per vecka under en period som utgör högst ett kalenderår, förutsatt att man för arbetet på förhand uppgjort ett arbetstidsutjämnings-schemat för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka skall utjämnas till genomsnittet. De arbetstidsutjämnings-system som används uppgörs skilt för varje företag.

Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimmar framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i dag- och tvåskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovan nämnda årsarbetstid enligt följande:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i dag-/tvåskiftsarbete 365 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./ 7 dagar/vecka, dvs. 52,14 veckor
- under denna tid har arbetstagarna semester 5 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 47,14 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2023 är 47,14 v. x 36,2 h/v., det vill säga 1 706 h, vilket omräknat i åtta timmars arbetsskift innebär 213,25 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbete utförs endast under en del av året beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens fullbordande på följande sätt:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i dag-/tvåskiftsarbete 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dagar./ 7 dagar/vecka, dvs. 28 veckor
- under denna tid har arbetstagarna semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 25 veckor

Arbetstiden enligt kollektivavtalet exempelvis år 2023 är 25 v. x 36,2 h/v., det vill säga 905 h, vilket omräknat i åtta timmars arbetsskift innebär 113 arbetsskift.

Ifall det i ovan beskrivna exempel 1 och 2 avsedda tidsperioder för enskild arbetstagares del ingår längre frånvaron utan lön, såsom exempelvis långvarig arbetsoförmåga utan lön, familjeledighet, altemneringsledighet, studieledighet eller motsvarande beaktas denna tid, på samma sätt som semestern, som en faktor som reducerar arbetsveckorna.

8 § Intermittent treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med intermittent treskiftsarbete avses arbete, som i regel utförs i tre skift så att arbetet avbryts för veckoslutet. Arbetstiden växlar under söckenhelgsveckorna beroende på om arbetet avbryts för söckenhelgen eller inte.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden vid intermittert treskiftsarbete är i genomsnitt åtta timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på placeringen av söckenhelgerna varierar den genomsnittliga arbetstiden årligen. De årliga arbetstimmarna framgår av tabellen som bifogas detta kollektivavtal som bilaga.

Utjämning av arbetstiden

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de genomsnitt som nämns i föregående punkt. Utjämningsperioden är högst ett kalenderår.

Arbetstidsutjämnningen sker så att man i arbetstidsutjämningsformat antecknar lediga dagar som motsvarar utfört arbete så att arbetstiden utjämnas till ovan nämnda genomsnitt. Ifall man lokalt kommer överens om saken, kan ledigheterna eller en del av dem ges individuellt utan att på förhand anteckna dem i utjämningsformat.

Arbetstagaren betalas en lön som motsvarar minst en lön som motsvarar den arbetstidsform som avses i § 14 från och med början av månaden som efterföljer övergången till denna arbetstidsform.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas en lön enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden rekommenderar att schemat för arbetstidsutjämnning uppgörs så att högst 5 arbetsskift utförs i följd.

Söckenhelgveckorna beaktas på samma sätt som övriga arbetsveckor, vilket innebär att även söckenhelgerna utjämnar den årliga arbetstiden. Semesterdagar kan inte användas till arbetstidsutjämnning.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt arbetstidsutjämningsformat bör arbetstagaren ges motsvarande ledig tid vid annan tidpunkt. Istället för söckenhelg ersättning betalas ersättning enligt medeltimlön för ifrågakvarande ledighet till arbetstagare. Det ovan nämnda gäller dock inte arbetstidsform 36.

9 § Kontinuerligt treskiftsarbete

Tillämpningsområde

Med kontinuerligt treskiftsarbete avses arbete som i allmänhet utförs i tre skift sammanlagt 24 timmar per dygn och sju dagar i veckan.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka under en period av högst ett kalenderår.

Efter uttagen 30 dagars semester är antalet ordinarie arbetstimmar för arbetstagaren 1632 timmar per kalenderår, vilket innebär 204 arbetsskift x 8 timmar.

Arrangerande av ordinarie arbetstid

För arbetet bör på förhand uppgöras ett arbetstidsutjämningschema för den period under vilken arbetstiden utjämnas till de i föregående punkt nämnda genomsnitten. Utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår. De arbetstidsutjämningsystem som används uppgörs skilt för varje företag.

Exempel 1

För arbetstagare som året om arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och som är berättigade till 30 dagars semester, bildas ovan nämnda årsarbetstid enligt följande:

- | | |
|--|-------------------|
| - den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i kontinuerligt treskiftsarbete | 365 kalenderdagar |
| - samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar./ 7 dagar/vecka, | dvs. 52,14 veckor |
| - under denna tid har arbetstagarna semester | 5 veckor |
| - antalet verkliga arbetsveckor är | 47,14 veckor |

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 47,14 veckor x 34,6 h/vecka, dvs.1632 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 204 arbetsskift.

Exempel 2

Ifall arbetstagare utför kontinuerligt treskiftsarbete endast en del av året beräknas den i kollektivavtalet avtalade genomsnittliga veckoarbetstidens fullbordande på följande sätt:

- den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i 196 kalenderdagar kontinuerligt treskiftsarbete
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dagar./ 7 dvs. 28 veckor dagar/vecka,
- under denna tid har arbetstagarna semester 3 veckor
- antalet verkliga arbetsveckor är 25 veckor

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 25 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 865 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 108 arbetsskift, och således bör 108 arbetsskift ingå i arbetstidsschemat för perioden.

Ifall det i ovan avsedda 28 kalenderveckors tidsperiod för enskild arbetstagares del ingår längre, andra än för utjämning av arbetstiden avsedda frånvaroperioder utan lön, exempelvis en längre tids arbetsoförmåga utan lön, familjeledighet, alturneringsledighet, studieledighet eller dylikt, beaktas dylik tid som en på arbetsveckorna förkortande faktor på samma sätt som för den i exemplet nämnda semesterns del.

Arbetstagaren betalas en lön som motsvarar minst en lön som motsvarar den arbetstidsform som avses i § 14 från och med början av månaden som efterföljer övergången till denna arbetstidsform.

Protokollsanteckning 1:

Till en person, i vars normala arbete ingår att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, turarbetare), betalas en lön enligt den arbetstidsform som personen arbetar oftast i under arbetsveckan.

10 § Vilotider

Daglig vilopaus Rekreationspaus

1. I regelbundet dag- och ettskiftsarbete har arbetstagare enligt förutsättningarna i 24 § i arbetstidslagen en måltidsrast på en timme, under vilken han eller hon fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2. Genom lokalt avtal kan man iaktta en måltidsrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
3. Parterna kan lokalt komma överens om att arbetstagare i dagarbete inte har måltidsrast utan han bereds möjlighet att inta sin måltid i mitten av arbetsdagen när det med tanke på arbetet är mest ändamålsenligt.
4. I skiftarbete har arbetstagare inte måltidsrast, utan bereds honom tillfälle att inta sin måltid under arbetet ungefär vid mitten av hans arbetsskift vid den med hänsyn till arbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten. Avvikelsen från skiftets mitt kan vara högst två timmar i båda riktningarna.

Rekreationspaus

5. Arbetstagare har rätt att två gånger dagligen på arbetsplatsen hålla en rekreationspaus så att det stör produktionen så litet som möjligt.

Vilopaus

6. Ifall arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har arbetstagaren rätt att hålla en vilopaus på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Dygnsvila

7. Arbetstagaren skall under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang det förutsätter kan arbetsgivaren och vederbörande förtroendeman med arbetstagarens samtycke avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan bör det oaktat vara minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfällig avvikelse göras under högst tre på varandra följande dygnsvilotider per gång i fall som avses i 25 § 3 mom. i arbetstidslagen. Viloperioden ska dock vara minst fem timmar. En viloperiod som ska ersätta förkortad dygnsvila ska tilldelas

arbetstagaren i samband med följande dygnsvila eller om detta på grund av skäl med anknytning till organisering av arbetet inte är möjligt ska den ordnas så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. En ersättande viloperiod ska ges utan avbrott och får inte ges under beredskapstid.

Ledighet per vecka

8. Arbetstiden skall ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet som i mån av möjlighet skall placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den i genomsnitt uppgår till 35 timmar under en period av 14 dygn. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en tid av högst 12 veckor. Ledigheten skall dock uppgå till minst 24 timmar i veckan. Om tekniska omständigheter eller arbetsarrangemangen kräver det kan motsvarande förfarande tillämpas, om arbetstagaren ger sitt samtycke därtill.

Protokollsanteckning:

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden om detta, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Undantag från veckoledigheten kan göras om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tre timmar, samt i § 28 i arbetstidslagen avsedda undantagsfall. I dessa undantagsfall skall veckoledigheten ersättas på det sätt som avses i samma paragraf moment 2.

11 § Övertidsarbete

1. Arbete, som är nödvändigt för verksamheten och arbetets regelbundna fortgång vid industriinrättningen och som ej kan förläggas till ordinarie arbetstid, utförs som övertidsarbete med i lag stadgade begränsningar av arbetstiden.

Övertid per dygn

2. Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som under arbetsdygnet utförs utöver den i kollektivavtalets 6 § punkt 2 nämnda ordinarie dygnsarbetstiden, dvs. 8 timmar, eller utöver en enligt 6 § punkt 4 avtalad förlängning av den ordinarie dygnsarbetstiden
3. För övertidsarbete per dygn samt periodövertidsarbete betalas enligt arbetstidslagen förhöjd lön. För per dygn utfört övertidsarbete på lördagar och dagar före högtidsdag betalas dock omedelbart med 100 % förhöjd lön. För arbete, som utförs omedelbart efter fullt nattskift, betalas med 100 % förhöjd lön.
4. Ifall arbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka avses med övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överskrider det antal arbetstimmar som i arbetstidsutjämnings-schemat fastställts som ordinarie dygnsarbetstid för arbetsdygnet i fråga.

Övertid per vecka

5. Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den i kollektivavtalets 6 § punkt 2 fastställda ordinarie veckoarbetstiden dvs.40 timmar. I veckoövertidsarbetet medräknas inte dygnsövertidsarbete som gjorts under samma arbetsvecka.
6. Ifall den ordinarie veckoarbetstiden är ordnad så att den i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka avses med veckoövertidsarbete det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat fastställts som ordinarie arbetstid för arbetsveckan i fråga.
7. För veckoövertidsarbete betalas för de åtta första timmarna med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.
8. Till arbetstagare som arbetar i annat än i kontinuerligt eller fortlöpande skiftarbete och ordinarie kvälls- och nattarbete betalas för arbete under påsklördag och midsommar- och julafton med 100 % förhöjd lön, och för arbete på lördagar under andra i § 6, mom.8 nämnda veckor med söckenhelg samma ersättning som för veckoövertidsarbete. Förutsättningen är att arbetstagaren arbetat i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat eller att förutsättningarna i denna paragraf, moment 5 fylls.

Fastställning av övertidsarbete vid övergång till annan arbetstidsform

9. Om arbetstagaren under arbetsveckan arbetar i olika arbetstidsformer fastställs övertidsarbetet för den aktuella veckan enligt arbetsskiftsförteckningen för den arbetstidsform i vilken arbetstagaren under ifrågavarande vecka arbetat som mest, om man inte avtalat om att dessa timmar byts ut mot fritid.

Övertid i kontinuerligt skiftarbete

10. I kontinuerligt treskiftsarbete anses som veckoövertid de timmar, som utförs under lediga skift och som under respektive kalendervecka överstiger det i arbetstidsutjämnings-schemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, ifall man inte överenskommit om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande fritid.

Ersättning enligt reglerna för övertid per vecka

11. Ifall arbetstagare på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ersättning för ledighet per vecka, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i det allmänna avtalets punkt 7.1 eller 7.2, eller reservövning inte haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämnings-schemat så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie veckoarbetstid och han eller hon arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämnings-schemat, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Utbyte av övertidsarbete till fritid

12. Grunddelen av den lön som betalas för övertid, förhöjningsdelen eller båda kan enligt överenskommelse utbytas till motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Fritiden skall ges och utnyttjas inom 14 veckor efter det övertidsarbetet utförts. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

Maximal arbetstid

13. Den maximala arbetstiden följer begränsningarna i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertidsarbete får han eller hon hålla en 15 minuters vilopaus som inräknas i arbetstiden. Om de vilopaus som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av § 24 i arbetstidslagen.

Söndagsförhöjning

15. För arbete som utförs under söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt första maj och självständighetsdagen betalas med 100 % förhöjd lön som i arbetstidslagen avsedd söndagsförhöjning.

Divisor av månadslön

16. Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete fås timlönen för månadsavlönad arbetstagare genom att dividera månadslönen i dag- och tvåskiftsarbete och intermittert treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

12 § Utryckningsarbete

Förutsättningar

1. Förutsättningarna för utryckningsarbete är följande: arbetet utförs på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete, arbetstagaren måste komma i arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn kallelsen givits eller under det därpå följande dygnet mellan kl. 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

2. Utryckningspenningens storlek bestäms på grund av tidpunkten då kallelsen givits.

Den är:

- a. två timmars lön, om kallelsen ges på fredag, under arbetstid eller efter denna före kl. 21.00.
 - b. tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och 07.00
3. För arbete, som på grund av kallelse till plötsligt påkommande arbete utförs mellan kl. 21.00 och 07.00, betalas alltid med 100 % förhöjd lön.

4. Ersättningen för kortare än en timmes utryckningsarbete är en timmes lön.
5. Om arbetet hänför sig till det följande ordinarie arbetsdygnets arbete är det inte fråga om utryckningsarbete.

13 § Jourberedskap

Med jour avses att arbetstagare enligt avtal utanför sin ordinarie arbetstid är beredd att på kallelse komma till arbetet.

Arbetsgivaren är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för jourberedskapen.

Ersättningen för jourberedskapen är:

1. 50 % av den genomsnittliga timförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom en timme efter kallelsen.
2. 25 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast två timmar efter kallelsen.
3. 10 % av den genomsnittliga timförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom 3 timmar efter kallelsen.

Ersättningen betalas för den tid som arbetstagaren är i beredskap utan att utföra arbete.

Ifall arbetstagare i jourberedskap kallas till arbete betalas lön för den tid som arbete utförts i enlighet med de övriga bestämmelserna i detta avtal.

Bestämmelserna som gäller utryckningsarbete eller i arbetstidslagen avsedd beredskap tillämpas inte på arbetstagare som varit i jourberedskap och kallats till arbete.

Om jourberedskapen bör med arbetstagaren överenskommas så tydligt att det inte efteråt kan uppstå meningsskiljaktighet angående naturen och längden av den bundenhet som avsetts.

Lokalt kan man avtala annorlunda om den ersättning som betalas för jourberedskap och om grunderna för hur ersättningen fastställs.

III ARBETSLÖNER

14 §A. Lön enligt arbete

Inom plastprodukt- och kemiproduktindustrin fastställs svårigheten i arbetstagarnas uppgiftshelheter enligt lönesystemet som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

Löner enligt svårighetsklass bildas enligt arbetstidsform.

Lön enligt svårighetsklass

Plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin

Lön enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

| Svårighetsklass | poäng | cent/timme | | | euro/månad | |
|-------------------|---------|-------------|-------------|-------|-------------|-------------|
| | | TAM15-TAM27 | TAM35-TAM36 | TAM37 | TAM15-TAM27 | TAM35-TAM37 |
| Ingångslön | | 1068 | 1084 | 1137 | 1725 | 1794 |
| Svårighetsklass 1 | 56–72 | 1124 | 1141 | 1197 | 1821 | 1894 |
| Svårighetsklass 2 | 73–92 | 1210 | 1228 | 1289 | 1958 | 2036 |
| Svårighetsklass 3 | 93–112 | 1303 | 1323 | 1388 | 2105 | 2189 |
| Svårighetsklass 4 | 113–132 | 1401 | 1422 | 1492 | 2267 | 2358 |
| Svårighetsklass 5 | 133–157 | 1512 | 1535 | 1610 | 2439 | 2537 |
| Svårighetsklass 6 | 158- | 1625 | 1649 | 1731 | 2624 | 2729 |

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Svårighetsklass | poäng | cent/timme | | | euro/månad | |
|-------------------|---------|-------------|-------------|-------|-------------|-------------|
| | | TAM15-TAM27 | TAM35-TAM36 | TAM37 | TAM15-TAM27 | TAM35-TAM37 |
| Ingångslön | | 1091 | 1107 | 1162 | 1763 | 1834 |
| Svårighetsklass 1 | 56–72 | 1149 | 1166 | 1224 | 1861 | 1935 |
| Svårighetsklass 2 | 73–92 | 1237 | 1256 | 1317 | 2001 | 2081 |
| Svårighetsklass 3 | 93–112 | 1332 | 1352 | 1419 | 2151 | 2237 |
| Svårighetsklass 4 | 113–132 | 1432 | 1453 | 1525 | 2317 | 2410 |
| Svårighetsklass 5 | 133–157 | 1545 | 1568 | 1645 | 2493 | 2593 |
| Svårighetsklass 6 | 158- | 1661 | 1686 | 1769 | 2682 | 2789 |

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| | poäng | cent/timme | | | euro/månad | |
|-------------------|---------|-----------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------|
| | | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM36 | TAM37 | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM37 |
| Ingångslön | | 1127 | 1144 | 1200 | 1821 | 1894 |
| Svårighetsklass 1 | 56–72 | 1187 | 1205 | 1264 | 1922 | 1999 |
| Svårighetsklass 2 | 73–92 | 1278 | 1297 | 1361 | 2067 | 2150 |
| Svårighetsklass 3 | 93–112 | 1376 | 1397 | 1465 | 2222 | 2311 |
| Svårighetsklass 4 | 113–132 | 1479 | 1501 | 1575 | 2393 | 2489 |
| Svårighetsklass 5 | 133–157 | 1596 | 1620 | 1700 | 2575 | 2678 |
| Svårighetsklass 6 | 158- | 1716 | 1742 | 1827 | 2771 | 2882 |

TAM avser arbetstidsform (työaikamuoto). Siffrorna efter TAM berättar hur många skift det görs per dag och på hur många dagar per vecka. Till exempel TAM15 är en arbetstidsform där det görs ett skift fem dagar per vecka, det vill säga dagsarbete.

Lönetabellerna i kollektivavtalet tillämpas inte i sådana företag där det före 31.1.2018 har tagits i bruk ett eget lönesystem.

Normtimlönerna för unga arbetstagare

6. Då en ung arbetstagare utför samma arbete som en vuxen arbetstagare och han besitter den i arbetet förutsatta arbetsskickligheten och arbetserfarenheten samt kompetensen och hans arbete inte utöver övertidsstadgandena begränsas av andra lagstadganden, fastställs hans lön enligt lönegrunderna för ifrågavarande arbete. I övrigt är normtimlönerna för 15–17-åriga arbetstagare följande:

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Normtimlönerna för unga arbetstagare | cent/timme | euro/månad |
|--------------------------------------|------------|------------|
| 15 år | 898 | 1518 |
| 16 år | 913 | 1542 |
| 17 år | 921 | 1560 |

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.9.2023** eller från **början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:**

| Normtimlönerna för unga arbetstagare | cent/timme | euro/månad |
|--------------------------------------|------------|------------|
| 15 år | 918 | 1551 |
| 16 år | 933 | 1576 |
| 17 år | 941 | 1594 |

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. **1.4.2024** eller från **början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:**

| Normtimlönerna för unga arbetstagare | cent/timme | euro/månad |
|--------------------------------------|------------|------------|
| 15 år | 948 | 1602 |
| 16 år | 964 | 1628 |
| 17 år | 972 | 1647 |

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren **2023–2025**. Avtalet ingår som bilaga till kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Normtimlönerna för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik kan 75 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27 utbetalas i följande fall

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen eller en examensdel,
- för tiden för sommarpraktik för studerande vid gymnasier, yrkesläroanstalter eller högskolor.

Om personen har utfört praktik vid samma företag under tidigare år kan denne under andra året betalas 80 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27, under tredje året 90 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27.

