

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR
DEN KEMISKA BASINDUSTRIN
24.11.2009 – 31.1.2013

MELLAN
KEMIINDUSTRIN RF
OCH
TEAM INDUSTRIBRANCHERNAS FACKFÖRBUND RF

INNEHÅLL

| | | |
|------|--|----|
| I | ALLMÄNT..... | 5 |
| 1 § | Avtalets tillämpningsområde | 5 |
| 2 § | Föreningsfrihet | 5 |
| 3 § | Komplementavtal | 6 |
| 4 § | Kollektivavtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse..... | 6 |
| 5 § | Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande..... | 6 |
| II | ARBETSTID | 7 |
| 6 § | Ordinarie arbetstid..... | 7 |
| 10 § | Vilotider | 16 |
| 11 § | Övertidsarbete..... | 17 |
| 12 § | Utryckningsarbete | 18 |
| 13 § | Jourberedskap | 19 |
| III | ARBETSLÖNER | 19 |
| 14 § | A. Lön enligt arbete | 19 |
| 14 § | B. Individuell lön | 20 |
| 15 § | Prestationslönearbete | 22 |
| 16 § | Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete..... | 24 |
| 17 § | Överflyttning till annat arbete | 24 |
| 18 § | Löneutbetalning..... | 24 |
| 19 § | Månadslön..... | 25 |
| 20 § | Medeltimlön..... | 25 |
| IV | SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR..... | 26 |
| 21 § | Helgdagsersättning | 26 |
| 22 § | Ersättning för stor högtidsdag | 27 |
| 23 § | Resekostnader och dagtraktamenten | 27 |
| 24 § | Arbete utomlands | 31 |
| 25 § | Övriga ersättningar..... | 31 |
| V | SOCIALA BESTÄMMELSER | 32 |
| 26 § | Lön för sjuktid..... | 32 |
| 27 § | Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet..... | 35 |
| 28 § | Vården av insjuknat barn | 36 |
| 29 § | Läkarundersökningar | 38 |
| 30 § | Arbetarskydd..... | 38 |
| 31 § | Grupplivförsäkring | 39 |
| 32 § | Semester..... | 39 |
| 33 § | Matsalar och klädskap | 40 |
| VI | FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING | 40 |
| 34 § | Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga | 40 |
| 35 § | Fackavdelningens möten | 41 |
| 36 § | Innehållning av medlemsavgift till fackförening..... | 42 |
| 37 § | Anslagstavlor..... | 42 |
| VII | FÖRHANDLINGSORDNING..... | 42 |
| 38 § | Personliga angelägenheter som hänför sig till arbetsförhållandet | 42 |
| 39 § | Lokala avtal..... | 42 |
| 40 § | Bilägandet av meningsskiljaktigheter | 43 |

| | |
|--|----|
| VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER | 43 |
| 41 § Utbildning | 43 |
| 42 § Rationalisering | 43 |
| 43 § Företagets interna informationsverksamhet..... | 43 |
| 44 § Anlitande av utomstående arbetskraft..... | 43 |
| 45 § Ordningsregler | 44 |
| 46 § Avtalets giltighet | 44 |
| | |
| PROTOKOLL ÖVER FÖRNYANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR KEMISKA BASINDUSTRIN | 45 |
| | |
| LÖNESYSTEMET FÖR KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE | 49 |
| | |
| ALLMÄNT AVTAL 24.11.2009 | 54 |
| | |
| BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING..... | 67 |
| | |
| SEMESTERLÖNEAVTAL 2005 | 69 |
| | |
| UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL 2001 (TT-FFC)..... | 71 |
| | |
| BILAGA, ÅRSARBETSTIDEN ENLIGT ARBETSTIDSSCHEMAT I OLIKA ARBETSTIDSFORMER INOM KEMISKA INDUSTRIN åren 2010-2013..... | 82 |

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

TEAM INDUSTRIBRANCHERNAS FACKFÖRBUND RF

FÖR DEN KEMISKA BASINDUSTRIN

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana till Kemiindustrin rf hörande företag som idkar kemisk basindustri 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 %.

När man i kollektivavtalet avtalar om löneförhöjningar höjs hemarbetarnas löner med ett procenttal som motsvarar den allmänna förhöjningen, som från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.5.2010 är 0,9.

Protokollsanteckning:

Man avtalar separat om lönehöjningarna för år 2011 och 2012 på hösten 2010 och hösten 2011.

Deltidsarbete

Det är fråga om deltidarbete i de situationer där arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet fortgående eller genomsnittligt 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 altemneringsledighet.

Deltidsarbetande arbetstagares i detta kollektivavtal avsedda ekonomiska förmåner fastställs i proportion till den avtalade arbetstiden och full arbetstid.

2 § Föreningsfrihet

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 uppsägningskydd 10.5.2001

Semesterlöneavtal 21.3.2005

Avtalet om arbetarskyddscentralen jämte arbetsreglemente 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

Kemiska industrins allmänna avtal 8.6.2007

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.

5 § Arbetsförhållandets uppkomst och upphörande

Arbetsgivarens direktionsrätt

1. Arbetsgivares rätt är att anställa och avskeda arbetare samt att bestämma om arbetsledningen. Arbetare är skyldig att iakttas av arbetsgivaren eller dennes representant utfärdade bestämmelser och direktiv, ifall dessa inte strider mot gällande lag, detta kollektivavtal eller arbetsreglementet.

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

Interimistiskt arbetsbetyg

2. Under pågående arbetsförhållande skall arbetstagare vid behov erhålla ett interimistiskt arbetsbetyg. Av betyget bör framgå hur länge arbetsförhållandet varat, arbetsuppgiftens natur, samt ytterligare, ifall arbetstagaren därom anhåller, vitsord för hans arbetskicklighet, flit och uppförande.

Visstidsarbetsavtal

3. Arbetsavtal kan ingås för viss tid, om arbetets art, vikariat, arbetspraktik eller annan därmed jämställbar 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. 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:

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.

Orientering och handledning

4. Arbetsgivaren bör på sätt som avses i § 34 i lagen om skydd i arbete se till att nya arbetstagare får tillräcklig orientering och handledning i sitt arbete.

Arbetsorientering är en planmässig utbildningsverksamhet, där ny arbetstagare under ledning av en handledare introduceras enligt ett på förhand upplagt och godkänt inskolningsprogram för att lära sig känna arbetsplatsen och de arbetsuppgifter som han kommer att utföra samt för att uppmärksamgöras på de i arbetsmiljön förekommande faromomenten och hur de kan avvärjas.

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 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.

Protokollsanteckning:

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

Uppsägningstider

5. Uppsägningstiderna fastslås enligt § 3 avtalet om uppsägningsskydd, om man inte kommit överens om annan uppsägningstid i samband med uppsägningen.

Återanställning

6. Återanställningen fastställs enligt § 19 i avtalet om uppsägningsskydd, om man inte lokalt kommit överens om annat med förtroendemannen.

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 för arbetet på förhand uppgjorts ett arbetstidsschema 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 under en period av högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

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

Förbunden rekommenderar att man före ibruktagandet av ett nytt arbetstidsarrangemang gemensamt konstaterar till vilken av kollektivavtalets arbetstidsformer arrangemanget hör.

Periodarbete

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

Nattarbete

Nattarbete kan med lokalt avtal utföras även i andra än i arbetstidslagens 26 § avsedda situationer.

Fridagar

Man bör eftersträva att arbetstagare utöver söndagen har en annan fridag under veckan. Ifall den andra fridagen förläggs till en fast veckodag, bör den, så vitt 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 kontinuerligt ett- eller tvåskiftsarbete, eller kontinuerligt treskiftsarbete är påsklördag, midsommar- och julafton fridagar liksom också de lördagar under vecka då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, valborg, självständighetsdagen eller annandag jul infaller, om inte produktionstekniska skäl annat påkallar.

Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsutjämningschema

Tidpunkten för när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt behövliga pauser i arbetet bestäms av arbetsgivaren inom ramen för lagen och detta kollektivavtal. Nämda tidpunkter antecknas i den i arbetstidslagens § 35 avsedda arbetsskiftsförteckningen eller i en kombination av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden.

Arbetstidsutjämningschemat är till sin natur kollektivt och gäller den tid under vilken man på arbetstagarens arbetspunkt, avdelning eller arbetsplats använder den arbetstidsform som enligt utjämningschemat bör iakttas.

Vid uppläggningsen av ett arbetstidsutjämningschema och en arbetsskiftsförteckning bör vederbörande förtroendemän beredas tillfälle att bli hörd såsom stadgas i arbetstidslagens § 34 och 35.

När en i utjämningsystemet arbetande arbetstagares anställningsförhållande upphör sker ingen skild utjämnings av hans 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 utjämnings-schemat för arbetstiden

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

Om bestående, minst 1 månad fortgående ändringar i arbetsskiftsförteckningen eller utjämnings-schemat för arbetstiden bör meddelas till vederbörande arbetstagare senast två veckor, och om tillfälliga förändringar så vitt möjligt tre dagar innan ändringen träder i kraft. Därförinnan bör om ändring förhandlas 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 ibruktagandet av den nya arbetstidsformen fastställs arbetstiden och övriga arbetstidsbestämmelser enligt bestämmelserna som gäller den nya arbetstidsformen.

Följande bestämmelser tillämpas enbart i de företag där de 1.1.2009 i kraft trädde kollektivavtalsenliga bestämmelserna om arbetstid tagits i bruk som sådana:

Ifall en arbetstagare som arbetar på timlön bestående övergår från en arbetstidsform till en annan, och inte i samband med reformen av arbetstiden 1.1.2009 har fått individuell höjning av lönen enligt arbetstidsformen i fråga, betalas till honom ett separat tillägg för de arbetstimmar, vilka arbetstagaren utför i arbetstidsformen i fråga. Det separat tillägget är 1,5 % vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till intermittert treskiftsarbete och 6,5 % vid övergång från dag- eller tvåskiftsarbete till kontinuerligt treskiftsarbete samt 5,2 % vid övergång från intermittert till kontinuerligt treskiftsarbete.