14 §B. Individuell lön

Fastställning av den individuella lönen

1. Till fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år kan betalas individuell lön som överstiger lönen enligt arbetsuppgift.
2. Den individuella lönedelen kan fastställas utgående från arbetstagarens personliga kunskap, kompetens och arbetsprestation eller andra faktorer som stöder uppnåendet av de målsättningar som ställts för utvecklingen av kunskap bland företagets personal eller för utvecklingen av handlingssätt osv. Det i vilken mån arbetstagaren lyckats och utvecklats med avseende på de valda kriterierna bör bedömas systematiskt och rättvist.

För att lyckas få arbetstagarna att engagera sig och godkänna behovet av att utveckla kunskap, kompetens och prestation, är det viktigt att man redan i planeringsskedet med arbetstagarna och/eller deras representanter diskuterar om de uppställda målen och om innehållet i de valda värderingsfaktorerna som stöder uppnåendet av de uppställda målen. För arbetstagarna utreds också de grunder som används i värderingen av kompetens och prestation och efter värderingen får arbetstagare på begäran också resultaten av sin personliga bedömning.

Systemet bör vara möjligast tydligt, enkelt och lätt att använda. När värderingsfaktorerna väljs bör man beakta bl.a. följande:

- Att personen själv kan påverka de valda faktorerna.
- Att faktorerna är synliga, mätbara och självständiga variabler.
- Att faktorerna hänför sig till det arbete som arbetstagaren sköter.

Diskussioner mellan förman och medarbetare är att rekommendera som medel när det gäller att ge feedback till de anställda och för att kartlägga utvecklingsbehoven. I processen bör absolut objektivitet eftersträvas och förfarandet bör upprepas med jämna mellanrum, exempelvis en gång om året. Förbunden rekommenderar att man samtidigt med bedömningen av respektive persons personliga kunnande kontrollerar att befattningsbeskrivningen som ligger till grund för värderingen motsvarar det verkliga innehållet i uppgiftshelheten.

Kunnandet bedöms alltid i relation till arbetstagarens vid tidpunkten aktuella uppgift. Ifall uppgiften förändras bör personens kompetens, ifall inte de valda faktorerna ger anledning till annat, värderas på nytt i förhållande till den nya uppgiften.

Den personliga lönedelens relativa andel av totallönen kan således i dylika situationer förändras.

Förbunden har utarbetat modellsystem i form av exempel som företagen i utarbetandet av sina egna system kan utnyttja antingen som sådana eller hellre så att de anpassas till företagets egna omständigheter och målsättningar. Även andra system är möjliga.

Tjänstetidstillägg

1. På basis av tjänstetiden utan avbrott i en och samma arbetsgivares tjänst betalas till arbetstagaren oberoende av löneform tjänstetidstillägg som del av den individuella lönen enligt följande:

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Tjänstetidstillägg år | cent/h | €/må n |
|--------------------------|--------|-----------|
| 5-9 | 18 | 31 |
| 10-14 | 24 | 41 |
| 15-19 | 32 | 53 |
| 20-24 | 42 | 70 |
| 25- | 52 | 89 |

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.1.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Tjänstetidstillägg år | cent/h | €/må n |
|--------------------------|--------|-----------|
| 5-9 | 19 | 32 |
| 10-14 | 25 | 42 |
| 15-19 | 33 | 55 |
| 20-24 | 43 | 72 |
| 25- | 54 | 92 |

2. Tjänstetidstillägg betalas från början av den lönebetalningsperiod som följer efter fyllda tjänsteår.

En förutsättning att tjänstgöringstiden skall beaktas som en lönegrund är att tjänstgöringstiden varit kontinuerlig och inom samma företag.

I det fall där en arbetstagares arbetsförhållande "vilar" på grund av fullgörande av värnplikt, studieledighet, vårdledighet eller motsvarande orsak, räknas också tiden före ifrågavarande ledighet med i tjänstgöringstiden. Själva tiden för fullgörande av värnplikt beaktas dock inte.

Upphör ett arbetsförhållande avbryts kontinuiteten. Av denna orsak räknas vid ett eventuellt senare arbetsförhållande endast den tjänstgöringstid till godo, som fullgjorts efter det arbetsförhållandet återupptagits.

Arbete som utförs på olika arbetsplatser inom samma företag på kontinuerlig basis, beaktas vid beräkning av tjänstgöringstid.

De dagar likställda med arbetade dagar som nämns i 7 § i semesterlagen räknas till godo vid beräkning av tjänstetidstillägg.

3. Om inom ett företag redan tidigare tillämpats avlönings- eller andra system, där tjänstgöringstiden beaktas såsom löne- eller ersättningsfaktor, får inte systemet inom sådant företag och det här avsedda systemet tillämpas samtidigt så att verkan blir kumulativ.

15 § Prestationslönearbete

Där arbetets beskaffenhet så tillåter och det tekniskt är möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete för höjande av produktion och förtjänst.

Prissättningsgrund

Prissättningen av prestationslönearbete bör grunda sig på löner som baseras på arbetets svårighetsgrad.

Prissättningsregel

1. Prissättningen i rakt ackord bör vara sådan att arbetares ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön, samt stiger vid ökad arbetsprestation eller arbetseffekt minst i samma proportion.

Del- eller blandackord

2. Del- eller blandackordsarbete, där en del av lönen betalas som fast och en del som rörlig del efter arbetsprestation, bör prissättas på så sätt, att när arbetsprestation eller arbetseffekt motsvarar normal ackordsarbetstakt, förtjänsten med 20 % överskjuter beräkningsgrunden, dvs. av arbetets svårighetsgrad betingad lön. När prestationslönen stiger, bör den rörliga delen stiga i samma proportion.

Premielön

3. Premielönesystem kan användas i de arbeten, där arbetsresultatet (produktionsvolym, produktens kvalitet, materialets ekonomiska användning osv.) beror på t.ex. arbetstagarens noggrannhet, arbetsskicklighet eller annan dylik faktor. Premielönearbetet bör prissättas på så sätt att förtjänsten vid normal prestationsnivå överskjuter av arbetets svårighetsgrad betingad lön.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att i del- eller blandackordsarbete kan lörens fasta del vara mindre än normtimlönen med förutsättning att lönenivån uppfyller prissättningsbestämmelserna.

Avtal om ackord

4. I sådant ackordsarbete, för vilket fast ackordsprislista inte uppgjorts, överenskommer arbetsgivaren och den eller de arbetstagare, som ackordsarbetet erbjuds åt, om möjligt redan innan arbetet vidtar, om ackordspriset, varöver arbetaren bör få intyg samt nödvändiga uppgifter om grunderna för ackordsprissättningen. Då ackorden ges ut, bör man sträva efter att de indelas i ändamålsenliga och meningsfulla ackord där hänsyn tagits till hälsoaspekterna.

Ändringar i produktionsmetoderna

5. Då de faktorer som påverkar beräkningen av ackordsarbete förblir oförändrade, förblir enhetspriset detsamma. Om i arbets- och produktions- metoderna, arrangerandet av arbete, arbetsverktyg eller råmaterialets kvalitet sker sådana ändringar som påverkar ackordspriset, skall ett nytt pris fastställas för arbetet.

Granskning av prissättningen

6. Om en arbetstagare motiverat anför att gällande pris är oriktigt, ska han eller hon anmäla om detta till arbetsgivarens representant för kontroll av prissättningen, men arbetet görs dock till ovannämnda pris. Utredningar för granskning av ackordspriset skall vidtas utan onödigt dröjsmål. Om granskningen ger anledning till ändringar, skall det justerade priset tillämpas från den dag då begäran om granskning framställdes.

Avslag av ackord

7. Vägrar arbetstagare ta emot honom erbjudet ackord, utförs arbetet mot tidlön, som är lika stor som hans personliga timlön.

Gruppäckord

8. Vid gruppäckord får arbetstagaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin personliga timlön och det antal arbetstimmar, varmed han deltagit i gruppäckordet, såvida inte vederbörande arbetstagare och arbetsgivaren sinsemellan annorlunda avtalat

Avbrytande av ackord

9. Är arbetstagare på order av arbetsgivaren tvungen att avbryta ett av honom påbörjat, kontinuerligt avtalat ackordsarbete på grund av annat arbete än sådant reparations- och monteringsarbete, som är nödvändigt för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick, och kan det arbete, som vållat avbrott, inte ordnas såsom ackord, betalas åt arbetstagaren för den tid avbrottet varar, dock för högst sex arbetsdagar, enligt hans medeltimförtjänst beräknad lön.

Fortgår tidlönsarbetet längre än sex arbetsdagar, betalas för detsamma därefter personlig timlön.

Protokollsanteckning 1:

Det ovannämnda avbrytandet av ackordsarbetet gäller inte fall, där ackordsarbetet upphör t.ex. på grund av sortombyte eller motsvarande orsak.

Arbetsstudier

10. På arbetsplatser där arbetsstudier används bör arbetarnas namngivna representanter få tillräcklig information och utbildning rörande undersökningsmetoderna samt i fråga om hur resultaten eventuellt kommer att användas vid lönesättningen.

Protokollsanteckning 2:

De lokala avtalen som avses i denna paragraf som gäller ackord eller andra prestationslöneformer kan av endera parten sägas upp med iakttagande av en tre månaders uppsägningstid om man inte i avtalet kommit överens om annan uppsägningstid.

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Skifttillägg

1. Åt arbetstagare i skiftarbete betalas i skiftarbetstillägg

från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.2.2018

119 cent/timme i tillägg för kvällsarbete

223 cent/timme i tillägg för nattarbete

Från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.1.2024

tillägg för kvällsarbete 123 cent/timme

tillägg för nattarbete 230 cent/timme

2. Infaller arbetstagares ordinarie arbetstid så att arbetet utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att det är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete, betalas för arbetstimmar mellan dessa klockslag kvällsarbetstillägg till samma belopp som kvällsskiftstillägget och för arbetstimmar mellan kl. 00.00 och 06.00 nattarbetstillägg till samma belopp som nattskiftstillägget.

Lokala avtal om tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

3. Tidpunkterna för tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete kan lokalt avtalas på något annat sätt.

17 § Överflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Ifall på tidlön sysselsatt arbetstagare överflyttas i annat arbete, vilket är lägre avlönat än hans eget, betalas åt honom härvid i 2 veckors tid den personliga timlön, som är avtalad för hans tidigare arbete, varefter hans lön bestämmes enligt det arbete som han utför.

Högre avlönat arbete

2. I sådana fall där arbetstagare, som överflyttas i annat, högre avlönat timarbete, genast såväl med avseende på arbetseffektiviteten som kvalitativt sett förmår utföra detta arbete på samma sätt som en, vilken regelbundet utför sagda arbete, betalas åt honom omedelbart lön för det nya arbetet.

18 § Löneutbetalning

1. Förbunden rekommenderar att lönerna utbetalas en gång per månad. Om inte annat avtalas lokalt, utbetalas lönerna på avtalade löneutbetalningsdagar minst två gånger i månaden. Rörliga lönedelar, till exempel timbaserade tillägg och lön för övertidsarbete, kan betalas och oavlönade frånvaron hanteras en gång i månaden. Infaller löneutbetalning på en söndag eller högtidsdag, betalas lönen föregående vardag.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt 19 § kan lön betalas en gång per månad.

Protokollsanteckning:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som räknas separat, till exempel skifttillägg, specialmiljötillägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mertids- och övertidsarbete, söndagsförhöjning, ersättningar för stor högtidsdag eller för arbete dagen före stor högtidsdag samt ersättningar för veckovila.

2. För beräkning av lönen kan lönen för 6 arbetsdagar innehållas.

Då ett arbetsförhållande upphör på grund av uppsägning, skall de förfallna tillgodohavandena betalas senast den första arbetsdagen efter arbetsförhållandets slut. I fråga om hävning skall tillgodohavandena

betalas inom tre arbetsdagar efter det att arbetsförhållandet upphört, och vid upplösning av arbetsförhållande inom tre arbetsdagar efter det att beslut fattats om upplösning av arbetsförhållande.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de fordringar som förfaller till betalning när anställningsförhållandet avslutas betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

3. I anslutning till utbetalning av lönen ska arbetstagaren ges en lönespecifikation skriftligen eller elektroniskt.

Protokollsanteckning:

Före övergången till elektronisk löneberäkning informerar arbetsgivaren om tidpunkten för omställningen och ser till att arbetstagaren vet hur man vid behov skriver ut lönespecifikationen och också har möjlighet att göra detta. I annat fall ges lönespecifikationen skriftligen.

4. Av lönen innehålls vad arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.
5. Anmärkningar mot den utbetalade lönen bör i fråga om penningbeloppet göras vid löneutbetalningen.
6. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning.

19 § Månadslön

Övergång till månadslön

1. Då timlön omräknas till månadslön, multipliceras arbetstagarens gällande timlön med talet 169.

Delning av månadslön

2. Om arbetstagaren inte är berättigad att få lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas timlönen för en arbetstagare med månadslön så att månadslönen i dags- och tvåskifts- och intermittert treskiftsarbete divideras med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

20 § Medeltimlön

Företag där grundlönen eller ersättningen för förlust av inkomst kan beräknas på ett enklare sätt, exempelvis på grund av att företaget endast använder tidlön, är inte skyldiga att införa den medeltimförtjänst som beskrivs nedan. Då förhöjs alla lönedelar till exempelvis vid övertidsarbete.

Beräkningsperiod

1. Då medeltimlönen för ordinarie arbetstid beräknas, används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare på timlön

2. Arbetstagarens medeltimförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst han eller hon under beräkningsperioden erhållit i tids-, ackords- samt blandackords och premielönearbete inklusive eventuella tjänstetidstillägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, tillägg för exceptionellt svårt och farligt arbete samt skiftarbetstillägg minskad med övertidsersättning samt med förhöjning för söndagsarbete och ersättning för stor högtidsdag samt med ersättning för arbete dagen före stor högtidsdag divideras med det sammanlagda antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

Vid beräkning av medeltimförtjänsten för arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande 1- och 2-skiftsarbete avdras dock inte söndagsförhöjningar från lönen.

Arbetstagare på månadslön

3. Vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst för en arbetstagare med månadslön beräknas den genomsnittliga förtjänsten som motsvarar den fasta månadslönen genom att lägga ihop de månadslöner inklusive tjänstetidstillägg som man enligt avtal ska betala till arbetstagaren under beräkningsperioden och genom att dividera summan med ett timantal som i kontinuerligt treskiftsarbete är 155 och i övriga arbetstidsformer 159.

Ingår i arbetstagares lön föränderliga lönebeståndsdelar, t.ex. premieandelar eller timbaserade tillägg, beräknas den dessa motsvarande medeltimlönedelen på sätt som definieras i punkt 2.

4. I det fall att medeltimlönen för ordinarie arbetstid understiger den personliga timlönen användes denna lön som beräkningsfaktor.

Användningsperiod av medeltimlön

5. De i punkt 1 avsedda medeltimlönerna för de olika kvartalen används på följande sätt:

- under februari, mars och april tillämpas medeltimförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
- under maj, juni och juli tillämpas medeltimförtjänsten under årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober tillämpas medeltimförtjänsten under årets II kvartal och
- under november, december och januari tillämpas medeltimförtjänsten under årets III kvartal.

I denna punkt nämnda månadsperioder och kvartal räknas vidta och utgå med löneperioderna, så att då en löneperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användningen av medeltimlön

6. Medeltimlönen används som grundlön för timavlönade arbetstagare vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna, såsom vid beräkningen av t.ex. övertids- och söndagsförhöjningar.

Dessutom används medeltimlönen i de fall då ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt kollektivavtalet bör utgå för såväl timavlönade som månadsavlönade arbetare.

Protokollsanteckning:

Om det inte är möjligt att fastställa medeltimförtjänsten för en arbetstagare enligt föregående löneperiod eller kvartal exempelvis på grund av lång sjukledighet, familjeledighet, alterneringsledighet, ett ringa antal arbetstimmar eller annan motsvarande orsak, används för fastställande av medeltimförtjänsten antingen den föregående hela löneperiodens medeltimförtjänst förhöjd enligt eventuella allmänna förhöjningar eller så används den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp.

På samma sätt kan man förfara om den personliga medeltimförtjänsten i oskälig grad och utan en grund som anknyter till den använda arbetstidsformen (t.ex. alterneringsvikarier eller vikarier), arbetsuppgiften eller prestationslönearbetet avviker från den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

21 § Helgdagsersättning

Helgdagsersättning

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul betalas under nedan nämnda förutsättningar åt arbetstagare med timlön åtta timmars lön i helgdagsersättning, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

Helgdagsersättning betalas dock endast åt arbetstagare vars arbetsförhållande varat oavbrutet i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg och förutsatt att arbetstagaren enligt arbetstidsutjämnings-schemat arbetat under arbetsdagen närmast före söckenhelgen och arbetsdagen närmast efter söckenhelgen, eller under endera av dessa dagar om arbetstagaren den andra dagen varit frånvarande med arbetsgivarens tillstånd, på grund av permittering, på grund av graviditets- eller föräldraledighet (träder i kraft 1.8.2022) eller på grund av orsak som i kollektivavtalet godkänns som frånvaro för vilken lön utbetalas.

Protokollsanteckning 1:

I arbetstidsutjämnings-schemat antecknad arbetstidsförkortningsdag samt semester som inleds eller avslutas framskjuter i föregående stycke avsedd förutsättningsdag.

Ersättning för söckenhelg utbetalas dock då helgdag som infaller mellan måndag och fredag sammanfaller med tiden för arbetstagarens semester, sjukdom som varat högst 3 månader före söckenhelgen, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker som fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

Protokollsanteckning 2:

Ifall permittering verkstälts som en permittering varannan vecka eller i form av förkortad arbetsvecka uppfylls den ovan nämnda tvåveckorsperioden när antalet permitteringsdagar, efter att ett dylikt permitteringsarrangemang inletts, blir så många att de motsvarar två veckor.

För söckenhelg som infaller samtidigt med ledig dag betalas inte helgdagsersättning. I det fall att arbetstagaren arbetar under ifrågavarande dagar eller han erhåller ersättning på någon annan grund, erläggs inte helgdagsersättning.

Protokollsanteckning 3:

Avvikande från ovan betalas till arbetstagare, som arbetar i arbetstidsform 36, söckenhelg ersättning för söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag oberoende av om dagen ifråga enligt utjämnings-systemet är arbetsdag eller fridag.

I de fall där arbetstagare inte är berättigad till den lagstadgade lönen för självständighetsdagen betalas åt honom för självständighetsdagen söckenhelg ersättning i enlighet med denna paragraf.

22 § Ersättning för stor högtidsdag

Ersättning för stor högtidsdag

För alla anställda, som arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen,

självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul, utgår lönen från kl. 06.00 under 24 timmar med en förhöjning på 200 %, vari ingår söndagsarbetsförhöjning. Ifall det exempelvis på grund av den rytm som iakttas vid byte av arbetsskift, tidpunkten för arbetsdygnsskiftet eller av annan orsak anses nödvändigt, kan om tidpunkten för utbetalningen av ovan nämnda ersättning för stor högtidsdag lokalt även annat avtal ingås.

Protokollsanteckning 1:

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs dagen före nämnda helger, betalas som ersättning för arbete dagen före stor högtidsdag till arbetare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 % av medeltimlönen för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 % av medeltimlönen. Ersättningen innehåller inte eventuell övertids- och söndagsförhöjning.

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på dagar före helg en förhöjning som uppgår till 20 % av medeltimlönen för ordinarie arbetstid i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat. Ingen ersättning betalas för övertid. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

Protokollsanteckning 2:

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete som utförs utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor utförs på ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Ersättningen för kostnaderna för resan, inkvarteringsmöjligheterna, möjligheten att sköta privata angelägenheter under arbeidskommenderingen och övriga till resan anslutna detaljer bör vid behov utredas i samråd före resan.

När arbetstagare till följd av arten av företagets verksamhet blir tvungen att fortgående arbeta på olika arbetsplatser, bör arbetsgivaren i samband med anställningen för arbetstagaren informera arbetstagaren om vilken som är hans fasta arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. När det sker en väsentlig förändring i förhållandena som påverkar denna definition bör arbetsgivaren informera arbetstagaren på motsvarande sätt.

Resans början och slut

Resan anses börja då arbetstagare reser från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den slutar då arbetaren återvänder till arbetsplatsen. Kan arbetstagare inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han eller hon återvänder till bostaden.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses annan arbetsort än den ordinarie arbetsplatsens placeringssort eller arbetstagaren hemort.