På motsvarande sätt betalas till arbetstagare med månadslön ett separat tillägg som är 4 % av den individuella timlönen då han bestående övergår från dag- och två- eller ettskiftsarbete till intermittert eller kontinuerligt treskiftsarbete och han inte i samband med reformen av arbetstiden 1.1.2009 har fått individuell höjning av månadslönen enligt arbetstidsformen i fråga.

Nya arbetstagare

Till en arbetstagare med timlön som börjar arbeta i intermittert treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 1,5 % och till en arbetstagare som börjar arbeta i kontinuerligt treskiftsarbete ett tillägg på 6,5 %.

Till en arbetstagare med månadslön som börjar arbeta i treskiftsarbete betalas ett separat tillägg på 4 %.

Hur tillägget räknas ut

Ovan nämnda tillägg räknas ut på arbetstagarens individuella timlön och betalas för de timmar som utförs i arbetstidsformen i fråga.

Protokollsanteckning:

Till en person till vars ordinarie arbete hör att övergå från en arbetstidsform till en annan (t.ex. avlösare, inhoppare) betalas ovan nämnda tillägg i enlighet med vilken form av arbetstid han till största delen utför under arbetsveckan.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete skall arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och med högst tre veckors intervaller växla. Arbetstagare kan dock, då härom överenskommes, kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Avvikelser

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

Igångsättnings- och avslutningsarbeten

Med ingångsättnings- och avslutningsarbete avses arbete:

- 1) som är nödvändigt för att arbetsplatsens övriga arbetstagare kan utföra arbete under hela den ordinarie arbetstiden;
- 2) som i skiftarbete är nödvändigt för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om utförande av ingångsättnings- och avslutningsarbete kan avtalas med arbetsavtal. Dyligt arbete får utföras högst fem timmar per vecka utöver det i § 19 arbetstidslagen avsedda maximala antalet övertidstimmar.

Om den ersättning som skall betalas för ingångsättnings- och avslutningsarbete har stadgats i arbetstidslagens § 22 och 23 samt § 39, moment 3.

Omvandling av tilläggen

Lokalt kan avtalas att de till olika arbetstidsformer hörande olika löneraterna, såsom t.ex. tillägget för arbetstidsutjämning, skifttilläggen, söndagsarbetsförhöjningarna osv. kan utbetalas som fasta separata tillägg per timme eller per månad.

Avtal om flyttning av lönebetalningstidpunkten

Lokalt avtal kan ingås om att tidpunkten för betalning av lön för ordinarie arbetstid för längre löneperioder, söckenhelgersersättningar, semesterpremier eller andra lönedelar till timavlönade arbetstagare flyttas (tidigareläggas eller framskjutas) till en längre friperiod för arbetstidsutjämning. Man kan också flytta utbetalningen av en 4,9 % andel av lönen till en friperiod för arbetstidsutjämning.

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

7 § Arbetstiden 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 förkortas endast av kyrkliga högtidsdagar, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton och nyårsdagen.

Arbetstidens längd

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I dessa arbetstidsformer arbetande arbetstagares arbetstid utjämnas med 100 timmar under kalenderåret. Utjämnningen sker antingen genom att under kalenderåret bevilja det antal fridagar för arbetstidsutjämning (utjämningsdagar) som motsvarar 100 timmar per kalenderår, eller genom att använda genomsnittlig veckoarbetstid. Arbetstidsutjämnningen verkställs så att drifts- och servicetiderna kan säkras.

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

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

Utgämning av arbetstiden/arbetstidsutjämningsdagar

Utgämningens antal 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.

Intjäningen av ledighet

| | | | |
|-------|-----------------|------|----------|
| minst | 17 arbetsdagar | 1 | fridag |
| minst | 35 arbetsdagar | 2 | fridagar |
| minst | 53 arbetsdagar | 3 | fridagar |
| minst | 71 arbetsdagar | 4 | fridagar |
| minst | 88 arbetsdagar | 5 | fridagar |
| minst | 105 arbetsdagar | 6 | fridagar |
| minst | 121 arbetsdagar | 7 | fridagar |
| minst | 138 arbetsdagar | 8 | fridagar |
| minst | 155 arbetsdagar | 9 | fridagar |
| minst | 172 arbetsdagar | 10 | fridagar |
| minst | 189 arbetsdagar | 11 | fridagar |
| minst | 205 arbetsdagar | 12,5 | fridagar |

Vid intjäning av arbetstidsförkortningsdagar betraktas som utförda ordinarie arbetsskift även sådana som enligt arbetstidsutjämnningssystemet 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 jämställs med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till deltagande i kommunalfullmäktiges eller -styrelses samt av dessa tillsatta nämnder eller andra permanenta organs möten, liksom också den tid som åtgår till deltagande i Kemifacket rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, arbetarens 50- och 60-årsdagar, egen bröllopsdag, 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. Ifall det tidsbundna arbetsavtalet förlängs intjänas ledighet från början av anställningsförhållandet.

Beviljande av utjämningsledighet

Ifall 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. Lokalt avtal kan ingås om andra tidsfrister för meddelandet.

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

Ifall avsikten är att utan avbrott ge flera än fyra redan intjänade utjämningsdagar utan lön, ska 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 arbetsdagar/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 arbetstiden/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-schema för minst den tid, under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka skall utjämnas till genomsnittet. De arbetstidsutjämnings-system som används uppgörs för varje företag skilt.