Arbetskommendering

Det är fråga om kort arbetskommendering när resan förutsätter övernattnings och när vistelsen på främmande ort beräknas vara högst 14 kalenderdygn.

Det är fråga om lång arbetskommendering när resan och vistelsen på främmande ort beräknas vara över 14 dygn.

Skyldighet att meddela om arbetskommendering

Meddelande om kort arbetskommendering ges senast på den tredje dagen före resan.

Meddelande om lång arbetskommendering ges, om möjligt en vecka i förväg, dock senast på den tredje dagen före resan.

Med tillämpning av ovannämnda anmälningstid underrättas arbetaren om specialfrågor i anslutning till resan, t.ex. reservering av bostad på arbetsgivarens försorg eller möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten.

Avvikelse från ovannämnda tidsgränser kan emellertid göras beträffande sådana arbetstagare, vars arbetsavtal eller arbetsuppgifter i övrigt

förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar, samt vid brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning 1:

Arbetskommendering är brådskande om det gäller nödarbete eller om resan föranleds av annan oväntad orsak, t.ex. en annan arbetares sjukdom, och produktionstekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

2 Resekostnadsersättningar

a. Ersättning för resekostnaderna

Samtliga erforderliga resekostnader ersätts av arbetsgivaren samt när resan sker nattetid, priset på sovplatsbiljett.

Har överenskommelse gjorts före resan om att arbetstagare utnyttjar egen bil får han eller hon för detta samt för med arbetsgivaren överenskommen transport av personer eller varor ersättning enligt det belopp som årligen av skattestyrelsen fastställs som skattefritt.

b. Ersättning för restiden

Ersättning för restiden betalas för högst 16 restimmar per arbetsdygn.

Ersättning för restid och lön för arbete utfört på ordinarie arbetstid betalas sammanlagt för högst 16 timmar per dygn.

Sker resan på ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt medeltimlön och för övriga till ifrågavarande arbetsdygn hörande restimmar 85 % av medeltimlönen.

Sker resan på ledig dag betalas ersättning enligt medeltimlön för de första åtta timmarna av restiden och enligt 85 % av medeltimlönen för påföljande timmar.

Sovplats

Har för arbetstagare reserverats sov- eller hyttplats betalas inte ovannämnda ersättning för tiden kl. 21.00–7.00.

c. Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje dygn, som arbetstagare varit på resa när platsen för arbetets utförande ligger på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad enligt följande:

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över tio timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat över sex men högst tio timmar.
- För del av dygn som följer på resdygn och omfattar minst två timmar och högst sex timmar betalas partiellt dagtraktamente.

Resdygnet är en högst 24 timmar lång tidsperiod, som börjar när arbetstagare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden. Resdygnet upphör när arbetstagaren återvänder från sin resa till arbetsplatsen eller bostaden.

Om arbetstagare under något av resdygnet får fri kost eller kost som ingår i priset för biljett, avdras från dagtraktamentsbeloppet hälften. Med gratis kost avses beträffande heldagstraktamente två gratis måltider och beträffande deltraktamente en gratis måltid.

d. Måltidsersättning

När arbetet utförs på minst 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, erläggs åt honom

- resekostnader och
- ersättning för restid enligt punkt b) samt
- måltidsersättning i de fall där arbetstagaren inte har möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, om gratis kost inte serveras på arbetsplatsen.

Tillämpningsdirektiv:

Ifall arbetsresan börjar från arbetstagares ordinarie arbetsplats mitt under pågående arbetsdag, betalas till arbetstagaren resekostnaderna och ersättning för restiden också för resa som är kortare än vad som avses ovan.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resorna har pågått i minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Till ifrågavarande timmar räknas med också de arbetstimmar som under samma dygn utfördes omedelbart innan resan vidtog.

Protokollsanteckning 2:

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte när arbetstagaren måste röra sig mellan arbetsplatser inom samma företag i de fall då arbetsplatserna ligger på samma ort eller annars är nära varandra och då möjligheterna till kost och bespisningsförhållandena på dessa arbetsplatser är likvärdiga.

e. Övernattningskostnader

Utöver dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen genom att betala inkvarteringskostnaderna eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Har inkvarteringsmöjlighet inte ordnats för arbetstagaren betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommendering enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resdygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sov- eller hyttplats under resan, betalas nattresepenning till det belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Är det på kommenderingsorten inte möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagare på grund av detta måste bo över 5 km från arbetsplatsen, betalas ersättning för resekostnaderna till arbetstagaren. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna transportmedel. Är arbetare på grund av bristande allmänna transportförbindelser tvungen att använda egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Hemresor vid vissa högtidsdagar

Har arbetstagare före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i sex veckor på kommenderingsorten är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar om detta inte hindras av arbetets tekniska art eller av andra tvingande skäl. Arbetsgivaren ersätter kostnaderna som uppkommer för ifrågavarande resor i enlighet med denna paragraf.

Protokollsanteckning 3:

Kollektivavtalsenliga ersättningar för resekostnader och grunderna för dessa bestäms under avtalsperioden av skattestyrelsens årliga beslut om ifrågavarande ersättningar.

3 Resereglemente

Lokalt kan ingås avtal om ett resereglemente, med vilket man kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf under förutsättning att ersättningen för resan i sin helhet motsvarar den nivå som avses i denna paragraf.

24 § Arbete utomlands

1 Allmänna bestämmelser

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör före resans början komma överens om arbetsvillkoren för arbete utomlands. Förenämnda villkor bör avtalas skriftligt så att de i regel motsvarar arbetsvillkoren som tillämpas på motsvarande arbete i hemlandet.

Om det arbete som skall utföras utomlands så kräver på grund av längre varaktighet, större omfattning, större antal deltagande arbetstagare än vanligt och av andra omständigheter, kan förbunden med avvikelse från bestämmelserna i denna paragraf separat avtala om arbetsvillkoren för ett dylikt projektbetonat arbete.

Arbetstagare bör inte utan eget samtycke kommenderas till arbete utomlands ifall det inte är fråga om arbetstagare, vars arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller till vars normala uppgifter detta tidigare hört eller, ifall arbeidskommenderingen inte på grund av produktionstekniska orsaker är brådskande. Parterna konstaterar att mellan förbunden utarbetats en rekommendation beträffande omständigheter om vilka man bör komma överens vid kommendering utomlands eller vilka annars i mån av behov bör klarläggas.

2 Dagtraktamente

Dagtraktamentsbeloppet i respektive land är den summa, som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefri.

Om arbetstagare på utlandskommendering får gratis bostad eller kost eller bådadera, minskas dagtraktamentet i motsvarande grad. Bostadens andel anses härvid utgöra 1/4 av dagtraktamentet ifall inte om annat lokalt överenskommes.

3 Resereglemente

För en arbetsplats kan också fastställas ett resereglemente som föreskriver arbetsvillkor för arbete utomlands på sätt som avviker från detta kollektivavtal förutsatt att förmånerna enligt resereglementet i ett lokalt uppgjort avtal i sin helhet konstaterats vara i nivå med de villkor som detta kollektivavtal om arbete utomlands förutsätter.

25 § Övriga ersättningar

Val

1. Åt arbetstagare, som är medlem i en enligt lagen tillsatt valnämnd eller -kommission för statliga och kommunala val, får av arbetsgivaren ersättning för den förlust av arbetsinkomst som förorsakas av att valnämnd eller -kommission sammanträder under hans eller hennes arbetstid.

Bemärkelsedagar

2. Arbetare har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid, i det fall att bemärkelsedagen enligt arbetsskiftsförteckningen eller arbetstidsutjämningschemat infaller på hans arbetsdag.

Värnpliktsuppbåd

3. Arbetsgivare betalar åt arbetare, som deltar i värnpliktsuppbåd, ersättning för förlorad inkomst.

Reservövningar

4. Arbetsgivaren betalar lön för den tid arbetstagare befinner sig på reservövning så att arbetstagare reservistlönen från staten medräknad får fulla löneförmåner. Bestämmelsen tillämpas även på de arbetstagare, vilka med stöd av befolkningsskyddslagen utbildas för specialuppgifter i befolkningsskyddet.

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättning. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans, sambons eller den registrerade partners föräldrar.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid

Karensdag

1. Åt arbetstagare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall varit oförmögen till arbete, betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han varit i arbete.

Ifall arbetstagare på nytt insjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar från den dag lön för sjuktid eller dagpenning senast utbetalades, fortgår utbetalningen av lön för sjuktid utan karensdag ifall ersättningsperioden inte för denna sjukdoms del överskridits. Utbetalningen av lön för sjuktid fortgår utan karensdag tills sjukdomen eller sjuklörens utbetalningsperiod upphör.

Konstaterande av arbetsförmåga

Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras i första hand med ett av företagsläkare utskrivet läkarintyg. Av annan läkare utskrivet intyg över arbetsförmåga räcker som grund för utbetalning av sjuklön i sådana fall där anlåtande av företagsläkare inte är möjligt på grund av vårdens brådskande natur eller för att företagsläkarens mottagning ligger på långt avstånd, eller för att lämplig mottagningstid inte kan ordnas, eller när fallet kräver av specialist utförd undersökning eller när företagsläkare inte kan anlitas på grund av researbete, egenläkaresystem eller annan motiverad orsak.

Ersättningsperiod

Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår nedan:

| Arbetsförhållande, som när arbetaren blir arbetsförmögen, oavbrutet varat i | Tidsperiod kalenderdagar |
|---|--------------------------|
| minst 1 månad men under 3 år | 28 dagar |
| 3 år men under 5 år | 35 dagar |
| 5 år men under 10 år | 42 dagar |
| 10 år eller längre | 56 dagar |

Ifall en person på nytt inom 30 kalenderdagar insjuknar i samma sjukdom, behandlas frånvaroperioderna som en enda sjukdom. För att återfall i samma sjukdom ska kunna betraktas som en ny sjukdom ska arbetstagaren arbeta enligt arbetsskiftsförteckningen under en period om 30 kalenderdagar. Semesterdagar räknas inte med i denna tidsperiod.

Kortare än en månads anställningsförhållande

Ifall arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetstimmar enligt arbetstidsutjämnings-schemat som faller inom en tidsperiod som börjar den dag då arbetsförmågan började och nio därpå följande dagar. Beträffande lönen för karensdagen iakttas även i övrigt bestämmelserna i denna paragraf.

Om arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare, förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön skall utbetalas.

Karensdagen bortfaller

Lön för sjuktid betalas också för karensdagen i sådana fall, där

- arbetstagarens anställningsförhållande före arbetsförmågans början har fortgått utan avbrott i minst sex månader eller
- den av sjukdomen förorsakade arbetsförmågan fortgått längre än sju vardagar plus insjukningsdagen, eller
- när arbetsförmågan beror på arbetsolycksfall.

Insjuknande mitt under en arbetsdag

Ifall arbetares arbetsförmåga börjar mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift, betalas åt honom eller henne lön till arbetsdagens eller skiftets slut.

Avslående av sjuklön

2. Lön för sjuktid betalas dock inte, om arbetaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller familjeledighet avdras dagpenning, graviditets- eller föräldrapenning eller annan därmed jämförbar ersättning, som arbetstagare får med stöd av lag eller avtal för samma arbetsförmåga eller förlossning och för samma tidsperiod. Arbetsgivaren är dock inte berättigad att avdra ifrågavarande ersättning från lön för sjuktid eller familjeledighet till den del ersättningen utbetalas till arbetstagaren på grundval av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring.

För den tid som arbetsgivaren till arbetstagaren betalt lön för sjuktid eller familjeledighet, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbäring lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen eller därmed jämförbar ersättning, eller att få motsvarande belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv utbetalat.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår med ett mindre belopp än vad han enligt lagen hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller familjeledighet avdra det dagpenningsbelopp eller en del av beloppet som på grund av försummelse från arbetstagarens sida inte har betalats ut.

4. Till arbetstagare, som är medlem av sjukkasse som får understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren förpliktad att betala den lön för sjuktid som följer av punkt 1, på det villkor att sjukkassan befrias från att till arbetstagaren betala sjukbidrag under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 erlagt lön för sjuktid. Såvida den av

sjukdom eller olycksfall förorsakade oförmågan till arbete fortgår utöver den tid, för vilken arbetsgivaren på grund av 1 punkten är pliktig betala lön för sjuktid, svarar sjukkassan i enlighet med sina stadgar för betalningen av fortsatt understöd.

5. Ifall på arbetsplatsen finns kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullfölja sina i 1 punkten nämnda förpliktelser så, att kassan betalar även i 1 punkten avsedda löner för sjuktid och arbetsgivaren betalar åt kassan ett understöd, som motsvarar de utlägg kassan har för dessa utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalade understöd.

Anmälningssplikt

6. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han insjuknat.

Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid

Arbetsoförmåga konstateras med ett intyg som godkänts av arbetsgivaren

- Arbetsoförmåga konstateras genom intyg av företagsläkare eller genom annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg, om inte detta direktiv ger anledning till annat.
- Läkarintyg som utskrivits retroaktivt godkänns ifall läkaren i intyget antecknat motiveringen till att intyget utskrivits i efterskott.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när lönegrunden och beloppet för lönen för sjuktid utretts på ett godtagbart sätt.
- Har arbetsgivaren inte godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en av arbetsgivaren utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.
- Ett intyg för sjukledighet är ett godtagbart intyg enligt de ovan nämnda förutsättningarna, ifall inte arbetsgivaren på goda grunder kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter bör härvid i främsta rummet redas ut lokalt parterna emellan. Ifall detta inte lyckas, förs ärendet via den normala förhandlingsordningen som råder på arbetsmarknaden till de myndigheter och expertorgan som behandlar sjukintyg.

Missbruk av löneförmåner som grund för avslutande av arbetsavtal

Om löneförmånerna som hänför sig till lön för sjuktid missbrukas utbetalas självfallet ingen lön för sjuktid. Därtill kan avsiktligt missbruk leda till avslutande av ett arbetsavtal på basis av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Till arbetsgivaren bör meddelande om insjuknande lämnas om möjligt innan arbetsskiftet börjar

- Arbetstagaren bör, redan innan arbetsskiftet börjar, till sin närmaste chef eller till annan person som arbetsgivaren namngivit, lämna meddelande om att han eller hon insjuknat när detta med tanke på omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren bör för arbetstagarna klargöra hur de skall förfara i ovan avsedda situationer. Ett i tid lämnat meddelande är viktigt eftersom man på arbetsplatsen redan vid arbetsskiftets början bör få veta när någon är borta och hur den frånvarandes arbeten skall skötas ifrågavarande dag.
- När arbetstagare med avsikt försummar att omedelbart lämna meddelande till arbetsgivaren om att han eller hon insjuknat, inleds utbetalningen av lön för sjuktid tidigast från den dagen meddelande givits.

Reducering av de problem som sjukfrånvaron skapar

- Förbunden vill fästa de lokala parternas uppmärksamhet vid betydelsen av verksamhet i syfte att förebygga sjukdomar och olycksfall. Det ligger i bägge parternas intresse att frånvaro reduceras till ett minimum.
- Förbunden följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på det sätt som avtalats närmare och utreder vid behov möjligheterna att lösa problemen som uppstår i produktionen till följd av frånvaro.
- Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans sträva att vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det är att rekommendera att nya arbetstagare ges information och vägledning i saken redan i samband med introduktionen.

Ersättande arbetsuppgifter

Arbetstagaren och företagsläkaren kan avtala om s.k. ersättande arbetsuppgifter, ifall arbetstagarens hälsa tillåter det.

Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov en sakkunnig inom företagshälsovård om det är möjligt att ge arbetstagaren s.k. ersättande arbete. Uppgifterna skall vara ändamålsenliga och om möjligt motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbetsuppgifter ordna utbildning för arbetstagaren.

27 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs i enlighet med lagen om arbetsavtal och sjukförsäkringslagen.

Lön under graviditetsledighet

2. Rätt till lön under graviditetsledighet har en arbetstagare (födande förälder) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för graviditetsledigheten skillnaden mellan lönen och graviditetspenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den kommande graviditetsledigheten inleds. Lön för graviditetsledighet betalas för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår av tabellen nedan:

| Arbetsförhållande, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i | Tidsperiod kalenderdagar |
|--|--------------------------|
| under 3 år | 22 dagar |
| 3 år men under 5 år | 29 dagar |
| 5 år men under 10 år | 40 dagar |
| 10 år eller längre | 46 dagar |

Lönen under graviditetsledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

Lön under föräldraledighet

3. Rätten till lön under föräldraledighet har en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln eller i fråga om en adoptivförälder minst sex

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

Lönen under föräldraledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåts i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om föräldrapenningens belopp.

Totalplan

4. Om uttag av familjeledighet bör anmälan göras på det sätt som anges i arbetsavtalslagens kapitel 4.

5. Arbetstagare som återvänder från graviditets- och föräldraledighet eller vårdledighet har rätt att återgå i tidigare arbete eller därmed jämfällbart arbete.

28 § Vård av insjuknat barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till tillfällig vårdledighet finns i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Lön för tillfällig vårdledighet

Då ett barn som är under 10 år och bor i arbetstagarens eget hem eller annans hem plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern eller till barnets vårdnadshavare som bor permanent i gemensamt hushåll med modern eller fadern enligt bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättningen betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en

utredning i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet.

Det som föreskrivs ovan tillämpas både på ensam omvårdnad och delad omvårdnad.

Ersättning för samma insjuknande betalas ut endast till den andra av de vårdnadsskyldiga.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

Svårt sjukt barn

Arbetstagare, vars barn lider av i statsrådets beslut nr 1315/89 avsedd svår sjukdom, har rätt att vara borta från sitt arbete för att delta i vården, rehabiliteringen eller instruktionen för vård av barnet efter att på förhand ha kommit överens med arbetsgivaren om sin frånvaro från arbetet.

Protokollsanteckningar:

1. Utredning över ett barns sjukdom

En förutsättning för att ersättning skall utbetalas är att samma slags utredning fordras över ett barns sjukdom och den frånvaro detta medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs av arbetstagaren själv.

I allmänhet betyder detta att läkarintyg över barnets sjukdom bör införskaffas. Ifall man på arbetsplatsen emellertid godkänner även en utredning av annat slag då en arbetstagare insjuknar bör detta även räcka för utredning av frånvaro som inträffar på grund av att ett barn insjuknat

2. När frånvaro är nödvändig för att ordna vård för barnet eller för att vårda barnet.

Enligt avtalet är frånvaro tillåten både för barnets mor, far eller för någon person som har omvårdnad om barnet och som bor stadigvarande i samma hushåll med barnets mor eller far. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar eller att den vårdnadsskyldiga är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna vård för barnet. Först när detta inte är möjligt kan någondera av de vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet.

Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som ska innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Man behöver inte ge arbetsgivaren en utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Då barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Ifall avtalets övriga förutsättningar föreligger bör åt arbetstagaren erläggas lön vid frånvaro enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren får lön till slutet av arbetsskiftet den dag barnet insjuknar. Den dag som följer på dagen för insjuknandet är i allmänhet sjukledighetens första dag, på vilken bland annat kollektivavtalets bestämmelser om karenstid tillämpas.

4. Upprepning av samma sjukdom

Ifall barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar utbetalas kollektivavtalets lön för sjuktid även för barnets vård utan karens.

Om två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra inom 30 dagar anses inte detta vara i avtalet avsedd upprepning av samma sjukdom. Inte heller utgör arbetstagares och barns på varandra följande sjukdomar gemensamt i kollektivavtalet avsedd upprepning av sjukdom.

5. Frånvarons längd

Med den i avtalet nämnda nödvändiga, korta och tillfälliga frånvaron avses frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd måste alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art. Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till fyra dagars maximifrånvaro med lön.

Om frånvaron är längre än avtalet avser betalas inte ersättning. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom räcker längre än den tid för vilken ersättning betalas.

6. Ensamförsörjare

I avtalet avses med ensamförälder även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut eller beslut om upplösning av ett registrerat partnerskap permanent har flyttat i sär från sin maka eller make eller registrerade partner samt en person vars make eller maka eller registrerade partner är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7. Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är i tjänst i skiftarbete hos samma arbetsgivare så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, reserveras för den förälder som är hemma möjlighet att utan löneförlust sköta ett barn, som plötsligt insjuknat, tills den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. Längden för en sådan frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresa fram och tillbaka.