Den genomsnittliga arbetstiden kan växla från år till år beroende på hur söckenhelgerna infaller och är således år 2010 i genomsnitt 36,6 timmar, år 2011 i genomsnitt 36,2 timmar, år 2012 i genomsnitt 36,1 timmar och år 2013 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka. Antalet årliga arbetstimmar framgår av en tabell som finns som bilaga till detta kollektivavtal.

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:

- tidsperioden under vilken arbete skall utföras i dag-/tvåskiftsarbete 365 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar ./ 7 dagar/vecka gör 52,14 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 5 veckor
- det verkliga antalet arbetsveckor 47,14 veckor

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 47,14 veckor x 36,4 h/vecka, dvs 1716 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 214 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 i dag- och tvåskiftsarbete skall utföras 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dgr ./ 7 dgr/vecka, dvs. 28 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 3 veckor
- de verkliga antalet arbetsveckor är 25 veckor

Under ovan nämnda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 25 veckor x 36,4 h/vecka, dvs. 910 h, vilket omräknat i 8 timmars arbetsskift betyder 114 arbetsskift.

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

Med arbetad tid likställda dagar

Arbetstidsutjämningsdagarna är likställda med arbetade dagar vid fastställning av semesterns längd, dock minskat med de ordinarie fridagarna som ingår i kalendermånaden före en arbetstagare som utför dagarbete.

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 i intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 8 timmar per dygn och på lång sikt i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Beroende på hur söckenhelgerna infaller kan den

genomsnittliga veckoarbetstiden växla från år till år så, att den i genomsnitt är 36,1 timmar per vecka år 2010, i genomsnitt 36,1 timmar per vecka år 2011, i genomsnitt 35,6 timmar per vecka år 2012 och i genomsnitt 35,7 timmar per vecka år 2013. Det årliga antalet arbetstimmar framgår av tabellen som finns som bilaga till detta avtal.

Utjämning av arbetstiden

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 kalenderår.

Arbetstidsutjämnningen sker så att man i arbetstidsutjämningschemat 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 utjämningschemat.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att arbetstidsutjämningschemat 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 arbetstidsutjämning.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt arbetstidsutjämningschemat, bör arbetstagaren ges motsvarande ledig tid vid annan tidpunkt. Istället för söckenhelg ersättning betalas till arbetstagare för ifrågavarande ledighet ersättning enligt medeltimlön. Ovan nämnda gäller dock inte arbetstidsform 36.

Med arbetad tid likställda dagar

Vid fastställning av semesterns längd betraktas ledigheterna enligt arbetstidsutjämningschemat (-dagar) som jämställda med arbetsdagar, för dagarbetares del avdras dock det antal sedvanliga fridagar, som ingår i kalendermånaden i fråga.

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 år.

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

Arrangerandet av den ordinarie arbetstiden

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 utjämnings-scheman som används uppgörs lokalt vid vart företag.

Exempel 1

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

- tidsperioden under vilken arbete skall utföras i kontinuerligt treskiftsarbete 365 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 365 dagar ./ 7 dagar/vecka, dvs. 52,14 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 5 veckor
- det verkliga antalet arbetsveckor 47,14 veckor

Under ovan avsedda tidsperiod är den kollektivavtalsenliga arbetstiden 47,14 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 1632 timmar, 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 i kontinuerligt treskiftsarbete skall utföras 196 kalenderdagar
- samma uttryckt i arbetsveckor, dvs. 196 dgr ./ 7 dgr/vecka, dvs. 28 veckor
- arbetstagarna är under denna tid på semester 3 veckor
- det verkliga antalet arbetsveckor är 25 veckor

Under ovan nämnda 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 det innebär att i arbetstidsplanen för ovan nämnda tidsperiod bör således ingå 108 arbetsskift.

Ifall det i ovan avsedda 28 kalenderveckors tidsperiod för enskild arbetstagares del ingår längre, andra än i punkt 6 i denna paragraf avsedda frånvaroperioder utan lön, exempelvis en längre tids arbetsoförmåga utan lön, faderskapsledighet, altemneringsledighet, studieledighet eller dylikt, beaktas dylik tid som en på arbetsveckorna förkortande faktor på samma sätt som för den i exemplet nämnda semesterns del.

Med arbetad tid likställda dagar

Vid fastställning av semesterns längd betraktas ledigheterna enligt arbetstidsutjämnings-schemat (-dagar) som jämställda med arbetsdagar, för dagarbetares del avdras dock det antal sedvanliga fridagar, som ingår i kalendermånaden i fråga.

10 § Vilotider

Daglig vilopaus

1. I regelbundet dag- och ettskiftsarbete har arbetstagare enligt förutsättningarna i arbetstidslagens § 28 en 1 timmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2. När arbetsgivare och arbetstagare därom kommer överens kan även i dagarbete hållas en halvtimmes måltidsrast så att arbetstagaren därunder fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Med lokalt avtal kan man komma överens om att en arbetstagare i dagarbete inte håller matpau, utan han bereds tillfälle att inta måltid i mitten av arbetsdagen vid tidpunkt som med avseende på arbetet är lämpligast.

3. 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.