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

8. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter över fyra dagar.

I dessa situationer bestäms arbetstagarens rätt till ledighet för vård av sjukt barn enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl) och 4 kap. 7 a § (frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående).

29 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av deltagande i till arbetet anslutna lagstadgade eller av arbetsgivaren förordnade hälsokontroller eller till dem anslutna resor.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet i följande fall:

Det är fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning eller andra sjukdoms- eller arbetsolycksfall där tid på läkarmottagning inte inom rimlig tid kan fås utom arbetstid.

Med övriga läkarundersökningar likställs av läkare ordinerade, till läkarundersökning anslutna laboratorie- och röntgenundersökningar. Med dem likställs också läkarundersökning som utförts för att fastställa vård för kroniker vars sjukdom konstaterats tidigare samt läkarkontroller och undersökningar som hänför sig till graviditet. På samma sätt likställs med dem vårdåtgärder som hänför sig till cancersjukdom eller akut tandsjukdom samt cancerscreeningar enligt statsrådets förordning.

Arbetstagaren bör på förhand meddela arbetsgivaren om läkarbesök. Om detta inte är möjligt bör meddelandet ges omedelbart när det är möjligt. Arbetstagaren bör i ovan avsedda och med dem likställda fall förete en utredning av läkarundersökningen, över vänte- och restider och även över det att han inte kunnat få mottagningstid utanför arbetstid.

Ifall arbetstagaren för den tid som åtgår till läkarundersökningen får lön för sjuktid betalas inte ersättning för förtjänstbortfall enligt avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Det ovan avsedda inkomstbortfallet fastställs enligt kollektivavtalets bestämmelser om beräkning av lön för sjuktid. För lagstadgade hälsokontrollers del betalas reseersättningar i enlighet med kollektivavtalets principer om reseersättning.

30 § Arbetarskydd

1. Som del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om arbetarskyddscentralen jämte arbetsreglemente, som ingåtts mellan TT och FFC.
2. Härjämte iaktar arbetsgivaren vid arbetarskyddet samt förebyggandet av olycksfall och yrkessjukdomar bestämmelserna i lagen samt av yrkesinspektionen utfärdade direktiv.
3. Då kemikalier tas i bruk i arbetet är arbetsgivaren skyldig att ta reda på i vilken mån de är hälsofarliga och vidta skyddsåtgärder samt se till att arbetstagarna informeras om hur kemikalierna tryggt kan användas. Arbetsgivaren skall ge den undervisning och handledning som skyddsinformationsbladen och påskrifterna på emballagen förutsätter för en säker användning och hantering av kemikalier.
4. I den introduktion och arbetshandledning som avses i arbetarskyddslagen innefattas vid behov sådana miljövårdsfrågor som har anknytning till företaget och arbetsuppgifterna.

5. Förbunden rekommenderar att på arbetsplatser, där det inte med stöd av lagstiftningen bör tillsättas någon arbetarskyddskommitté och där man inte kommit överens om någon annan form av samarbete, håller man med minst ett halvt års mellanrum på kallelse av arbetsgivaren ett arbetarskyddssamarbetsmöte. Vid arbetarskyddssamarbetsmötet behandlas arbetsplatsens miljöfrågor, görs en bedömning av omständigheterna och verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan samt sätts utvecklingsmål.

Vid mötet representeras arbetstagarna av arbetarskyddsfullmäktigen. Ifall sådan inte valts representeras arbetstagarna av huvudförtroendemannen eller annan av dem utsedd person.

31 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivare är skyldig att bekosta en grupplivförsäkring för sina anställda och i förverkligandet iaktta EK:s och FFC:s instruktioner.

32 § Semester

Semesterns längd

1. Arbetstagare får semester eller motsvarande ledighet enligt semesterlagen. Arbetstagare har rätt till två vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagare, vars arbetsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat i minst 1 år, har rätt till 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet som undertecknats mellan förbunden.

Semestern ges under semesterperioden ifall man inte lokalt avtalar om annat.

Protokollsanteckning 1:

I kontinuerligt skiftarbete kan semestern eller del av den innehållas i de friperioder som ingår i arbetstidsutjämnings schemat om inte annat lokalt avtalas.

2. Ifall det i en semesterdel som ges under semesterperioden mellan 2.5 och 30.9 utöver söndagar ingår övriga dagar som enligt lagen inte godkänns som semesterdagar, blir den arbetstid som avses i 9 § punkt 2 i kollektivavtalet kortare så att den motsvarar dessa dagar.

3. Om arbetena avbryts för semestertiden, betalas ej lön för avbrottstiden åt de arbetare, som ej är berättigade till semester. Inte heller får de till semester berättigade lön för längre tid än den semestertid, som enligt lag tillkommer dem.
4. Om arbetena avbryts för semestertiden och någon arbetare, som inte är berättigad till semester eller till så lång semester avbrottet förutsätter, önskar utföra arbete under denna tid, strävar man såvitt möjligt bereda honom tillfälle härtill
5. Lokalt kan avtalas att hela semesterlönen, eller en del av den, betalas på en normal lönebetalningsdag.
6. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

Dagar likställda med arbetad tid

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Semesterpremie

7. Åt arbetstagare som påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern, betalas i semesterpremie 50 % av arbetstagarens semesterlön enligt detta kollektivavtal.
8. Hälften av semesterpremien betalas i förväg i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av förutsättningarna för erhållande av semesterpremie.
9. Semesterpremie betalas också när arbetstagare under pågående arbetsförhållande omedelbart före semestern vidtar eller då den upphört, med arbetsgivarens samtycke varit frånvarande från arbetet eller varit förhindrad att infinna sig av orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

10. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet likställs med situationer, då arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är att arbetstagaren återvänder till sitt arbete efter vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller däri senare av motiverat skäl företagen ändring.
11. Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålderspension, invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha utträttat sin värnplikt återgår till arbetet enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.
12. Om arbetstagarens anställningsförhållande på viss tid eller hans tillsviðare gällande anställningsförhållande upphör under semesterperioden (2.5–30.9) av orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas till honom semesterpremie för den före utgången av föregående semesterkvalifikationsår intjänade semesterdelen som han inte hunnit ta ut eller som blivit helt outnyttjad.
13. Semesterpremien utbetalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag han återvänt till arbetet utbetalas. Om semestern är uppdelad, betalas vid slutet av varje delsemesterperiod en motsvarande del av semesterpremien.

Med lokalt avtal kan man komma överens om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den är helt betald senast före följande semesterkvalifikationsår börjar. Upphör en arbetstagares arbetsförhållande före den på ovan nämnt sätt avtalade tidpunkten för utbetalning av semesterpremien, utbetalas semesterpremien när arbetsförhållandet upphör, förutsatt att arbetstagaren enligt detta kollektivavtal i övrigt är berättigad därtill.

Lokalt avtal kan ingås om att semesterpenningen eller del av den ersätts med motsvarande ledighet som bör tas ut före utgången av semesterkvalifikationsåret.

14. Arbetsgivaren kan också betala semesterpremien vid två tidpunkter för lönebetalning, av vilka den ena infaller under sommarsemesterperioden och den andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren meddelar tidpunkten för utbetalning av semesterpremie under sommarsemesterperioden senast före slutet av april. Under vintersemesterperioden betalas semesterpremie i samband med den första lönebetalningen i februari.

Arbetstagaren kan också, efter att ha fått reda på tidpunkten för sommarsemestern, med anledning av placeringen av sommarsemestern meddela att semesterpremien ska betalas vid en annan tidpunkt. Då betalas semesterpremien på en lönebetalningsdag.

Detta påverkar inte förutsättningarna för att få semesterpremie.

33 § Matsalar och klädskap

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet bör finnas ändamålsenliga matsalar samt klädskap, som kan låsas. Arbetsgivaren drar försorg om, att matsalarna och klädskäpen hålls rena och varma. För varje arbetsplats reserveras likaså nödvändiga tvättanordningar.
2. Friskt vatten tillhandahålls arbetarna.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning är fr.o.m. **1.4.2020** följande:

| Antal arbetstagare | Befrielse timmar/vecka | Ersättning i euro/månad |
|--------------------|------------------------|-------------------------|
| -20 | 1,5 | 79 |
| 21-30 | 6 | 79 |
| 31-40 | 7 | 79 |
| 41-60 | 8 | 103 |
| 61-80 | 11 | 103 |
| 81-100 | 12 | 113 |
| 101-140 | 15 | 134 |
| 141-180 | 18 | 143 |
| 181-220 | 20 | 143 |
| 221-260 | 27 | 155 |
| 261-320 | 28 | 155 |
| 321-420 | 32 | 178 |
| 421- | helt befriad | 179 |

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

| Antal arbetstagare | Befrielse timmar/vecka | Ersättning i euro/månad |
|--------------------|------------------------|-------------------------|
| -20 | 1,5 | 82 |
| 21-30 | 6 | 82 |
| 31-40 | 7 | 82 |
| 41-60 | 8 | 106 |
| 61-80 | 11 | 106 |
| 81-100 | 12 | 117 |
| 101-140 | 15 | 138 |
| 141-180 | 18 | 148 |
| 181-220 | 20 | 148 |
| 221-260 | 27 | 160 |
| 261-320 | 28 | 160 |
| 321-420 | 32 | 184 |
| 421- | helt befriad | 185 |

När längden av den befrielse som beviljas huvudförtroendeman bekräftas, konstateras det antal arbetstagare på arbetsplatsen som gällde omedelbart före huvudförtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. I antalet arbetstagare inräknas dock inte arbetstagare med ett anställningsförhållande på viss tid som är kortare än tre månader. Denna längd för befrielse från arbetet iakttas fram till följande granskning.

Grundlönen för en heltida huvudförtroendeman bör minst följa löneutvecklingen inom den yrkesgrupp till vilken han hörde när han valdes till huvudförtroendeman.

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

35 § Fackavdelningens möten

En registrerad underförening i Industrifacket rf och dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a) Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats om möjligt tre dagar före mötet.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan plats inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.
- c) Den organisation, som reserverat mötesutrymmen och arrangörerna ansvarar för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokalen. De av organisationen utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.
- d) Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund, som utgör part i kollektivavtal, för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.
- e) Industrifacket rf:s tjänsteman har rätt, efter att först ha kommit överens om detta med arbetsgivaren, besöka en arbetsplats som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde och göra sig förtrogen med förhållandena där.

36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarnas lön, ifall arbetstagarna givit sin fullmakt härtill (uppbördsavtal), Industrifacket rf:s medlemsavgifter och överför dem per lönebetalningsperiod före förfallodagen på det bankkonto, som fackförbundet härtill anvisat. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör meddelar arbetstagaren Industrifacket rf om att uppbördsavtalet upphör. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i nästa medlemsavgiftsutredning som arbetsgivaren utför.

Medlemmen meddelar Industrifacket om uppbörd av medlemsavgift som ska upphöra under anställningsförhållandet eller om en oavlönad period under anställningsförhållandet.

37 § Anslagstavlur

Meddelanden och kungörelser från Industrifacket rf och dess lokala avdelning får inom fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlur som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelandena får ej stå i strid med detta kollektivavtal, ej heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller dennes representant.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

38 § Personliga angelägenheter som hänför sig till arbetsförhållandet

Arbetstagare bör med sin förman utreda frågor som gäller hans anställningsförhållande. Ifall arbetstagare inte fått frågan utredd direkt med sin förman, kan han hemställa frågan vidare till förhandling mellan avdelnings- eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens företrädare. Om ärendet inte heller på så sätt kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

39 § Lokala avtal

I frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet kan man i enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning ingå från kollektivavtalet avvikande

avtal antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen.

Avtalet kan ingås för att gälla en viss tid eller tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid om man inte kommit överens om annan uppsägningstid.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten kräver det. Om avtalet ingåtts skriftligt utgör det en del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Protokollsanteckning:

När det gäller en fråga som berör hela företaget, en arbetsavdelning eller en större arbetsgrupp ingås avtalet med förtroendemannen..

Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

Svårigheter med dialogen

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarens representanter på arbetsplatsen skapar förutsättningar för såväl lokala avtal som förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och en god arbetsmiljö.

Som en del av att främja ingåendet av lokala avtal ger förbunden stöd till avtalsparterna på arbetsplatserna vid svårigheter med dialogen. Om det uppstår problem kan en eller båda parterna kontakta förbunden och be om hjälp. På vilka sätt samarbetet sedan utvecklas, övervägs därefter utifrån varje arbetsplats behov. I eventuella problem ingriper man dock utan dröjsmål.

Resultat från lokala avtal

För att företagen ska lyckas med att ingå lokala avtal, krävs en gemensam förståelse av ändringsbehovet, tillit och mod att komma överens.

Om det redan har gjorts försök på arbetsplatsen att avtala om viktiga frågor gällande förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa, men man inte har lyckats med detta, kan förhandlingsparterna tillsammans eller var för sig be om stöd av företrädare för båda förbunden för de lokala förhandlingarna för att överenskommelser ska kunna uppnås. Målet är att företagen får hjälp med svårigheter i avtalsförfarandet så tidigt som möjligt. Man ingriper i eventuella svårigheter utan dröjsmål.

Förbunden kan också bistå förhandlingsparterna genom att belysa andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder för att komma till rätta med ändringsbehovet. Förbunden lägger sig inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Lösningar kan uppnås till exempel genom att

- avveckla hinder för lokala avtal och fördomar kring detta,
- kartlägga behov och möjligheter för lokala avtal,
- säkerställa att avtalsparterna har tidsenlig information om avtalets bakgrund och mål.

40 § Medling av meningsskiljaktigheter

Förhandlingsplikt

1. Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare meningsskiljaktigheter beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal, skall på arbetsplatsen medling av tvisten eftersträvas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetarna. Förhandlingarna bör påbörjas så snart som möjligt och senast inom två veckor efter förhandlingsförslaget. Vid förhandlingarna bör undvikas onödigt dröjsmål.
2. Blir den i punkt 1 nämnda saken inte bilagd på arbetsplatsen, kan den hänskjutas till förbunden för avgörande. Ifall den andra lokala parten önskar hänskjuta frågan till förbunden för avgörande, bör man avfatta en promemoria, som båda parterna undertecknar och i vilken meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkt med detaljerade motiveringar har utretts. De lokala parterna bör vardera få ett exemplar av promemorian.
3. Meningsskiljaktighet, som inte kunnat medlas vid förhandlingar mellan förbunden, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan

En arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller permanenta organ som dessa inrättat (sektorsdirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenskspråkiga sektionen, sektionen för arbetsmiljön och jämlikhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och sektionen för kultur och fritid) har rätt att få befrielse från arbete för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten.

Arbetstagaren skall meddela om sitt behov av befrielse utan dröjsmål och presentera vederbörlig utredning över tiden som han behöver för mötet. Utredningen kan vara till exempel en officiell möteskallelse, av vilken det framgår vilket organs möte det handlar om samt mötestid och plats.

42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver den ordinarie arbetstiden per år anvisa arbetstagaren att delta i tilläggs-, fort-, utrustnings- eller säkerhetsutbildning som är viktig för utövandet av arbetet eller i utvecklingstillfällen som ordnas på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten, dock högst 8 timmar i kalenderåret.

Den här tiden är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den arbetstid per år som har avtalats i kollektivavtalet. För den tid som utbildningen och utvecklingstillfällena varar betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden inklusive arbetstids- och miljö tillägg.

Utbildningen eller utvecklingstillfällena kan genomföras på så vis att arbetsskiftet förlängs för den tid som utbildningen eller utvecklingstillfallet varar, dock med högst två timmar per dag. Utbildningen eller utvecklingstillfallet kan också genomföras under en hel dag. Utbildningen eller utvecklingstillfallet kan inte placeras på en söckenhelg.

I övrigt tillämpas för utbildningsverksamhetens del bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om den utbildning eller det tillfälle som nämns ovan arrangeras utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 23 § när det gäller ersättning av resekostnader.

43 § Rationalisering

1. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.
2. I frågor som gäller arbets- och tidsstudier iakttas de grunder om vilka man kommit överens i det allmänna avtalet mellan förbunden.

44 § Företagets interna informationsverksamhet

Beträffande företagets interna informationsverksamhet följs bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Företaget bör begränsa sin användning av lånad eller kommenderad arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare. Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där lånemän som hyrts från företag som anskaffar annan arbetskraft, en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning. Om anlitande av hyrd arbetskraft kan det avtalas annat lokalt. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som del av detta kollektivavtal.
2. Ett arbetsavtal får inte utformas som om det vore fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

46 § Ordningsregler

1. Arbetsgivaren är berättigad att anordna kontroll av arbetstiden och produktionen med användning av lämpliga apparater för övervakning eller annan kontrollapparat. Anordningen bör vara sådan att den inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust..
2. Arbetstagare som önskar utebli från arbetet bör meddela om saken till sin chef, som beviljar befrielse från arbetet ifall arbetsuppgifterna tillåter det.

3. När arbetstagare avlägsnar sig från arbetsplatsen kan han ifall det föreligger grundad anledning därtill underkastas granskning. Vid förrättning av granskningen kan arbetstagarens integritetsskydd kränkas endast i den omfattning som en ändamålsenligt genomförd granskning förutsätter.
4. Det är ovillkorligen förbjudet att till fabriksområdet medtaga och där förtära rusdrycker.

47 § Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal gäller 3.2.2023–31.12.2024, om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Detta kollektivavtal är uppgjort i tre likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 9 februari 2023

KEMIINDUSTRIN RF PLASTINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

Kemiindustrin rf
Plastindustrin rf
Industrifacket rf

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV
KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSTAGARE INOM
PLASTPRODUKTINDUSTRIN OCH KEMIPRODUKTINDUSTRIN FÖR
TIDEN 3.2.2023–31.12.2024**

Tid 09.2.2023

Plats Södra kajen 10

Närvarande **Kemiindustrin rf**

Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Eveliina Kontio
Jaana Neuvonen
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Plastindustrin rf

Vesa Kärhä
Christian Sundberg

Industrifacket rf

Toni Laiho
Pasi Havio
Mari Tuomaala

Det konstaterades att förbunden den 3 februari 2023 har uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för arbetstagare inom plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin. Förbunden har i dag undertecknat kollektivavtalet för ovan nämnda bransch.

1. Avtalsperiod

Detta avtal ersätter de kollektivavtal som parterna ingått för tiden 18.1.2022–31.12.2023. Avtalet gäller 3.2.2023– 31.12.2024, om inte annat avtalas.

2. Löneförhöjningar

2.1. Engångsbelopp år 2023

Engångsbeloppet uppgår till 400 euro och det betalas i samband med löneutbetalningen i mars 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.12.2022 och är i kraft när engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För en deltidsanställ arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Engångsbeloppet betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av engångsbeloppet.

Engångsbeloppet beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.2. Förseningsersättning år 2023

Förseningsersättningen är en ersättning för att löneförhöjningen försenats med fem månader.

Förseningsersättningen uppgår till 400 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i juni 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Förseningsersättningen betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.3.2023 och är i kraft när förseningsersättningen betalas. Förseningsersättningen betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förseningsersättningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Förseningsersättningen betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av förseningsersättningen.

Förseningsersättningen beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.3. Den allmänna förhöjningens storlek och tidpunkt

År 2023

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,2 procent.

År 2024

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 3,3 procent.

2.4. Den företagsspecifika löneförhöjningens storlek och tidpunkt

År 2024

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,2 procent, vars fördelning bestäms av arbetsgivaren.

Den lokala potten beräknas utifrån det sammanlagda beloppet av de personliga lönerna för arbetstagare i ett anställningsförhållande i februari 2024, som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde. Lönerna för arbetstagare som är borta från arbetet en hel månad räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Beräkning av den lokala potten

Som löner används tids-, ackords- och premiearbetslöner utan separata tillägg, till exempel tjänsteårs-, skift-, miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

Företaget har i februari tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönerna (15,05 + 14,93 + 16,16) uppgår sammanlagt till 46,14 euro/timme. Den lokala potten är därmed $46,14 \text{ euro/timme} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euro/timme}$. För höjning av arbetstagarnas timlöner används sammanlagt 0,09 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.5. Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt helt och hållet eller delvis genom överenskommelse med huvudförtroendemannen avstå från löneförhöjningarna för 2023, engångsbeloppet, förseningsersättningen och/eller löneförhöjningen för 2024.

Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna kan man lokalt komma överens om att för en bestämd tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabelllönen.

2.6. Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om att den allmänna förhöjningen för 2023 betalas i form av ett engångsbelopp. Engångsbeloppets storlek beräknas enligt följande:

- arbetstagare med timlön $2,2 \% \times$ den individuella timlönen $\times 169 \times 12$ månader
- arbetstagare med månadslön $2,2 \% \times$ den individuella månadslönen $\times 169 \times 12$ månader

Ett avtal får ingås under tiden 1.9–15.9.2023. Ett engångsbelopp som avtalats på detta sätt betalas i samband med lönebetalningen i september 2023.

2.7. Företaget ingår ett permanent avtal om löneutbetalning en gång i månaden

Om avtalet om att permanent övergå till löneutbetalning en gång i månaden ingås före 31.8.2023, betalas ett engångsbelopp på 300 euro i samband med löneförhöjningen i september 2023.

Om avtalet ingår under tiden 1.9.2023–31.3.2024, betalas i samband med löneförhöjningen i april 2024 ett engångsbelopp på 300 euro till arbetstagaren.

Avtalet ingås skriftligen. Övergången till bestående löneutbetalning en gång i månaden kan även ske efter 31.3.2024.

Detta gäller inte de företag där lönerna redan nu betalas en gång i månaden.

2.8. Uppgifter som ska ges förtroendemannen 2024

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

2.9. Praxis vid ändring av tidpunkten för lönejusteringar

2.9.1. Avtal om tidpunkten för lönejusteringar

Ändring av tidpunkterna för de lönejusteringar som överenskommits i underteckningsprotokollet.

Ifall tidpunkten för förhöjningen ändras ska ett avtal ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 15.8.2023 för **år 2023** och senast 15.3.2024 för **år 2024**. Om det inte finns en huvudförtroendeman på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att ändra tidpunkten för lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Ersättningen utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

2.9.2 Iakttagande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

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

2.10. Lönetabeller

Lönerna enligt svårighetsklass för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin fr.o.m. 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| | timlön cent/h | | | månadslön €/mån | |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-------|--------------------|-----------------|
| | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM36 | TAM37 | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM37 |
| Ingångslön | | | | | |
| | 1091 | 1107 | 1162 | 1763 | 1834 |
| Svårighetsklass1 | 1149 | 1166 | 1224 | 1861 | 1935 |
| Svårighetsklass2 | 1237 | 1256 | 1317 | 2001 | 2081 |
| Svårighetsklass3 | 1332 | 1352 | 1419 | 2151 | 2237 |
| Svårighetsklass4 | 1432 | 1453 | 1525 | 2317 | 2410 |
| Svårighetsklass5 | 1545 | 1568 | 1645 | 2493 | 2593 |
| Svårighetsklass6 | 1661 | 1686 | 1769 | 2682 | 2789 |

Plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin fr.o.m. 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| | timlön cent/h | | | månadslön €/mån | |
|-------------------------|-----------------|-----------------|-------|-----------------|-----------------|
| | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM36 | TAM37 | TAM15- TAM27 | TAM35- TAM37 |
| Ingångslön | | | | | |
| | 1127 | 1144 | 1200 | 1821 | 1894 |
| Svårighetsklass1 | 1187 | 1205 | 1264 | 1922 | 1999 |
| Svårighetsklass2 | 1278 | 1297 | 1361 | 2067 | 2150 |
| Svårighetsklass3 | 1376 | 1397 | 1465 | 2222 | 2311 |
| Svårighetsklass4 | 1479 | 1501 | 1575 | 2393 | 2489 |
| Svårighetsklass5 | 1596 | 1620 | 1700 | 2575 | 2678 |
| Svårighetsklass6 | 1716 | 1742 | 1827 | 2771 | 2882 |

Förhöjning av lönetabeller i lönesystem i enskilda företag

Lönerna enligt svårighetsklass enligt enskilda företags lönesystem höjs på det sätt som avtalats i lönesystemet. Om inget annat har avtalats höjs de företagsspecifika lönetabellerna från **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,2 procent och från **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 3,3 procent.

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Normtimlönerna för unga arbetstagare | cent/h | €/mån |
|--------------------------------------|--------|-------|
| 15 år | 918 | 1551 |
| 16 år | 933 | 1576 |
| 17 år | 941 | 1594 |

Normtimlönerna för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| Normtimlönerna för unga arbetstagare | cent/h | €/mån |
|--------------------------------------|--------|-------|
| 15 år | 948 | 1602 |
| 16 år | 964 | 1628 |
| 17 år | 972 | 1647 |

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren 2023–2025. Avtalet ingår som bilaga till kollektivavtalet.

2.11. Tjänstetidstillägg

Tjänstetidstilläggen fr.o.m. **1.1.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

| år | cent/h | €/mån |
|-------|--------|-------|
| 5–9 | 19 | 32 |
| 10–14 | 25 | 42 |
| 15–19 | 33 | 55 |
| 20–24 | 43 | 72 |
| 25- | 54 | 92 |

2.12. Skifftillägg

Tilläggen fr.o.m. 1.1.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

- **123** cent/timme i tillägg för kvällsarbete
- **230** cent/timme i tillägg för nattarbete

2.13. Ersättning till arbetarskyddsfullmäktige och huvudförtroendeman

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens befrielse och ersättning är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

| Antal arbetstagare | Befrielse timmar/veckor | Ersättning i euro/månad |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| -20 | 1,5 | 82 |
| 21-30 | 6 | 82 |
| 31-40 | 7 | 82 |
| 41-60 | 8 | 106 |
| 61-80 | 11 | 106 |
| 81-100 | 12 | 117 |
| 101-140 | 15 | 138 |
| 141-180 | 18 | 148 |
| 181-220 | 20 | 148 |
| 221-260 | 27 | 160 |
| 261-320 | 28 | 160 |
| 321-420 | 32 | 184 |
| 421- | helt befriad | 185 |

2.14. Förhöjning av medeltimförtjänst

Medeltimförtjänsten **för 2023** höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

Medeltimförtjänsten **för 2024** höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

2.15. Användning av individuell arbetstidsformsspecifik lönedel vid löneförhöjningar

Individuella arbetstidsformsspecifika lönedelar som bildats i samband med lönejusteringarna 2018 höjs inte med de kollektivavtalsenliga höjningarna.

2.16. Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning jämte exempel och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

3. Textändringar

3.1. 5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, Introduktion och handledning i arbetet

Två nya stycken läggs till i slutet av 5 §:

Som ny arbetstagare betraktas också en person inom huset som övergår till en helt ny arbetstagaruppgift och som inte har någon tidigare erfarenhet av arbetsuppgiften i fråga. En sådan arbetstagare som förflyttas inom huset kräver vanligtvis inte lika omfattande introduktion tidsmässigt och kvantitativt.

Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.

En ny protokollsanteckning läggs till och protokollsanteckningarnas numrering ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1

Det bör utarbetas en så tydlig handledningsplan att det inte senare kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge handledningen pågår.

Protokollsanteckning 2

Introduktion och handledning av sommarvikarier samt olika praktikanter hör till arbetstagarnas normala arbetsuppgifter och för handledningen och introduktionen av dessa betalas inte skild ersättning.

3.2. 11 § Övertidsarbete, Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

Till förteckningen i punkt 11 läggs till "ett barns sjukdom")

11. Ifall arbetstagare på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ersättning för ledighet per vecka, permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i det allmänna avtalets punkt 7.1 eller 7.2, eller reservövning inte haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämningschema så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie veckoarbetstid och han eller hon arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämningschemat, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

3.3 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

Stycket ändras så att det lyder enligt följande:

12. Grunddelen av den lön som betalas för övertid, förhöjningsdelen eller båda kan enligt överenskommelse utbytas till motsvarande fritid under ordinarie arbetstid. Fritiden skall ges och utnyttjas inom 14 veckor efter det övertidsarbetet utförts. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

3.4 14 § A. Lön enligt arbete, Normtimlöner för unga arbetstagare

Till förteckningen i protokollsanteckning 2 läggs till "gymnasier":

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik kan 75 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27 utbetalas i följande fall

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen eller en examensdel,
- för tiden för sommarpraktik för studerande vid gymnasier, yrkesläroanstalter eller högskolor.

Om personen har utfört praktik vid samma företag under tidigare år kan denne under andra året betalas 80 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27, under tredje året 90 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27.

3.5 22 § Ersättning för storhelg

En ny protokollsanteckning 2 läggs till och protokollsanteckningarnas numrering ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en stor högtidsdag och de ersättningar som ska betalas för den.

För arbete som utförs dagen före nämnda helger, betalas som ersättning för arbete dagen före stor högtidsdag till arbetare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- och nattarbete 100 % av medeltimlönen för tiden i kvälls- och nattskift och för tiden i morgonskift 20 % av medeltimlönen. Ersättningen innehåller inte eventuell övertids- och söndagsförhöjning.

Till arbetstagare i dagarbete betalas för arbete som utförs på dagar före helg en förhöjning som uppgår till 20 % av medeltimlönen för ordinarie arbetstid i enlighet med arbetstidsutjämnings-schemat. Ingen ersättning betalas för övertid. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

Protokollsanteckning 2

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

3.6 28 § Vård av sjukt barn

Protokollsanteckning 7 läggs till. I slutet av punkten Båda föräldrarna i skiftarbete läggs ett nytt stycke till:

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

3.7 32 § Semester

En ny punkt 6 läggs till i 32 § Semester och numreringen ändras på motsvarande sätt:

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

3.8 32 § Semester, Semesterpremie

En ny punkt 13 läggs till i 32 § Semester, Semesterpremie:

13. Arbetsgivaren kan också betala semesterpremien vid två tidpunkter för lönebetalning, av vilka den ena infaller under sommarsemesterperioden och den andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren meddelar tidpunkten för utbetalning av semesterpremie under sommarsemesterperioden senast före slutet av april. Under vintersemesterperioden betalas semesterpremie i samband med den första lönebetalningen i februari.

Arbetstagaren kan också, efter att ha fått reda på tidpunkten för sommarsemestern, med anledning av placeringen av sommarsemestern meddela att semesterpremien ska betalas vid en annan tidpunkt. Då betalas semesterpremien på en lönebetalningsdag.

Detta påverkar inte förutsättningarna för att få semesterpremie.

3.9 Bilaga 3, Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

Följande möjligheter att ingå lokala avtal läggs till

- Löneförhöjningar 2023 och 2024
 - Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det
 - Ändring av tidpunkten för löneförhöjningarna
 - Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs
 - Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
- 5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, Introduktion och handledning i arbetet: Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ.
- 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet: Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor.
- 22 § Storhelg ersättning: Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgafton i dagarbete får bytas mot ledighet.
- Underteckningsprotokoll 2023–2025: Arbetstidsförsök till slutet av 2025

3.10 Bilaga 6, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

I bilagan ändras åren 2023–2025 och engångslönen som betalas 2024 och 2025 ändras till 375 euro. År 2023 är lönen 365 euro.

3.11 Bilaga 7, Anvisning för distans- och hybridarbete

Anvisningen för distans- och hybridarbete läggs till som en ny bilaga 7.

ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans- eller hybridmöten. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagets anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

4. Underteckningsprotokollsanteckningar

4.1 Fortgående förhandlingsförfarande

Målet med kontinuerlig förhandling är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, under avtalsperioden bereda ändringar i kollektivavtalen och upprätta gemensamma tillämpningsinstruktioner i situationer som upplevs som besvärliga på arbetsplatserna.

Parterna fullföljer principen om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden så att man under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar på separata teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som aktualiseras på förslag av en av parterna.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid en separat avtalad tidpunkt.

4.1.1 En gemensam strategi för utveckling av samarbetet och kollektivavtalet

För en målinriktad utveckling av samarbetet och kollektivavtalen utarbetas en gemensam strategi som färdigställs senast 31.5.2023, varefter strategin omsätts i kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som utgångspunkt används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras:

- Arbetsmarknadsverksamheten är proaktiv, innovativ och progressiv.
- Kundernas behov kan tillgodoses och förändringar bemötas smidigt och snabbt tillsammans både på förbunds-nivån och i företagen.
- Man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för företagets framgång.
- Kemiindustrins attraktionskraft främjas tillsammans, särskilt bland ungdomar.
- Arbetsfreden är tryggad under avtalsperioderna.
- Alla åtgärder syftar till att säkerställa att företagen inom kemiindustrin som bedriver verksamhet i Finland är konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

4.1.2 Arbetstidsförsök

Förbunden fortsätter det tidsbundna försök som inleddes 18.1.2022 till 31.12.2025. Under projektet följs de arbetsplats-specifika försöken med nya typer av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom ett lokalt avtal kan man i dessa försök avvika från bestämmelserna i kapitel 2 i kollektivavtalet under högst den tid som kollektivavtalet gäller. Parterna ska dock i samtliga fall följa arbetstidslagens tvingande lagstiftning (definition av arbetstid, definitioner av mertidsarbete och overtidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under ett kalenderår).

Om man genom ett lokalt avtal avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet ska avtalet lämnas till förbundens arbetstidsarbetsgrupp för kännedom. Förbunden lägger sig inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens representant och personalens representant eller personalen tillsammans kan när som helst under avtalsperioden anmäla sin arbetsplats till försöket. Anmälan sker med en blankett på adressen www.yhteistakemiaa.fi

Förbundens arbetsgrupp ger de förhandlingsparter som går med i försöket en inledande utbildning som de tvingande arbetstidsbestämmelserna.

Arbetsgruppen utarbetar en mellanrapport 31.10.2023 och en andra rapport 31.10.2025 om resultaten av projektet och framför utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet.

4.1.3 Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga

Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga är tänkt att öka antalet utbildnings- och praktikperioder som unga studerande i åldern 16–20 år genomför i kemiindustrins medlemsföretag. Modellen pilottestas vid läroanstalter och företag fram till 2025.

Syftet med modellen är att öka branschens attraktionskraft bland unga yrkesmänniskor, tillgodose behovet av arbetskraft och det kompetensbehov som utvecklingen mot kolneutrala verksamhetssätt i branschen driver på.

På de arbetsplatser som inför läroavtalsmodellen för unga görs en gemensam genomgång av rutinerna för introduktion av en läroavtalsstuderande.

Arbetsgruppen som består av representanter för förbunden, pilotföretag och läroanstalter följer hur läroavtalsmodellen för unga fungerar och gör nödvändiga ändringar i modellen.

4.1.4 Utbildning i introduktion och arbetshandledning

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf producerar tillsammans för arbetsplatser en webbaserad utbildningshelhet för arbetsplatsens chefer och arbetshandledare om tillräcklig introduktion och handledning i arbetet enligt 14 § i arbetarskyddslagen. Utbildningshelheten inbegriper utarbetande av en handledningsplan, handledning i arbetet samt säkerställande av den handledda personens kompetens och bedömning.

Syftet är att utbildningen ordnas som en gemensam utbildning av förbunden.

Parterna anlitar experter på pedagogik och webbstudier i planeringen och genomförandet av utbildningshelheten. Utbildningshelheten planeras i en arbetsgrupp som förbunden tillsatt före mars 2023 och genomförs före maj 2023.

Ett företag kan i stället för förbundens gemensamma utbildning utnyttja en egen utbildning eller till exempel en utbildningshelhet som ordnas av utbildningsanstalter.

4.1.5 Utveckling av lönesystemen

Det bildas arbetsgrupper bestående av experter från förbunden och företag, som har till uppgift att under två avtalsperioder ta fram ramlönesystem för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, den kemiska basindustrin och olje-, naturgas- och petrokemiska industrin. Ramlönesystemen styr branscherna att förnya och använda yrkeskunskaper och att arbeta flexibelt och smidigt i enlighet med kraven i verksamhetsmiljön och organisationernas utveckling.

Ramlönesystemet är enkelt att använda och ger även möjlighet att använda och utveckla företagsspecifika lönesystem. Ramlönesystemet ger företaget utrymme att fullfölja sin egen lönepolitik som stödjer styrningen och ledningen av verksamheten samt måluppfyllelsen.

4.1.6 Arbetsgrupp för beräkning av semesterlönen för arbetstagare med månadslön

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden utreder specialfrågor med anknytning till utbetalningen av semesterlön till arbetstagare med månadslön.

4.1.7 Uppmuntran till kvinnor att börja arbeta i kemi- och platsbranschen

I avtalsbranscherna inom kemiindustrin är arbetstagarnas könsfördelning sådan att 80 procent är män och 20 procent är kvinnor.

Parterna startar under avtalsperioden ett gemensamt projekt som syftar till att uppmuntra ungdomar och särskilt kvinnor att börja arbeta inom kemi- och plastbranschen och därmed balansera könsfördelningen. Ett annat syfte med projektet är att öka medvetenheten om de företag som är medlemmar i kemiindustrin och plastindustrin samt påverka ungdomars, kvinnors och yrkesbytares föreställningar om processarbete.

Förbundens arbetsgrupp utarbetar en gemensam handlingsplan och åtgärder för att konkret främja ärendet.

Som åtgärder i handlingsplanen beaktas följande:

- En riktad marknadsföringskampanj till ungdomar.
- Beredning av material till studiehandledare. Materialet lyfter fram kemiindustrin som bransch och de möjligheter processarbete medför. Studiehandledarna utnyttjar materialet för att uppmuntra och hjälpa ungdomar att söka sig till kemibranschen.
- Det lyfts fram bra historier om personer som arbetar inom kemibranschen och med processarbete för personer som byter yrke.
- Utvecklingen av könsfördelningen inom kemibranschen mäts.

4.2. Lokala avtalsförfaranden som helhet

4.2.1 Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal avsedda för förhandlingsparterna i företagen. Målet är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och lägga grunden för avtal på arbetsplatsnivån i branschen.

4.2.2 Gemensamma utbildningar

Avtalsparterna ordnar i början av 2024 möten med företagens förhandlingsparter där man behandlar möjligheterna att ingå lokala avtal och presenterar god avtalspraxis från företag i branschen. Syftet med mötena är att uppmuntra parterna att prova på att ingå lokala avtal.

4.2.3 Kurs om lokala avtal för arbetsgivarnas representanter och förtroendemän i Murikka hösten 2023

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans utbildning för avtalsparterna om möjligheterna att ingå lokala avtal. Syftet med utbildningen är att stötta samarbetet mellan parterna.

4.2.4 Verktyg för planering av arbetstiderna

Avtalsparterna fortsätter under 2023 att utveckla ett arbetstidsverktyg som underlättar de lokala avtalsförfarandena framför allt i arbetstidsfrågor.

4.2.5 Mätning av samarbetsnivån

Avtalsparterna fortsätter att dela ut information om mätning av samarbetsnivån till arbetsplatserna och erbjuder möjlighet att gå igenom resultaten från nivåmätningen i anslutning till sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att kartlägga styrkorna och utvecklingsmålen i samarbetet. Mätningen kan göras bland arbetsgivarnas och arbetstagarnas representanter eller en större grupp. Teman i samarbetsnivåmätaren är verksamhetsmiljö, tillit, kompetens och arbetshälsa.

4.2.6 Tävlingen Tarinat ja narinat (ris och ros)

Avtalsparterna ordnar en tävling för arbetsplatser inom den kemiska branschen i syfte att samla bra och dåliga exempel på lokala avtalsförfaranden. Deltagande i tävlingen sker

- genom att arbetsplatsen delar med sig av goda exempel på arbetsplatsens förhållingskultur i samband med ingående av lokala avtal
- genom att arbetsplatsen delar med sig av dåliga exempel som berör hinder eller fördröjande faktorer orsakade av kollektivavtalet, kulturen eller historien när det gäller att utveckla de lokala avtalen.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen deltar tillsammans i tävlingen. Berättelserna kommer att användas för att utveckla lokala avtalsförfaranden i branschen. De bästa berättelserna belönas i början av 2024 tillsammans med Fackförbundet Pro. Bra och dåliga exempel kan publiceras till exempel på förbundens webbplatser.

4.2.7 Uppföljning av ingåendet av lokala avtal i den kemiska industrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter hur väl de lokala avtalsförfarandena fungerar varje halvår med en kort enkätundersökning. Undersökningen fokuserar på lokala avtalsförhandlingar som syftar till att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, särskilt i arbetstidsfrågor, och framsteg inom dessa områden. Förbunden behandlar eventuella missförhållanden och vilka åtgärder de kräver av facken i fortgående förhandlingar.

4.3. Förbättring av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en

framgångsrik affärsverksamhet. En arbetstagare som mår bra är också produktiv.

4.3.1 Kemiindustrins dragnings- och hållkraft

Förbunden startar tillsammans för branschen ett program som syftar till att hålla arbetskraft i alla åldrar i skick. Programmet genomförs före 31.12.2024. Syftet med programmet är att förbättra orken att arbeta och förlänga karriärerna för arbetstagare i olika åldrar.

Omfattande utredning och spridning av information inom Kemiindustrin

Förbunden samlar god praxis för och konkreta exempel på hur arbetsplatserna främjat orken i arbetet hos arbetstagare i olika åldrar. Verksamhetsmodeller som konstaterats vara bra på arbetsplatser i branschen kartläggs genom en omfattande enkät som förbunden genomför gemensamt.

Förbunden informerar också tillsammans med expertorganisationer om olika rehabiliteringsprogram och program som främjar arbetshälsan, till exempel KIILA och Arbetsliv i rörelse.

Pilotprojekt

Till programmet söks intresserade pilotföretag för vilka det skapas en grund för att nätverka och utbyta tankar. För programmet söks också extern finansiering med hjälp av vilken projektets syfte stöds och pilotföretagen vid behov kan få experthjälp. I programmet utreds möjligheten att främja sysselsättningen av personer som redan gått i pension genom att kartlägga hinder och behov av förtydligande av anvisningar och kollektivavtalstexterna.

Utnyttjande av resultat

Projektet följs bland annat genom förändringar i pensionsåldern, antalet sjukfrånvaron, antalet personer som gått i sjuk- och invalidpension samt vilken eventuell inverkan projektet haft på bristen på arbetskraft.

För programmet samlas god praxis och konkreta exempel som anknyter till bland annat orken att arbeta hos personer i olika åldrar, introduktion och kompetensutveckling. Dessutom utreder man hur flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, eventuella olika incitament och arbetstagarens eget upprätthållande av arbetsförmågan kan stödja målen. God praxis samlas så att arbetsplatserna kan utnyttja den och publiceras på webbplatsen.

4.3.2 Minskning av sjukfrånvaron

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

4.4. Rekommendation om inläring på arbetsplatsen

Parterna anser det vara viktigt att utbildning på arbetsplatsen ska främja en god arbetskultur och en effektiv inläring. När perioden av inläring i arbetet planeras, genomförs och bedöms behövs det ett brett och mångsidigt samarbete som sker mellan representanterna för läroanstalterna och för arbetsplatsen och som tar hänsyn till målen med utbildningen.

De uppgifter som praktikanten ska utföra för att uppfylla inlärningsmålen avtalas i praktikavtalet i enlighet med varje läroanstalts anvisningar. Målet är att praktikanten efter praktiken ska kunna bedöma det kunnande som han eller hon får genom studierna i relation till arbetslivets krav samt kunna bedöma sitt eget kunnande i relation till dessa.

För praktikanten utnämns en arbetsplatshandledare, som kan vara förman, tjänsteman eller arbetstagare och som har det kunnande som behövs för handledningen. Arbetsplatshandledarens uppgift är att se till att målen med praktiken uppfylls samt att praktikanten får tillräcklig introduktion och handledning. Till arbetsplatshandledaren betalas en grundlön eller, om en förlust av inkomst uppstår, en ersättning för förlust av inkomst.

4.5. Planerna på arbetsplatsen

Förbunden rekommenderar att de planer som ska upprättas på arbetsplatserna slås samman i en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla en handlingsplan för arbetarskyddet, en jämställdhetsplan och en jämlikhetsplan. Sammanslagningen av planerna till en fungerande helhet gör det lättare att uppfatta helhetsbilden, minskar den administrativa bördan, bidrar till att upprätthålla planerna och till att koncentrera samtalen kring olika teman på ett sätt som tillgodoser behoven i det praktiska arbetslivet.

4.6. Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I 4 § punkterna 2–6 i kollektivavtalet definieras arbetsfred och tillsynsskyldighet samt de olika parternas roller och uppgifter för att bland annat förebygga arbetskonflikter och återställa arbetsfreden. Förbunden kommer att utvärdera det nuvarande systemets funktion och utarbeta en gemensam skriftlig policy senast 30.6.2023 för att effektivisera bestämmelsens funktion och klargöra parternas roller vid hot om arbetskonflikt eller under en arbetskonflikt. Uppmärksamhet kommer bland annat att ägnas åt att i god tid få besked om en överhängande störning av arbetsfreden, ett gemensamt meddelande till parterna i tvisten och att hantera den skador som uppstår. I detta arbete kan förbunden höra företrädare på företagsnivå.

5. Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal gäller 03.2.2023–31.12.2024, om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera parten. Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

Helsingfors den 9 februari 2023

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä Miira Kaukolinna Eveliina Kontio

Jaana Neuvonen Sampo Pehkonen Juha Teerimäki

Underteckningsprotokoll

PLASTINDUSTRIN RF

Vesa Kärhä Christian Sundberg

INDUSTRIFACKET RF

Toni Laiho Pasi Havio Mari Tuomaala

LÖNESYSTEMET FÖR PLASTPRODUKTINDUSTRINS OCH KEMIPRODUKTINDUSTRINS ARBETSTAGARE

1 Lönesystemets struktur

Arbetstagarens personliga totallön består av tre element; en på uppgiftshelhetens svårighetsgrad baserad uppgiftsbetingad lönedel, en på individuellt kunnande och personlig arbetsprestation baserad personlig lönedel samt ett tjänstetidstillägg som grundar sig på hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott.

Uppgifternas svårighetsgrad

Värderingen av uppgifternas svårighetsgrad utförs med mätare som beskriver de krav som uppgiften ställer på utföraren; kunnande, omfattningen av och mångsidigheten i uppgiftshelheten, det ansvar och den växelverkan som ingår i skötandet av uppgiftshelheten samt miljö- och belastningsfaktorer. För varje mätare har förbunden utarbetat skalor och motsvarande poäng. Värderingen kan ge minst 58 poäng och maximalt 186 poäng. Det system för värdering av svårighetsgraden som används vid fastställning av arbetstagares uppgiftsbetingade lön jämte direktiv för ibruktagande och underhåll av systemet har tryckts i en separat bilaga. Värderingen av uppgifternas svårighetsgrad utförs på arbetsplatserna utgående från uppgiftsbeskrivningar i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter på försorg av en utsedd värderingsgrupp.

Den personliga lönedelen

Till en arbetstagare kan på basis av hans personliga arbetsprestation eller annan dylik faktor också betalas en personlig lönedel. Fastställningen av den personliga lönedelen bör ske systematiskt och de saker som bedöms bör stöda företagets verksamhetssätt och målsättningar. Arbetstagarnas engagemang i och godkännande av systemet kan realiseras ifall systemets innehåll och ibruktagande diskuteras med arbetstagarnas representant redan i planeringsskedet. För arbetstagarna och deras representanter klarläggs de grunder som används vid värderingen av kompetens och prestation och om arbetstagaren så önskar kan han få resultaten av den värdering som gäller honom själv. Förman-medarbetare-samtalen är ett förfarande som rekommenderas för lämnande av personlig feedback och för kartläggning av behovet av kompetensutveckling.

Tjänstetidstillägg

Tjänstetidstilläggets storlek fastställs enligt arbetsförhållandets längd i enlighet med § 14 B.

2 Lönebildningen

I lönesystemet bildas arbetstagarens individuella lön av en tim- eller månadslön enligt svårighetsklass och av en eventuell på personliga faktorer baserad lönedel.

Därtill utbetalas för tjänstetidstillägget i enlighet med plastproduktindustrins och kemiproduktindustrins kollektivavtal skifttillägg och övriga tillägg, prestationslöner samt eventuellt andra resultat- och vinstpremieposter osv.

3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass

Klasslönerna för fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagare är införda i kollektivavtalets § 14.

Ny arbetstagares ingångslön

Till en inom branschen ny arbetstagare kan under 6 månaders tid betalas ingångslön.

Vid fastställningen av ny arbetstagares lön används i övrigt för utbildnings- och inövningstiden som ingångslön för arbetstagaren en klasslön, som betalas för en uppgift som ligger en klass lägre än ifrågavarande klasslön.

Denna lön betalas tills arbetstagaren bemästrar arbetet på ett tillfredsställande sätt. Arbetets art och arbetstagarens personliga egenskaper inverkar på inövningstidens längd. Därför bör inövningstidens längd i vart enskilt fall avgöras skilt.

4 Företagsanpassade system

Vid användning av de företagsanpassade lönesystemen bildas lönetabellerna enligt arbetstidsform så att de omfattar de löner enligt svårighetsklass som man kommit överens om i kollektivavtalet. Jämförelsen görs endast vid behov och för att säkerställa att arbetstagaren får en minimilön enligt kollektivavtalet.

Vid användning av de företagsanpassade lönesystemen bör man också lokalt avtala om hur de arrangemang och övriga förhöjningar som man utöver den allmänna förhöjningen kommit överens om i samband med kollektivavtalsuppgörelserna i dessa system ska verkställas.

5 Lönesystemets underhåll och lön

Förbunden konstaterar att det är skäl att vid företagen skapa spelregler för upprätthållandet av systemet.

När det i uppgiften eller dess innehåll sker en förändring bör man kontrollera vilken inverkan ändringen har på svårighetsklassificeringen. Den eventuella löneförhöjning som ändringen ger anledning till verkställs från början av följande lönebetalningsperiod.

Ifall en arbetstagare överflyttas till annan uppgift eller innehållet i hans arbetsuppgift ändras så väsentligt att uppgiftens svårighetsklass ändras kan arbetstagarens personliga lönedel skära sig.

Uppgiftsbeskrivningarna och svårighetsklassificeringen av uppgiftshelheter bör justeras med jämna mellanrum, minst en gång om året. I samband med justeringen bereds arbetstagarnas företrädare eller en på arbetsplatsen eventuellt tillsatt bedömningsgrupp tillfälle att föra fram sina åsikter om klassificeringen, hur systemet fungerar och eventuella problem som uppstått.

6 Direktiv och avgörande av meningsskiljaktigheter

Förbunden ger direktiv och handledning i tillämpningen av lönesystemet och ger på begäran utlåtanden med motiveringar. Vid meningsskiljaktigheter iakttas den förhandlingsordning som avses i 40 § i kollektivavtalet för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin.

Förbunden har gemensamt utarbetat ett utbildningsmaterial för handledning och orientering av lokala parter i frågor som gäller lönesystemets innehåll, upprätthållande mm.

7 Fastställande av den individuella lönedelen

Principerna för fastställningen av den individuella lönedelen har konstaterats i kollektivavtalets 14 B §.

ARBETSVÄRDERINGSSYSTEM FÖR PLAST- OCH
KEMIPRODUKTINDUSTRINS KOLLEKTIVAVTAL

Arbetsvärderingssystem

| KUNNANDE/ARBETSUPPGIFTENS OMFATTNING | poäng |
|--|--------------|
| Med denna faktor mäts omfattningen av uppgiftshelheten samt det via erfarenhet och/eller utbildning förvärvade kunnande som krävs för att behärska uppgiften | |
| O1 Arbete som är lätt att lära sig och som utförs som enda uppgift och vars skötsel kräver endast en kortare tids praktisk erfarenhet. | 30 |
| O2 Växlande arbeten som hänför sig till utförande av enskilda arbetsmoment, användning av enskild maskin eller produktionsanordning, skötseln av lager- och transportfunktioner, vilka i någon mån kräver utbildning eller erfarenhet. | 40 |
| O3 Uppgiftshelheter som kräver bemästring av flera olika arbetsmoment eller maskiner, produktionslinjer eller motsvarande helheter samt kännedom om råmaterial och produkter. I huvudregel förutsätter behärskandet av uppgifterna förmåga att avlägsna mindre störningsfaktorer och/eller utföra sedvanliga reglage- eller dylika åtgärder. | 55 |
| O4 Krävande yrkesuppgifter som kräver mångsidig, genom erfarenhet eller utbildning förvärvad god yrkeskunskap för att behärska uppgiftshelheter vari ingår användning av maskiner, anordningar, flera produktionslinjer och produktionsprocesser, deras kontrollsystem, reglage eller i övrigt krävande produktions- eller fabriksservice samt förmåga till självständigt arbete. | 75 |
| O5 Viktiga, krävande och ansvarsfulla uppgiftshelheter som kräver specialkunnande och vilkas bemästrande förutsätter långvarig erfarenhet, högklassig yrkeskunskap och specialkunnande samt förmåga till självständiga planerings-, utvecklings- mm. uppgifter. | 100 |

| ANSVAR | poäng |
|--|--------------|
| Verkningarna av avgöranden | |
| P1 Avgörandena påverkar i huvudsak det egna arbetsresultatet | 10 |
| P2 Avgörandena påverkar direkt arbetsgruppens eller arbetarlagets verksamhet eller resultat | 16 |
| P3 Avgörandena har betydande verkningar på flera arbetarlag eller hela avdelningars verksamhet eller deras resultat | 23 |
| P4 Avgörandena har betydande verkningar på flera avdelningars eller hela företags/verksamhetsenhetens verksamhet och resultat | 31 |

| VÄXELVERKAN | poäng |
|--|--------------|
| Mängden arbetskontakter som hör till arbetet, deras riktning och art. | |
| VU 1 Sedvanlig | 8 |
| VU 2 Betydande | 16 |
| VU 3 Krävande | 25 |

| MILJÖFAKTORER | poäng |
|---|--------------|
| Miljöolägenheter som förekommer till följd av miljöförhållandena såsom exempelvis buller och belysningsolägenheter, temperaturolägenheter, riskmoment som hänför sig till kemikalier, smuts, arbetsställningar, begränsat rörelseutrymme, exponering osv. | |
| OS 1 Miljöolägenheter eller särskilda riskfaktorer förekommer endast lite | 5 |
| OS 2 Miljöolägenheter/riskfaktorer förekommer i någon mån | 10 |
| OS 3 I arbetet förekommer betydande miljöolägenheter, vilket betyder att arbetstagaren under en betydande del av sin arbetstid måste skydda sig med en eller flera skyddsanordningar som i betydande grad försvårar arbetets utförande. I arbetet förekommer särskilda faromoment. | 15 |

| BELASTNING Uppgiftens eller därtill hörande olika arbetsdelars totala fysiska eller psykiska belastning, t.ex. enformighet, tvångsstyrning, fysisk energiförbrukning, kraftansträngning osv. | poäng |
|---|--------------|
| K 1 Arbetet medför endast liten fysisk eller psykisk belastning | 5 |
| K 2 Arbetet medför i någon mån fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet | 10 |
| K 3 Arbetet medför betydande fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet | 15 |

KUNNANDE OCH UPPGIFTENS OMFATTNING

Med faktorn mäts uppgiftshelhetens omfattning och det genom erfarenhet och/eller utbildning förvärvade kunnandet.

Arbetet är desto mer krävande ju mer omfattande uppgiftshelheterna är och ju djupare, vidare, mångsidigare och mera omfattande erfarenhet, kunskap och färdighet dess skötande förutsätter.

ANSVAR

Med faktorn mäts betydelsen och verkningarna av de avgöranden och beslut som arbetets utförande och uppgiftshelhetens skötande kräver med tanke på arbetsgemenskapens eller organisationens verksamhet och dess resultat.

Arbetet är desto mer krävande ju större avgörandenas ekonomiska verkningar är, hur stora verkningarna är på produktionen, kvaliteten, miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten samt ju större verkningar avgörandena har på arbetsgemenskapens funktion, målsättningar och kunder samt ju långvarigare verkningarna är.

VÄXELVERKAN

Med faktorn mäts mängden av de arbetskontakter som skötseln av uppgiften kräver, samt riktningen och arten av den påverkan som hänför sig till kontakterna.

Växelverkan är desto mer krävande ju mer vidsträckt växelverkans nätverk är, ju självständigare kontakthållning skötandet av uppgiften kräver och ju mer resultatriktad den är till sin natur.

MILJÖFAKTORER

Miljöolägenheter som förekommer till följd av miljöförhållandena såsom exempelvis buller och belysningsolägenheter, temperaturolägenheter, riskmoment som hänför sig till kemikalier, smuts, arbetsställningar, begränsat rörelseutrymme, exponering osv.

Exceptionella förhållanden:

I sådana i arbetet tidvis förekommande exceptionella situationer, som här inte kunnat beaktas, kan till arbetstagare genom lokalt avtal betalas ett särskilt specialmiljötillägg. Ifrågavarande tillägg betalas för de arbetstimmar, under vilka arbetet i exceptionella omständigheter utförs.

BELASTNING

Med faktorn belastning mäts uppgiftens och till den hörande arbetsdelars totala fysiska och psykiska belastningsfaktorers förekomst och mängd.

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Parterna syftar till att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten samt att påverka trepartsberedningen i det samhälleliga beslutsfattandet.

Parterna strävar efter att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja olika samarbetsformer samt övervaka redan ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Den till medborgarnas grundrättigheter hörande organiseringsfriheten är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och fungera i fackföreningsorganisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som företräder dem i ärenden som behandlas vid företaget. Rätten att välja representanter och dessa representanters rättigheter och skyldigheter finns definierade i lag och i detta och övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivare har rätt att anta och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

När någotdera förbundet gör framställning om arbetsmarknadsförhandlingar bör dessa såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans begära utlåtande av EK och FFC i tolkningen av avtalen.

De av kollektivavtalsparterna utsedda representanterna har rätt att göra sig förtrogna med förhållandena på de arbetsplatser som deras medlemmar representerar när härom särskilt avtalas med arbetsgivaren.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikt

Innan en politisk stridsåtgärd eller en sympatiåtgärd vidtas ska riksförlikningsmannen och den andra avtalsparten såvitt möjligt underrättas minst fyra dagar på förhand. I meddelandet bör den tilltänkta arbetsstridens orsaker, begynnelsepunkt och omfattning anges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på företag som är medlemmar i Kemiindustrin rf. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet vid medlemsföretag som hör till Kemiindustrin rf.

Organisations- och dylika ändringar

När det sker en väsentlig minskning eller utvidgning i arbetsplatsens verksamhet eller när det gäller överlåtelse av rörelse, fusion, bolagisering eller med dessa jämförbar väsentlig organisationsändring bör samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att de motsvarar förändringen som skett i arbetsplatsens storlek och struktur.

Laghänvisningar

I den utsträckning som det inte har avtalats annorlunda i det här avtalet iakttas samarbetslagen (1333/2021) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETET PÅ ARBETSPLATSERNA

Utvecklingsverksamhet

I enlighet med principerna i detta avtal bör arbetstagarna och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringar i arbetsorganisation, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter.

I samband med utvecklingsverksamheten och den härtill eventuellt hörande tillämpningen av ny teknologi bör man arbeta för att åstadkomma ett meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och förbättrad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter till utveckling i arbetet och ökad beredskap för nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning av den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete mellan parterna på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

Samarbetets förverkligande

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan ske i en permanent tillsatt förhandlingsdelegation, en projektgrupp som tillsatts för att genomföra ett visst utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I den projektgrupp som bildas för att förverkliga ett utvecklingsobjekt skall företaget och arbetstagarna vara opartiskt representerade. Arbetstagarna väljer sina representanter i första hand bland de arbetstagare som arbetar i den enhet som valts till utvecklingsobjekt.

Ifall inte annat avtalas bör en i enlighet med samarbetslagen avsedd delegation grundas vid företaget, eller i en del av den, i sådana fall där antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupper så önskar.