Rekreationspau

4. Arbetstagare har rätt att två gånger dagligen på arbetsplatsen hålla en rekreationspau så, att det så litet som möjligt stör produktionen.

Vilopaus

5. I fall arbetstiden överskrider 10 timmar per dygn har arbetstagaren rätt att hålla en högst halv timmes vilopaus efter åtta timmars arbete.

Dygnsvila

6. 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.

Från det ovan nämnda kan tillfällig avvikelse göras under högst tre på varandra följande dygnsvilotider per gång i fall som avses i arbetstidslagen § 29 moment 2. Vilotiden bör dock vara minst fem timmar och arbetstagaren bör ges i lagrummet avsedda ersättande vilotider så fort som möjligt, dock senast inom förloppet av en månad.

Ledighet per vecka

7. 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.

Undantag från veckoledigheten kan göras om den ordinarie arbetstiden per dygn är högst tre timmar, samt i § 32 i arbetstidslagen avsedda undantagsfall. I sistnämnda fall skall veckoledigheten ersättas på det sätt som avses i samma paragraf moment 2.

11 § Övertidsarbete

1. Arbeta, som är nödvändigt för verksamheten och arbetets regelbundna fortgång vid industriinrättningen och som inte kan förläggas till ordinarie arbetstid, utförs såsom 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 erläggs 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 erläggs 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.

Fastställningen av övertidsarbete vid övergång till annan arbetstidsform

9. Ifall arbetstagare under arbetsveckan arbetar i annan arbetstidsform fastställs veckoövertidsarbetet på basis av arbetsskiftförteckningen i den arbetstidsform där han arbetat mest under veckan i fråga.

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 icke överenskommit om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande fritid.

Ersättning enligt reglerna för övertid per vecka

11. Ifall arbetare på grund av semester, sjukdom, arbetstidsutjämningsdagar som avses i 7 § i kollektivavtalet, permittering på grund av ekonomiska eller produktiva skäl, resa utförd på arbetsgivarens order, utbildning som avses i allmänna avtalets 7.1 eller 7.2 punkt, eller reservövning inte har haft möjlighet att arbeta på arbetsdagarna enligt arbetsveckans arbetstidsutjämnings-schema så många timmar att det skulle motsvara hans ordinarie veckoarbetstid och han arbetar på fridagen enligt arbetstidsutjämnings-schemat, erläggs för arbetstimmar utförda på fridagen övertidsersättning så som det är avtalat angående veckoövertidsarbete.

Övertidsarbete utbyts 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 9 veckor efter det övertidsarbetet utförts.

Maximiantalet övertidstimmar

13. Med avvikelse från arbetstidslagens § 19 används enbart kalenderåret som granskningsperiod för uppföljningen av övertidsarbete.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertid får han hålla en 15 minuters vilopaus som inräknas i arbetstiden. Om de vilopauser som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av § 28 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 erhålls timlönen för arbetare på månadslön genom att dividera månadslönen i dag- och tvåskiftsarbete och intermittent 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 medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast en timme efter kallelsen.
2. 25 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast 2 timmar efter kallelsen.
3. 10 % av medeltimlönen ifall arbetstagaren är skyldig att påbörja arbetet senast 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.

Man kan lokalt avtala annorlunda om den ersättning som betalas för jourberedskap och för hur den fastställs.

III ARBETSLÖNER

14 § A. Lön enligt arbete

Svårigheten i kemiska basindustrins arbetstagares uppgiftshelheter fastställs enligt lönesystemet som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

Lön enligt svårighetsklass

1. Klasslönerna för fullt arbetsföra arbetare över 18 år är från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.5.2010 följande:

| Svårighets- klass | Svårighets- poäng | cent/h | €/mån |
|----------------------|----------------------|--------|-------|
| 1 | 33 – 58 | 1027 | 1659 |
| 2 | 59 – 75 | 1113 | 1798 |
| 3 | 76 – 92 | 1204 | 1945 |
| 4 | 93 – 109 | 1307 | 2110 |
| 5 | 110 – | 1414 | 2284 |

Normtimlöner för unga arbetare

2. Då unga arbetare utför samma arbete som vuxna arbetare och han besitter den i arbetet förutsatta arbetsförmågan och -erfarenheten samt kompetensen och hans arbete inte utöver övertidsstadgandena begränsas av andra lagstadganden, fastställs hans lön enligt lönegrunderna för ifrågakänt arbete. För övrigt är normtimlönerna för arbetare mellan 15-17 år följande

Normtimlönerna för unga arbetstagare är från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.5.2010:

| | cent/h | €/mån |
|--------------|--------|-------|
| 15 år fyllda | 768 | 1298 |
| 16 år fyllda | 780 | 1319 |
| 17 år fyllda | 788 | 1332 |

Protokollsanteckning 1:

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

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra under 25-åriga unga arbetstagares praktikmöjligheter kan den högsta normtimlönen för unga arbetstagare betalas i följande fall:

- när det är fråga om obligatorisk praktiktid som hänför sig till examen
- för den tid som unga studerande vid yrkesskola, teknisk läroanstalt eller högskola fungerar som sommarpraktikanter.

Protokollsanteckning 3:

Hösten 2010 och hösten 2011 avtalas separat om lönerna enligt svårighetsklass och om normtimlönerna för unga arbetstagare för åren 2011 och 2012.

14 § B. Individuell lön

Fastställning av den individuella lönen

1. Åt fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år kan betalas individuell lön som överstiger lönen enligt arbetsuppgift.

2. Den personliga lönedelen kan fastställas utgående från arbetstagarens personliga kunnande, kompetens och arbetsprestation eller andra faktorer som stöder nåendet av de målsättningar som ställts för utvecklingen av kunnandet bland företagets personal eller för utvecklingen av verksamhetsmetoderna o.s.v. 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 faktorerna kunnande, 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 nåendet 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 så klart som möjligt, 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.

Diskussionerna 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 vederbörandes 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 såsom följer:

| Tjänstetid | Tillägg cent/h | €/mån |
|------------|-------------------|-------|
| 5 - 9 år | 16 | 26 |
| 10 - 14 år | 21 | 36 |
| 15 - 19 år | 27 | 46 |
| 20 - 24 år | 37 | 62 |
| över 25 år | 45 | 77 |

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 i semesterlagens 7 § nämnda dagarna som likställs med arbetad tid kumulerar tjänsteårstillägget.

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, utföres arbetet som prestationslönearbete för höjande av produktion och förtjänst.

Prissättningsgrund

Prissättningen av prestationslönearbete bör grunda sig på av arbetets svårighetsgrad betingade löner.

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 etc.) beror på t.ex. arbetares noggrannhet, arbetsskicklighet eller annan dylik faktor. Premielönearbetet bör prissättas på så sätt, att vid normal prestationsnivå förtjänsten 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 förtjänstnivån uppfyller prissättningsbestämmelserna.

Avtal om ackord

4. I sådant ackordsarbete, för vilket fast ackordsprislista inte uppgjorts, överenskommer arbetsgivaren och den eller de arbetare, som ackordsarbetet erbjuds åt, om möjligt redan innan arbetet vidtar, om ackordspriset, varöver arbetaren bör erhålla intyg samt behövliga 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 produktionsmetoderna, 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, skall han anmäla härom till arbetsgivarens representant i och för kontroll av beräkningen, men arbetet görs dock till förenämnda 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.

Avslående av ackord

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

Gruppackord

8. Vid gruppackord erhåller arbetaren sin andel av ackordsvinsten i förhållande till sin personliga timlön och det antal arbetstimmar, varmed han deltagit i gruppackordet, såvida ej vederbörande arbetare och arbetsgivaren sinsemellan annorlunda avtalat.

Avbrytande av ackord

9. Är arbetare 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 av nöden för att hålla den egna produktionsapparaten i gång och i skick, och kan det arbete, som vållat avbrott, inte ordnas såsom ackord, betalas åt arbetaren för den tid avbrottet varar, dock för högst 6 arbetsdagar, enligt hans medeltimlönt beräknad lön. Fortgår tidlönsarbetet längre än 6 arbetsdagar, betalas för detsamma därefter personlig timlön.

Protokollsanteckning:

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 erhålla nödig information och utbildning rörande undersökningsmetoderna samt i fråga om hur resultaten eventuellt kommer att användas vid lönesättningen.

Protokollsanteckning:

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 106 cent för varje timme i kvällsskift och 198 för varje timme i nattskift. Från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.5.2010 är kvällsskiftstillägget 107 cent och nattskiftstillägget 200 cent per timme.

Kvälls- och nattarbetstillägg

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.

17 § Överflyttning till annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Ifall på tidlön sysselsatt arbetare 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 bestäms enligt det arbete som han utför.

Högre avlönat arbete

2. I sådana fall där arbetare, 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. Lön utbetalas på avtalade lönebetalningsdagar minst två gånger i månaden. Lokalt kan avtalas att lönerna utbetalas en gång per månad. Infaller löneutbetalning på en söndag eller högtidsdag, betalas lönen föregående vardag.

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 3 arbetsdagar efter det arbetsförhållandet upphört, och vid upplösning av arbetsförhållande inom 3 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. Arbetstagaren skall i samband med löneutbetalningen få en lönespecifikation.

4. Av lönen innehålls vad arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad att avdra.

5. Anmärkingar mot den utbetalade lönen bör i fråga om penningbeloppet göras vid löneutbetalningen.

6. Avtalsparterna 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, höjs, i kompensation för uteblivna söckenhelger, arbetstagarens gällande timlön först med 4,4 %, varpå det belopp som erhålls multipliceras med talet 169.

Delning av månadslön

2. Är arbetstagaren inte berättigad att erhålla lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas den lön som skall utbetalas till honom för arbete utfört under ordinarie arbetstid enligt arbetstidsutjämnings-schemat så, att lönen för lönebetalningsperioden divideras med det antal arbetstimmar som enligt arbetstidsutjämnings-schemat ingår i denna tidsperiod, och den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka han är berättigad att erhålla lön.