För förverkligandet av ett utvecklingsprojekt kan lokalt avtalas om grundande av ett sådant samarbetsorgan som behandlar de ärenden som ingår i utvecklingsarbetet. Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning varom lokalt avtalas.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar utomstående konsulter tjänstar ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i överensstämmelse med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna intimt kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Verksamhet för upprätthållandet av de anställdas arbetsförmåga

Verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan sker i samarbete med linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan, med vilka man upprätthåller de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i sitt arbete, innehålls i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Med avtal kan ovan nämnda principer innehållas även i en plan för utvecklingsverksamhet eller motsvarande som uppgörs på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings-, förverkligandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i detta avtal, ifall inte avtalstexten ger anledning till annat, av fackavdelning vald huvudförtroendeman och arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendeman. Med fackavdelning avses en registrerad underförening till Industrifacket rf.

Förtroendemannen bör vara anställd på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall man för arbetsplatsen valt endast en förtroendeman är han i detta avtal avsedd huvudförtroendeman.

Lokalt kan avtalas att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver val av huvudförtroendeman avtalas på fackavdelningens initiativ lokalt om till vilken avdelning, eller enhet som motsvarar avdelning, man väljer förtroendeman. Härvid bör uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar en med förhandlingsordningen förenlig behandling av ärendena. Vid bedömningen bör hänsyn också tas till antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa avdelningens arbetstagare. Lokalt kan avtalas om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelning har rätt att förrätta förtroendemanna- och val på arbetsplatsen. Om valet sker på arbetsplatsen bör fackavdelningens alla medlemmar beredas 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.

Gemensam syn på utvecklingsbehov

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

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpning av arbetslagstiftning och relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor som ansluter sig till företagets utveckling. Förtroendemannen har även till uppgift att för egen del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

Enskild arbetstagare bör i ärende som hänför sig till hans eget arbetsförhållande vända sig till sin förman för utredning av saken. Har arbetstagaren inte fått ovan nämnda ärende klarlagt direkt med förmannen, kan han hemställa ärendet till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte på detta sätt blir klarlagt kan ovan nämnda förtroendeman föra ärendet vidare till huvudförtroendemannen.

På de lokala parternas gemensamma begäran har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till en lokal förhandling som gäller meningsskiljaktighet.

Ifall meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt iakttas kollektivavtalets förhandlingsordning. 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.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

För arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och en suppleant för denne fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Till arbetarskyddschefens uppgifter hör, utöver andra till arbetarskyddssamarbetet hörande uppgifter, även att organisera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utför övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Ifall man inte lokalt kommit överens om andra uppgifter har företagets skyddsombud i uppgift att delta i behandlingen och förverkligandet av de samarbetsärenden inom arbetarskyddet som faller inom ramen för skyddsombudets verksamhetsområde. När arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter sköter hans suppleant de fullmäktigeuppgifter, som inte kan framskjutas till dess arbetarskyddsfullmäktigs hinder upphör.

Skyddsombud

Lokalt avtal ingås om val av arbetarskyddsombud, antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma valprinciper som avtalas i tredje stycket i punkt 3.1 om val av förtroendeman. Därtill bör man ta hänsyn till arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsmiljön. Skyddsombudet väljs av arbetsplatsens arbetstagare bland sig.

Arbetarskyddskommission

Lokalt avtalas om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet samt avtalas om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens natur, omfattning och antalet arbetstagare och uppgifternas art och andra omständigheter. Om man inte kommit överens om andra samarbetsformer grundas en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområdet

Arbetarskyddsbestämmelserna enligt detta avtal tillämpas när antalet regelbundet arbetande arbetstagare på arbetsplatsen är minst 20. Istället för det som bestäms i ovanstående mening bör en arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Meddelanden

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleanten fungerar som huvudförtroendemannas ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. I de fall då arbetarskyddsfullmäktiges suppleant vikarierar arbetarskyddsfullmäktig bör arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela härom till arbetsgivaren. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som huvudförtroendeman. Om arbetarskyddsfullmäktige är förhindrad att sköta sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan har lämnats in till arbetsgivaren, fungerar suppleanten som arbetarskyddsfullmäktige också i andra situationer än de som beskrivs i 3.2 i det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges suppleant sköter huvudförtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS SAMT SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse från arbetet

För skötande av sina uppgifter beviljas huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Till annan förtroendeman än huvudförtroendeman, skyddsombud samt övriga personalföreträdare som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse bör bland annat fästas uppmärksamhet vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Om man inte på grund av det som sagts ovan avtalar om annat, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att befrias från arbetet enligt 34 § i kollektivavtalet för att sköta sina uppgifter.

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som i detta avtal avsedd personalrepresentant går miste om på grund av deltagande i lokal förhandling med arbetsgivarens representanter eller när han i övrigt sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Vid beräkning av ersättningen för inkomstbortfall används i kollektivavtalet avsedd medeltimlön.

Huvudförtroendemannens ersättning

Om den månatliga ersättning som betalas till huvudförtroendeman har avtalats i kollektivavtalets § 34.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

Arbetarskyddsfullmäktig får ersättning för det inkomstbortfall som förorsakas av skötandet av ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter på arbetstid samt därtill, ifall inte om annat avtalats, en månatligen utgående ersättning som fastställts i kollektivavtalets § 34.

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

Efter att en person genom val har utsetts till både huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig betalas han eller hon ersättning enligt § 34 i kollektivavtalet för båda dessa uppgifter.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppgifterna har kombinerats och sköts av samma person beaktas detta som en ökande faktor vid överenskommelse om befrielse från arbetet.

När förtroendemannanuppgiften utförs utanför arbetstiden

Ifall förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud eller medlem i arbetarskyddskommission eller motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid betalas för den på detta sätt förlorade tiden övertidsersättning eller kommer man med honom överens om annan tilläggsersättning.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt övriga ordningsföreskrifter.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren arrangerar för huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ett ändamålsenligt utrymme, där det för skötandet av förtroendeuppdraget förutsatta materialet kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett speciellt verksamhetsutrymme arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där man kan föra de för skötseln av uppgiften nödvändiga samtalen. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är berättigade att för skötande av sina uppgifter vid behov använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel.

Parterna konstaterar som sin gemensamma ståndpunkt att begreppet kontorsutrustning också omfattar de vid företaget allmänt i bruk varande adb-anläggningarna och till dem hörande program samt internetförbindelse (e-post). I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och det behov dessa medför samt hur mycket tid uppgifterna kräver. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrans på grund av ifrågavarande uppdrag. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det ordinarie arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning i förtjänsten. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling bör motsvara den allmänna förtjänstutvecklingen i företaget.

Om man är tvungen att tillfälligt förflytta ett skyddsombud i arbete utom hans eget verksamhetsområde bör man sträva till att förflyttningen inte oskäligt försvårar skötseln av skyddsombudsuppgifterna.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortsätter som sådan trots överlåtelse av rörelse ifall rörelsen som överlåtits eller del av den bibehåller sin självständighet. Ifall rörelse eller del därav mister sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till det efterskydd varom avtalats i detta avtals punkt 4.3 från och med tidpunkten för när mandattiden till följd av rörelsens överlåtelse upphörde.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag upphört bör han tillsammans med arbetsgivaren utreda huruvida han bibehållit sin yrkesskicklighet eller om återgången till det tidigare arbetet eller till motsvarande uppgift förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren arrangerar den utbildning som utredningen eventuellt förutsätter. När man avväger vad utbildningen bör innehålla bör uppmärksamhet fästas vid hur lång befrielsen från arbetet varit, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under ifrågavarande tid.

Då arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning, bereds förtroendeperson och arbetarskyddsfullmäktig möjlighet att delta i yrkesutbildningen under mandattiden på samma sätt som den övriga personalen.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska eller produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker får en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt nedläggs. Ifall man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpat för honom eller henne, kan från denna regel dock avvikelser göras.

Individuellt skydd

Annan förtroendeman än huvudförtroendemens arbetsavtal kan i enlighet med 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast när arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete som skulle motsvara hans eller hennes yrkesskicklighet eller omskola honom eller henne till annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

Förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte sägas upp på individuella grunder ifall inte i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen förutsatt samtycke därtill givits av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar.

Förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8:1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtal på den grund att han skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig ifall han inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad trots varning underlåtit att iaktta sina förpliktelser.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i ofördelaktigare ställning i förhållande till de övriga arbetstagarna.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan bör tillämpas också på person som av fackavdelningsmöte uppställts till förtroendemannakandidat och om vars kandidatur arbetsgivaren fått skriftligt meddelande samt på arbetarskyddsfullmäktigekandidat om vars uppställande skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller till annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för andra än invalda kandidaters del när valresultatet konstateras.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid mot bestämmelserna i detta avtal skall arbetsgivaren till honom betala en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bör fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12:2 § mom. 2. Kränkning av rättigheterna i detta avtal skall beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. När antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid produktionsenheten eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigs del minst fyra månaders lön och högst ett ersättningsbelopp som fastställs enligt 12:2 § mom. 1.

Ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs enligt 12:1. §, moment 1 i arbetsavtalslagen.

Förbundsbehandling

Meningsskiljaktigheter som gäller avslutande av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande bör utan dröjsmål anmälas till arbetsgivarförbundet, som bör föra saken vidare till arbetstagarförbundets kännedom.

Förbunden bör utan onödigt dröjsmål med de lokala parternas bistånd utreda de bakomliggande orsakerna till anställningsförhållandets avslutande.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande avslutandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ställningstaganden meddelas till arbetsgivaren.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktiges ersättare under den tid som de i enlighet med detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

Ifall arbetsgivare säger upp huvudförtroendemans/arbetarskyddsfullmäktigs suppleants arbetsavtal eller permitterar honom eller henne då han eller hon inte fungerar som huvudförtroendemans/arbetarskyddsfullmäktigs suppleant eller han eller hon inte i övrigt har huvudförtroendemans/arbetarskyddsfullmäktigs ställning, anses uppsägningen eller permitteringen ha berott på

arbetstagarens förtroendeuppdrag, om inte arbetsgivaren kan påvisa att åtgärden berott på andra faktorer.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personuppgifter

Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för arbetstagarerna i sitt verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagarer som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljötillägg som hänför sig till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen.

Uppgifterna om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om den utomstående arbetskraft som skall delta i produktions- och underhållsarbetet. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

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

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med bokföring som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (872/2019).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Förtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötande av sina uppgifter.

Författningssamlingar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktiges, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande nödvändiga lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 2 kap. 11 § i samarbetslagen:

1. Om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa.
2. Två gånger per år en enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i punkt 2 vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

Tystnadsplikt

Angående tystnadsplikten gäller det som föreskrivs i § 40 i samarbetslagen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

I föregående stycke nämnd personalsammanslutning har rätt att utom arbetstid, antingen före dess början, under måltidsrasten eller efter arbetstidens slut, utdela till sina medlemmar möteskallelser, skriftliga meddelanden om anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet, i matsal, omklädningsrum eller på annan med arbetsgivaren överenskommen motsvarande plats utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssal eller dylik. I meddelandet bör anges vem som utfärdat det.

Om en för personalen avsedd informationstidning utkommer på arbetsplatsen har ovan i denna punkt avsedd personalsammanslutning rätt att utnyttja denna för att publicera ovan nämnda möteskallelser och andra meddelanden eller publicera dem på en av arbetsgivaren anvisad anslagstavla. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan svarar för innehållet och skötseln av anslagstavlan.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesmässig utbildning

När arbetsgivaren ger arbetstagarna yrkesutbildning eller skickar en arbetstagare på utbildning i anslutning till arbetstagarens yrke under arbetstid, ersätts de direkta kostnader som utbildningen medför och inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden beräknat enligt medeltimförtjänsten. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden.

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.

Ifall utbildningen i sin helhet ordnas utanför arbetstiden ska deltagandet i utbildningen överenskommas med arbetsgivaren i fråga. I detta fall ersätts de kostnader som beror direkt på utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälning till kursen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet och kostnader för helpension vid internatkurser.

7.2 Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

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

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som här avses. Enligt förutsättningarna i detta avtal kan i en grundkurs delta person som är medlem i arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, fullmäktigs suppleant, skyddsombud samt när det gäller specialkurser, arbetarskyddsfullmäktig.

Till person som deltar i utbildning, utbetalas ersättning såsom bestämts i punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som hänför sig till medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Om deltagande i utbildning kan också överenskommas mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras egna och medlemsförbundens utbildningsanstalter tillsammans med medlemsförbunden i samråd vidtar åtgärder för att ordna utbud på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Parterna följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförhållandet eller arbetshälsan.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagare ges möjlighet att delta i kurser som ordnas av FFC och Industrifacket rf och som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet upphör, ifall det är möjligt utan att det medför kännbara störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. Då ovan nämnda olägenhet bedöms noteras också arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid vore det tillrådligt att gemensamt söka klarlägga en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande skulle föreligga.

Anmälan om avsikt att delta i kurs bör göras så tidigt som möjligt. I det fall att kursen räcker högst en vecka bör anmälan göras minst tre veckor före kursens början och senast sex veckor före när det gäller längre kurser.

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder som deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagaren i enlighet med utbildningsavtalet får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt skall ersättningens omfattning klargöras.

7.4 Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller Industrifacket rf:s utbildningslokaler eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen mellan förbunden har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige och vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlem och arbetarskyddsombudet betala i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter en ersättning för förlorad arbetsförtjänst, till de nämnda förtroendemännen för högst en

månad och till de nämnda förtroendevalda med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

I fråga om utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamheten och som anordnas på nämnda utbildningsanstalter betalas likaså ersättning till fackavdelnings ordförande för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare i vederbörande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska en måltidsersättning betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall. Måltidsersättningen uppgår till 28,25 euro år 2023. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att den tidigare måltidsersättningens belopp justeras enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2024 fastställs i september 2023 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2022– juli 2023.

Ovan i denna punkt avsedda ersättningar är arbetsgivaren skyldig att betala endast en gång till samma person för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker vid företagen i två olika former. Å ena sidan baserar sig anlitandet av utomstående arbetskraft på två självständiga företagares handels-, anskaffnings-, entreprenads-, uthyrnings-, uppdrags-, arbets- osv. avtal, varvid arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting med arbetets utförande att göra. I praktiken kallas den verksamhet som

grundar sig på ett dylikt avtal i allmänhet för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan grundar sig anlitande av utomstående arbetskraft på s.k. arbetskraftsuthyrning, varvid de arbetstagare (hyresmän), som hyrts ut av företag som skaffar arbetskraft, utför arbete för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt.

Ovan i föregående stycke nämnda situationer kallas i det följande för underleverans och ovan i andra stycket nämnda situationer för anlitande av hyrd arbetskraft.

I de avtal som gäller underleverans eller anlitande av hyrd arbetskraft upptas ett villkor, där underleverantör eller företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch liksom arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företagets arbetskraft med anledning av underleverans undantagsvis måste reduceras bör företaget försöka placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och ifall detta inte är möjligt uppmana underleverantören att, om denna behöver arbetskraft, ta de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet i arbete med oförändrade löneförmåner.

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

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen bör begränsa sin användning av hyrd arbetskraft endast till utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av brådska, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller av andra orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Som osund hyrning av arbetskraft måste sådan verksamhet betraktas, där lånemän från företag som anskaffar annan arbetskraft en längre tid arbetar vid företaget sida vid sida med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

Om anlitage av hyrd arbetskraft kan det avtalas annat lokalt.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

De undertecknande förbunden har med stöd av (162/2005) 30 § i semesterlagen ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare.

2 § Semesterlön och semesterersättning

- 1) Medeltimförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans eller hennes i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av tabellen nedan:

| Antal semesterdagar | Koefficient |
|---------------------|-------------|
| 2 | 16,0 |
| 3 | 23,5 |
| 4 | 31,0 |
| 5 | 37,8 |
| 6 | 44,5 |
| 7 | 51,1 |
| 8 | 57,6 |
| 9 | 64,8 |
| 10 | 72,0 |
| 11 | 79,2 |
| 12 | 86,4 |
| 13 | 94,0 |
| 14 | 101,6 |
| 15 | 108,8 |
| 16 | 116,0 |
| 17 | 123,6 |

Semesterlöneavtal

| | |
|----|-------|
| 18 | 131,2 |
| 19 | 138,8 |
| 20 | 146,4 |
| 21 | 154,4 |
| 22 | 162,4 |
| 23 | 170,0 |
| 24 | 177,6 |
| 25 | 185,2 |
| 26 | 192,8 |
| 27 | 200,0 |
| 28 | 207,2 |
| 29 | 214,8 |
| 30 | 222,4 |

Ifall antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimlönen med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetad tid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller förbundskommissions eller dessa organ motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden avsedda i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av arbetsavtalslagens 8:1 § och 8:3 §.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som har ingåtts på basis av arbetsavtalslagens 1:3.2 §.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av arbetsavtalslagens 1:4.4 §.
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. Fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7-8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

På basis av detta avtal kan man utreda huruvida en uppsägning, som förrättats med hänvisning till 7:3–4 § i arbetsavtalslagen, de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans eller hennes person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av 8:1.1 § i arbetsavtalslagen.

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

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även då arbetstagare sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagares arbetsavtal utan i arbetsavtalslagens 7:1–2 § avsedda sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning betraktas sådana på arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot de regler som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Med ovan uppräknade exempel på sådana fall där upphävning av anställningsförhållandet enligt avtalet kan betraktas som tillåtet har man strävat att precisera innebörden i begreppet "saklig och vägande grund".

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

Innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtal har beskrivits mer detaljerat i regeringspropositionens (RP 157/2000) motiveringar.

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som *arbetsgivaren* bör iaktta är följande:

| | Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott: | har Uppsägningstid |
|---|---|---------------------------|
| 1 | högst 1 år | 14 dagar |
| 2 | över 1 år, men högst 4 år | 1 månad |
| 3 | över 4 år, men högst 8 år | 2 månader |
| 4 | över 8 år, men högst 12 år | 4 månader |
| 5 | över 12 år | 6 månader |

De uppsägningstider som *arbetstagaren* bör iaktta är följande:

| | Då anställningsförhållandet fortgått utan avbrott: | har Uppsägningstid |
|---|---|---------------------------|
| 1 | högst 5 år | 14 dagar |
| 2 | över 5 år | 1 månad |

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkning av bestämd tid

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

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Om arbetsgivare den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år, och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7, är även i detta fall 30.9. anställningsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

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

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för tid som motsvarar uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som betalas åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

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

Tillämpningsdirektiv

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

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

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

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

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

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

8 § Verkställande av uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsdirektiv

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

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot de i § 2 i detta avtal fastställda uppsägningsgrunderna, är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 § Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och en förlorade arbetsförtjänsten, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen skall avdras den andel av den till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetspenningen, som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

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

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren har fått i ersättning för de löneförmåner som han eller hon gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommit, göras avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfaringssättet vid permitteringens verkställande i de fall då det är fråga om i arbetsavtalslagens 5:2.2 § avsedd tidsbunden permittering.

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

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån under permittering föreskrivs i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringens längd.

Oförutsebara och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsebara och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en permitteringsvarseltid på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas oförutsebara omständigheter som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom sina egna åtgärder.

I dessa situationer är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

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

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelsetidpunkten och permitteringens längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 14, moment 1–2 avsedda tidsfrist för varsel.

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

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringsorsak, begynnelse och längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren av annan orsak än på grund av permitteringen inte har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön på grund av frånvaro eller när arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 i arbetsavtalslagen.

Avvikelse i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren på grund av "annan frånvaro inte har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldraledighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt.

Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren lämna permitteringsmeddelande.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

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

När permittering skett på tills vidare basis har ingen maximitid fastställs för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägningstid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitteringsupphörande är i arbetstagarens kännedom,

gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör att gälla medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig permitteringsvarseltid. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod, ifall annat inte har avtalats.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, betalas ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära löneutbetalningsdag som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningen för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsvarseltid får nytt arbete, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar.

I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarseltid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt.

Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som det arbete som yppade sig under permitteringsvarseltiden räcker.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 ett nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelse dag med 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid reduktion av arbetskraft

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvalidier och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs sist upp samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i 7:9 § i arbetsavtalslagen är primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av Arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare, skall även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas utom i det fall att Arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Det är möjligt att avvika från återanställning i enlighet med denna paragraf och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen med ett skriftligt avtal mellan Arbetsgivaren och arbetstagaren. Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

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

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter det att Arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa

arbetssökande, som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5:7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 § Sanktionssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i kollektivavtalslagen dömas att betala plikt till den del som det är fråga om brott mot de facto samma, fastän på kollektivavtalet baserade skyldigheter, för vilket avtalsenlig ersättning redan fastställts.