20 § Medeltimlön

Beräkningsperiod

1. Då medeltimlön för ordinarie arbetstid beräknas, användes som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare på timlön

2. Arbetares medeltimlön för ordinarie arbetstid beräknas så, att den lön för arbetad tid han under beräkningsperioden erhållit i tidlöns-, ackords- samt delackords- och premiearbete, inklusive eventuella tjänstetidstillägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, exceptionellt svårt och farligt arbete samt skiftarbete, exklusive övertidsersättning samt söndagsförhöjning och ersättning för stor högtidsdag, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

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

Arbetstagare på månadslön

3. Vid beräkning av medeltimlön för arbetstagare med månadslön erhålls en den fasta månadslönen motsvarande medelförtjänst genom att addera de för beräkningsperioden överenskomna, arbetstagaren tillkommande månadslönerna jämte tjänstetidstillägg, varefter det så erhållna lönebeloppet delas med det antal timmar, som erhålls genom att multiplicera antalet månader som ingår i beräkningsperioden i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155 och i andra arbetstidsformer med talet 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.

Användningsperioden för medeltimlön

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

- under februari, mars och april användes medeltimlönen för föregående års IV kvartal,
- under maj, juni och juli användes medeltimlönen för årets I kvartal
- under augusti, september och oktober användes medeltimlönen för årets II kvartal samt
- under november, december och januari användes medeltimlönen för 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 arbetsinkomst enligt kollektivavtalet bör utgå för såväl timavlönade som månadsavlönade arbetare.

Protokollsanteckning:

Det förenämnda förpliktigar inte sådana företag att tillämpa medeltimlön, vilka kan beräkna grundlön eller ersättning för förlorad arbetsinkomst på ett enklare sätt, t.ex. på grund av att företaget endast tillämpar tidlön.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

21 § Helgdagsersättning

Helgdagsersättning

För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul betalas under nedannämnda förutsättningar åt arbetstagare med timlön 8 timmars lön i helgdagsersättning, ifall dessa söckenhelger i annat fall hade varit arbetstagarens arbetsdagar.

Helgdagsersättning betalas dock endast åt arbetstagare vars arbetsförhållande varat i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg och förutsatt att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat 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 eller på grund av orsak som i kollektivavtalet godkänns som frånvaro för vilken lön utbetalas.

Protokollsanteckning:

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 produktionstekniska orsaker och fortgått högst 2 veckor före söckenhelgen, eller av arbetsgivaren bekostad utbildning.

Protokollsanteckning:

Ifall permittering verkställts 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:

Avvikande från ovan betalas för arbetstagare i arbetstidsform 36 helgdagsersättning för söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag oberoende av om dagen i fråga enligt utjämningsystemet är arbets- eller fridag.

I det fall att arbetstagare inte är berättigad till den lagstadgade lönen för självständighetsdagen betalas åt honom för självständighetsdagen söckenhelgsersättning i enlighet med denna paragraf.

22 § Ersättning för stor högtidsdag

För alla anställda, som arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annandag påsk, Kristi himmelfärdsdagen, första maj, pingstdagen, midsommardagen, allhelgonadagen, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul, utgår lönen från kl. 06.00 under 24 timmar med 200 %:s förhöjning, 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.

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 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. För tid i övertidsarbete betalas inte här avsedd ersättning. Ersättningen innehåller inte eventuell söndagsförhöjning.

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

Kommenderingsort

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

Arbetskommendering

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

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

Skyldigheten 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 terminer kan emellertid göras beträffande sådana arbetstagare, vars arbetsavtal eller arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar, samt vid brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning:

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 sovvagnsbiljett.

Har överenskommelse gjorts före resan om att arbetstagare utnyttjar egen bil får han 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 resetiden

Åt arbetstagare betalas ersättning för resetiden för högst 16 resetimmar per arbetsdygn.

Ersättning för resetid 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 ifrågakvarande arbetsdygn hörande resetimmar 85 % av medeltimlönen.

Sker resan på ledig dag betalas ersättning enligt medeltimlön för högst 8 timmar av resetiden.

Sovplats

Har för arbetstagare reserverats sov- eller hyttplats betalas inte ovannämnda ersättning för tiden kl. 21.00-07.00.

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:

- Helt dagtraktamente betalas när arbetsresan räckt över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan räckt över 6 men högst 10 timmar.
- För del av dygn som följer på resedygn och omfattar minst 2 timmar och högst 6 timmar betalas partiellt dagtraktamente.

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

Dagtraktamentets belopp är den summa som skattestyrelsen årligen bekräftar som skattefritt.

Protokollsanteckning:

År 2010 är ovan avsedda dagtraktamente 36 euro och det partiella dagtraktamentet 16 euro.

Om arbetstagare under något av resedygnen erhåller fri kost eller kost som ingår i priset för resebiljett, avdras hälften från dagtraktamentsbeloppet. Med gratis kost avses beträffande heldagtraktamente 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

- ersättning för resekostnaderna och
- resetiden enligt punkt b) samt

- måltidsersättning i de fall där arbetstagare inte har möjlighet att äta på sin ordinarie arbetsplats eller hemma, eller när gratis kost inte serveras på arbetsplatsen.

Protokollsanteckning:

År 2010 är måltidsersättningen 9,00 euro.