Underlåtelse att iaktta förfaringsbestämmelserna ger inte anledning till de i kollektivavtalslagen avsedda pliktpåföljderna. Underlåtelse av iakttagande av bestämmelserna tas i beaktande vid bestämmandet av storleken av den ersättningssumma som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för sanktionssystemets del.

21 § Bestämmelse om ikraftträdande

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

Denna bilaga gäller endast så kallade gamla faderskapsledigheter, det vill säga situationer där barnets beräknade födelsetid var före 4.9.2022. Bilagan tillämpas oberoende av barnets beräknade födelsetid om barnet föddes och rätten till föräldradagpenning uppkom före 1.8.2022. Denna bilaga gäller inte föräldraledigheter som fastställs enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

3.5.2013

BILAGA 1 LÖNEBETALNING FÖR FADERSKAPSLEDIGHET

Kemiindustrin rf:s, Fackförbundet Pro rf:s och Industrifacket rf:s (tidigare TEAM Industribranschernas fackförbund rf) gemensamma tillämpningsdirektiv om kollektivavtalets bestämmelse gällande lön för faderskapsledighet (Arbetstagare i den kemiska basindustrin, plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, tjänstemän i kemibranschen)

Kollektivavtalets text lyder enligt följande:

"Till arbetstagare betalas för sex (6) dagars faderskapsledighet lön för ordinarie arbetstid. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet tillämpas samma bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet."

Faderskapsledighet

I sjukförsäkringslagen föreskrivs om en faderskapspenningperiod om högst 54 dagar. Fäder har rätt att ta ut en faderskapsledighet om högst 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, dock först efter att barnet har fötts. Med vardagar avses i detta sammanhang även lördagar. De ovan nämnda 18 vardagarna kan uppdelas på **högst fyra avsnitt**.

Förutsättningar för löneutbetalning

Avlönad faderskapsledighet förutsätter att

- **arbetsförhållandet har fortgått i minst sex månader** före barnets födelse; och
- det är fråga om de **sex första vardagarna** (måndag–lördag, exklusive söckenhelger) **under den första faderskapsledighetsperioden**
- FPA betalar faderskapspenning för faderskapsledigheten.

Lön som utbetalas

För arbetstagare betalas lön vid faderskapsledighet **för normal arbetstid med medeltimlön** såsom lön vid sjukdom. För tjänstemän betalas den som lön vid sjukdom i enlighet med kollektivavtalet. FPA betalar faderskapspenning för faderskapsledigheten (högst 18 vardagar). Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för sex vardagar.

Placeringen av faderskapsledigheten och arbetstidsformen som tillämpas påverkar för vilka sex dagar arbetsgivaren betalar lön för faderskapsledigheten (se exemplen på sidan 2).

teckenförklaringar:

(is) = faderskapsledighet

P = dagskift

A = morgonskift

I = kvällsskift

Y = nattskift

- = ledig

Exempel 1

En person som arbetar i dagskift håller sin faderskapsledighet måndag–lördag. till honom betalas lön för faderskapsledigheten enligt lön för sjuktid för måndag–fredag och arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden måndag–lördag.

| må | ti | on | to | fr | lö | sö |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| P (is) | P (is) | P (is) | P (is) | P (is) | - (fl) | - |

Exempel 2

En person som arbetar i dagskift utnyttjar sin rättighet att dela upp sin faderskapsledighet i högst fyra delar; under vecka 1 är arbetstagaren faderskapsledig i tre dagar, från måndag till onsdag, och under vecka 2 tre dagar, från måndag till onsdag.

| må | ti | on | to | fr | lö | sö |
|--------|--------|--------|----|----|----|----|
| P (is) | P (is) | P (is) | P | P | - | - |

| må | ti | on | to | fr | lö | sö |
|--------|--------|--------|----|----|----|----|
| P (is) | P (is) | P (is) | P | P | - | - |

De utmärkta dagarna är faderskapsledighet för vilken arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA och betalar lön för faderskapsledigheten till arbetstagaren enligt lön för sjuktid.

Exempel 3

En person som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete håller sin sex dagar långa faderskapsledighet måndag–lördag. För denna period är hans arbetstid enligt arbetstidsschemat följande:

| må | ti | on | to | fr | lö | sö |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| A (is) | A (is) | - (fl) | l (ls) | l (is) | - (fl) | Y |

Till arbetstagare betalas lön för faderskapsledigheten för arbetsdagarna enligt arbetstidsschemat i enlighet med medeltimlön, till tjänstemän såsom lön för sjuktid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden måndag–lördag.

Exempel 4

En person som arbetar i dagskift håller en faderskapsledighet på sex vardagar. Han antecknar faderskapsledighet för tiden 20.12 –27.12 eftersom helgdagarna inte förbrukar faderskapsledigheten. Julafton är inte en helgdag utan en vardag, varför den påverkar faderskapsledigheten.

| | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| må | ti | on | to | fr | lö | sö | må |
| 20.12. | 21.12. | 22.12. | 23.12. | 24.12. | 25.12. | 26.12. | 27.12. |
| P (is) | P (is) | P (is) | P (is) | - (fl) | - | - | P (is) |

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledigheten enligt hans arbetsskift. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning hos FPA för tiden 20.12–24.12 och 27.12.

Ytterligare information

Kemiindustrin rf:s arbetsmarknadsombud

Industrifacket rf

BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION

- Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.
- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken
- Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsutjämningschema (KA 6 § 9 punkten)
 - I fråga om utjämningschemat för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 29.2 § i arbetstidslagen.
 - I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 30.1 § i arbetstidslagen.
 - Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningschemat ska förhandlas med huvudförtroendemannen.
- Lokala avtal (KA 39 §)
 - Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.
- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, Förhandlingsordning)
 - Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om arbetstagares lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningen bör förtroendemannen ges all den information som är av vikt för utredningen av fallet.

- Lönestatistik- och personuppgifter (Allmänt avtal 5 kap.)
 - Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Löneuppgifter, som gäller arbetstagargrupper på mindre än sex personer lämnas inte.
 - Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik med ovan förutsatt innehåll, bör om de löneuppgifter som lämnas till huvudförtroendemannen avtalas skilt.
 - Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för arbetstagarerna i sitt verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagarare som vid tidpunkten i fråga står i arbetsförhållande till företaget.
 - Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.
 - Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med de system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget och de fastställnings- och beräkningsregler som används för beräkning av de miljö tillägg som hänför sig till olika löneformer.
- Uppgifterna om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal 5 och 8 kap.)
 - Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få uppgift om de underleverantörer som verkar inom deras verksamhetsområde samt om den arbetskraft som i underleverantörernas tjänst arbetar på arbetsplatsen (Allmänt avtal 5 kap., Lönestatistik- och personuppgifter).
 - Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta inte på grund av arbetets brådskande natur eller annan motsvarande orsak är möjligt kan informationen i dessa exceptionella fall ges även i efterhand utan dröjsmål. Ovan nämnda uppgift meddelas såvitt möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig. (Allmänt avtal 5 kap., Uppgifterna om utomstående arbetskraft).

- Företag som anlitar utomstående arbetskraft bör på anmodan för huvudförtroendemannen klargöra frågor i anslutning till dylika arbetstagares arbete (Allmänt avtal punkt 8.3).
- Bokföring av arbetstiden (Allmänt avtal 5 kap.)
 - Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med bokföring som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (872/2019).

- Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 2 kap 11 § i samarbetslagen:

- Om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa.
- Två gånger per år en enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.
- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal punkt 7.3)
 - Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet
- Permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Uppsägningsskyddsavtal 18 §)
 - Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, skall vederbörande förtroendemann underrättas om detta
- Att frångå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (Uppsägningsskyddsavtal 19 §)

Innan avtalet tecknas informeras förtroendemannen om avtalets innehåll. Arbetstagaren har rätt att anlita förtroendemannens sakkunskap vid tecknandet av avtalet.

BILAGA 3 MÖJLIGHETER ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET

Punkter i kollektivavtalet om vilka lokala avvikande avtal kan ingås

Plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, den kemiska basindustrin

| Kollektivavtalspunkt | Fråga som kan avtalas lokalt |
|--|---|
| Löneförhöjningar 2023 och 2024 | <ul style="list-style-type: none">• Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det• Ändring av tidpunkten för löneförhöjningar• Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs• Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023 |
| 5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande, Introduktion och handledning i arbetet | <ul style="list-style-type: none">• Avtal om uppsägningstider• Återanställning• Lokalt kan avtalas om betalning av handledningsersättning även av annan typ. |
| 6 § Ordinarie arbetstid | <ul style="list-style-type: none">• Förlängning av arbetstiden per dygn• Arbetstidsbank• 10 timmar<ul style="list-style-type: none">- avstående från tidsfristen för meddelande- tidpunkt för beviljande av ledighet• Nattarbete i andra situationer än de enligt 8 § i arbetstidslagen• Inledande och avslutande arbete<ul style="list-style-type: none">- lokala avtal- betalning av ersättning som en fast månadsersättning• När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds |

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Tidpunkter för ändring av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden • Tidpunkt för betalning av tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete • Tidpunkt för ändring av skiftarbete • Betalning av ersättning för skiftarbete, söndagsersättning och ersättning för stor högtidsdag och dylika som en fast månadsersättning • Allokering av lön för ordinarie arbetstid till en timavlönad arbetstagares oavlönade arbetstidsförkortningsdagar • Periodarbete |
| 7 § Arbetstiden i dagararbete och ett- och tvåskiftsarbete | <ul style="list-style-type: none"> • Beviljande av utjämningsledighet <ul style="list-style-type: none"> - tidpunkt för beviljande - längd på oavlönad ledighet - ersättning i pengar - anmälningstider - sätt på vilket ledigheten ges • Organisering av ordinarie arbetstid per vecka |
| 8 § Intermittent treskiftsarbete | <ul style="list-style-type: none"> • Individuellt beviljande av skiftledigheter eller en del av dem |
| 10 § Vilotider | <ul style="list-style-type: none"> • Måltidsrast <ul style="list-style-type: none"> - längd - inkluderande i arbetsdagen • Tillfällig eller permanent utjämning av dygnsvilan • Ersättning för arbete under veckoledigheten i pengar • Längd på vilopaus i övertidsarbete |
| 11 § Övertidsarbete, Utbyte av övertidsarbete till fritid | <ul style="list-style-type: none"> • Byte av lön för övertidsarbete eller övertidsersättningens förhöjningsdel mot motsvarande ledighet • Som granskningsperiod för maximal arbetstid kan man i stället för ett kalenderår lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor. |

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

| | |
|---|--|
| 13 § Jourberedskap | <ul style="list-style-type: none"> • Jourberedskap - tidpunkt - ersättning som betalas |
| 18 § Löneutbetalning | <ul style="list-style-type: none"> • Utbetalning av löner en gång i månaden |
| 22 § Ersättning för stor högtidsdag | <ul style="list-style-type: none"> • Tidpunkt för betalning av ersättning för stor högtidsdag • Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgaften i dagarbete får bytas mot ledighet |
| 23 § Resekostnader och dagtraktamenten | <ul style="list-style-type: none"> • Betalning av måltidsersättning • Fastställande av resereglemente |
| 24 § Arbete utomlands | <ul style="list-style-type: none"> • Överenskommelse om villkor för arbete utomlands • Överenskommelse om andel av dagpenningen för gratis bostad • Fastställande av resereglemente |
| 27 § Semester | <ul style="list-style-type: none"> • Beviljande av semester utanför semesterperioden • Betalning av semesterlön på den vanliga lönebetalningsdagen • Betalning av semesterpenning på den vanliga lönebetalningsdagen • Beviljande av semester utanför semesterperioden • Betalning av semesterpenning i en eller flera rater • Ersättning av semesterpremie med motsvarande ledighet |
| 34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga | <ul style="list-style-type: none"> • Granskning av huvudförtroendemannens löneutveckling och behov av befrielse minst en gång per år på ett sätt som avtalas lokalt |
| 39 § Lokala avtal | <ul style="list-style-type: none"> • Tillvägagångssätt vid lokala avtal - parter - formen på ett lokalt avtal |
| 45 § Anlitande av utomstående arbetskraft | <ul style="list-style-type: none"> • Anlitande av hyrd arbetskraft |
| Allmänt avtal | <ul style="list-style-type: none"> • System för uppföljning av utvecklingsverksamhet • Huvudförtroendemannens och |

Bilaga till kollektivavtalet,
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>arbetarskyddsfullmäktiges eller deras suppleanters samtidiga deltagande på fackföreningskurser i små och medelstora företag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sammanslagning av uppgiften som förtroendeman med uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig • Val av avdelningens förtroendeman • Val av arbetarskyddsfullmäktig • Befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktig • Storleken på månadsersättningen till arbetarskyddsfullmäktig • Utlämnande av lönestatistik och personuppgifter • Anlitande av hyrd arbetskraft |
| Avtal om uppsägningsskydd | <ul style="list-style-type: none"> • Längden på samarbetsförhandlingarna • Tider för anmälan om permittering • Sätt för genomförande av permittering • Meddelande om återupptagande av arbetet efter permittering • Betalning av lön för uppsägningstid när en permitterad arbetstagers anställningsförhållande upphör |
| Bilagorna till kollektivavtalet | <ul style="list-style-type: none"> • Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter |
| Underteckningsprotokoll 2023–2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Arbetstidsförsök till slutet av 2025 |

BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGsutbildning

DELTAGANDE PÅ KURSER SOM ORDNAS AV INDUSTRIFACKET

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i antalet kurser och i personalrepresentanternas rätt att delta.

I små och medelstora företag deltar personalrepresentanterna i arbetet och i personalens representationsuppgifter, varvid deltagande på kurser kan orsaka betydliga nackdelar för företagets produktion eller verksamhet. Av de ovan nämnda anledningarna sker kursdeltagandet i små och medelstora företag ofta i ett långsammare tempo än i stora företag. Leveranssäkerheten får inte äventyras på grund av kurser. Övertidsarbete undviks alltid när detta är möjligt och man försöker lösa befrielse från arbetet med flexibla arrangemang.

Om en personalrepresentant har sökt sig till en kurs och arbetsgivaren har nekat deltagande eller om arbetsgivaren måste av produktionsrelaterade eller operativa skäl skjuta upp kursen, försöker man gemensamt hitta en ny, lämplig tidpunkt. I oklara situationer kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins experter på anställningsärenden.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige eller deras suppleanter samtidigt på fackföreningskurser, om inte annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren ska åtminstone i början av mandatperioden tillsammans med förtroendemannen behandla

- de mål som ska ställas/har ställts för arbetsplatsens förhandlingssystem och förhandlingssystemets funktionsduglighet
- de gemensamma målen för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, ingående av lokala avtal, arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som ordnas av Industrifacket och som omfattas av arbetsgivarens understöd
- behovet av utbildning om förtroendemannens uppgifter och de gemensamma målen samt tidsplanen och målen för denna.

Parterna rekommenderar att man för ett samtal om samma ämnen jämte utbildningsbehov med arbetarskyddsfullmäktige.

Studier

För att erbjuda mångsidigare studiemöjligheter finns i Industrifackets kursutbud även flerformsstudier. I utvecklingen av kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtalsförfaranden.

Webbstudier

Av webbstudierna kan en del vara lärarledda digitala föreläsningar som annonseras i förväg och en del studier som avläggs självständigt enligt plan. Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall även för webbstudier.

För webbstudierna utarbetas en riktgivande plan för tidsanvändningen och framstegen, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningarna kan även omfatta gemensamma webbseminarier, material för självstudier och uppgifter. Dessutom kan det finnas kompletterande material som den studerande kan använda efter eget intresse.

För att delta i webbstudier behöver den studerande en dator med tillräckliga funktioner för webbstudier som arbetsgivaren ställer till förfogande. Den studerande kan även använda sin egen dator. Om webbstudier avläggs på arbetsplatsen ska det ordnas ett arbetsrum som möjliggör deltagande i utbildningen utan störningar.

På förbundens webbplats finns en mall som arbetsgivarens och arbetstagarernas representanter kan använda för att lägga upp en plan för tidsanvändningen och framstegen.

Helsingfors den 23 november 2021

Jaana Neuvonen
Kemiindustrin rf

Anni Siltanen
Kemiindustrin rf

Hannu Siltala
Industrifacket rf

Sari Perkiö
Industrifacket rf

BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokala avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för stora högtidsdagar och de ersättningar som ska betalas för dessa
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för stora högtidsdagar och för arbete på dagen före dessa
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man genom arbetsgivarens beslut införa en förlängd semesterperiod som infaller 1.4–31.10.

Protokollsanteckning:

Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Bilaga till kollektivavtalet,
Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningsskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämlikt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare permitteringsvarselid.

BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025

KEMIINDUSTRIN RF
PLASTINDUSTRIN RF
GUMMIINDUSTRIN RF
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARE rf
INDUSTRIFACKET RF

PROTOKOLL

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2023–2025

Kollektivavtal för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin, kollektivavtal för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtal för den glaskeramiska industrin, kollektivavtal för Fiskars Finland Oy Ab:s arbetstagare, kollektivavtal för sko- och läderindustrin, kollektivavtal för ädelmetallbranschen, kollektivavtal för borst- och penselbranscherna samt kollektivavtal för båtbyggnadsindustrin.

Kemiindustrin KI rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Båtindustrins arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt unga som deltar i VALMA-utbildning möjlighet att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet ***Lär känna arbetslivet och tjäna en slant.***

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda unga lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna söks direkt från företagen inom branschen.

Av denna anledning har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt deltagare i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet *Lär känna arbetslivet och tjäna en slant*.
2. Anställningsförhållandet som enligt sommarpraktikprogrammet varar i två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden 1.6–31.8 under åren 2023–2025. Man kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För genomförandet av sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas en engångslön på **365 euro** år 2023 och **375 euro** år 2024 och 2025. I lönen ingår semesterersättning för orienteringsperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vilkas anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 29 december 2022

Kemiindustrin rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Båtindustrins arbetsgivare rf

Industrifacket rf

BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE'

ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans- eller hybridmöten. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagets anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

**ARBETSTAGARES ÅRSARBETSTID I KEMIINDUSTRIN 2023-2025
(8 timmars arbetsdag)**

| Arbetstid i kemiindustrin 2023–2025 | 2023 | 2024 | 2025 | I genomsnitt 2001-2029 |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| Arbetsveckor/år | 47,14 | 47,29 | 47,14 | 47,18 |
| Antalet dagar per år sammanlagt | 365 | 366 | 365 | 365 |
| - lördagar 1) och söndagar | 105 | 104 | 104 | 104 |
| - söckenhelger som förkortar arbetstiden | 9 | 10 | 10 | 9 |
| - semester (arbetsdagar) | 25 | 25 | 25 | 25 |
| - förkortning av arbetstiden | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| Arbetsdagar sammanlagt/år | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 213,5 | 214,5 | 213,5 | 214,4 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 210,5 | 211,5 | 210,5 | 211,4 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 204,0 | 204,0 | 204,0 | 204 |
| Arbetstimmar sammanlagt/år | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 1708 | 1716 | 1708 | 1715 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 1684 | 1692 | 1684 | 1691 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 1632 | 1632 | 1632 | 1632 |
| Arbetstimmar i genomsnitt/vecka | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 36,2 | 36,3 | 36,2 | 36,4 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 35,7 | 35,8 | 35,7 | 35,8 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 34,6 | 34,6 | 34,6 | 34,6 |
| Arbetsdag på 7.5 h (dagsarbete) | | | | |
| Arbetsdagar sammanlagt/år | 226 | 227 | 226 | 227 |
| Arbetstimmar sammanlagt/år | 1695 | 1703 | 1695 | 1702 |
| Arbetstimmar i genomsnitt/vecka | 36,0 | 36,0 | 36,0 | 36,1 |

Ovan beskrivna kalkyl illustrerar den situation, där arbetstagare är berättigad till och även använder sin rätt till en 30 vardagar lång semester under kalenderåret.