Tillämpningsdirektiv:

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

Ifall inte annat överenskommit ersätts, i fall där arbetstagares i denna paragraf avsedda arbete inklusive resetiden har räckt minst 12 timmar och han därför kan återvända hem först sent på kvällen, de kostnader som härvid uppstår, med en andra måltidsersättning. Till ifrågavarande timmar räknas med också de arbetstimmar som under samma dygn utfördes omedelbart innan resan vidtog.

Protokollsanteckning:

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 bespisingförhållandena på dessa arbetsplatser är likvärdiga.

e) Övernattningskostnader

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

Inkvarteringskostnader

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

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, 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 (år 2010 10 euro).

Reseersättningar på kommenderingsorten

Är det på kommenderingsorten inte möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetare på den grund måste bo över 5 km från arbetsplatsen, så är han berättigad till ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för ifrågavarande sträcka. Är arbetare på grund av bristande allmänna kommunikationsförbindelser tvungen att använda egen bil tillämpas avtalspunkten om användning av egen bil.

Hemresor vid vissa högtidsdagar

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

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 varom 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 erhåller 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 arbetsförtjänst som förorsakas av att valnämnd eller -kommission sammanträder under hans arbetstid.

Bemärkelsedagar

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

Värnpliktsuppbåd

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

Reservövningar

4. Arbetsgivaren betalar lön för den tid arbetare befinner sig på reservövning så, att gift arbetare reservistlönen från staten medräknad erhåller fulla löneförmåner och ogift arbetare 2/3 av dem. Bestämmelsen tillämpas även på de arbetare, vilka med stöd av befolkningsskyddslagen utbildas för specialuppgifter i befolkningsskyddet.

Begravnings- och vigselfdag

5. Arbetare har rätt till ledighet från arbetet med lön på nära anhörigs begravningsdag samt på sin egen vigselfdag. Som nära anhörig betraktas arbetares maka/make, i samma hushåll boende sambo, barn och adoptivbarn, hans/hennes föräldrar, mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt svärföräldrar.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid

Karensdag

1. Åt arbetare, 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 arbetarens 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 sjuklönen utbetalningsperiod upphör.

Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetstagarens arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett av företagsläkare utskrivet läkarintyg. Av annan läkare utskrivet intyg över arbetsoförmåga räcker som grund för utbetalning av sjuklön i sådana fall där anlitande 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, egenläkarsystem eller annan motiverad orsak.

Ersättningsperiod

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

| Arbetsförhållande, som när arbetaren blir arbetsoförmögen, oavbrutet varat i | Tidsperiod |
|--|------------|
| minst 1 månad men under 3 år | 28 dagar |
| 3 år men under 5 år | 35 dagar |

5 år men under 10 år
10 år eller längre

42 dagar
56 dagar

Om en arbetstagare på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar, behandlas frånvaron som samma sjukdom.

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 minst 6 månader eller
- den av sjukdomen förorsakade arbetsförmågan har fortgått längre än sju dagar 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 lön till arbetsdagens eller skiftets slut.

Avslående av sjuklön

2. Lön för sjuktid erlaggs dock icke, om arbetaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Avdrag

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

För den tid som arbetsgivare till arbetstagare har betalt lön för sjuktid eller förlossningsledighet, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbärning lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande dagpenningen eller moderskapspenningen 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

förlossningsledighet avdra det dagpenningsbelopp eller del av beloppet, som på grund av försummelse från arbetstagarens sida blivit outbetalat.

4. Till arbetare, som är medlem av sjukförsäkring, som erhåller understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren pliktig att betala den i stöd av 1 punkten utgående lönen för sjuktid på villkor att sjukförsäkringen befrias från att till arbetaren erlagga sjukhjälp under den tid, för vilken arbetsgivaren enligt 1 punkten 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 att betala lön för sjuktid, svarar sjukförsäkringen i enlighet med sina stadgar för betalning 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.

Anmälningsskyldighet

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 utretts på ett godtagbart sätt.
- Har arbetsgivaren inte godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att hänvisa arbetstagaren till av honom utsedd läkare för undersökning. I dylika fall betalar arbetsgivaren kostnaderna för anskaffandet av läkarintyget.
- Sjukintyg är ett godtagbart intyg om det uppfyller ovannämnda förutsättningar 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 ett arbetsavtal

Om löneförmåner 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 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 skall veta när någon är borta och hur den frånvarandes arbeten skall skötas ifrågavarande dag.

- När arbetstagare med avsikt försummar att omedelbart meddela till arbetsgivaren om att han 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 med hur sjukfrånvaro utvecklas på sätt varom närmare överenskommit 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 får information och vägledning i saken redan i samband med introduktionen.

Ersättande arbetsuppgifter

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

Därefter reder arbetstagaren och hans chef ut om arbetstagaren kan anvisas s.k. ersättande arbetsuppgifter. Uppgifterna ska vara ändamålsenliga och om möjligt ska de motsvara arbetstagarens normala uppgifter. Beroende på situationen kan man för arbetstagaren ordna utbildning i stället för ersättande arbetsuppgifter.

27 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

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

Protokollsanteckning:

Enligt sjukförsäkringslagen omfattar moderskapsledigheten 105 vardagar och föräldraledigheten högst 158 vardagar. Barnets far är därtill berättigad till en 1-18 vardagar lång faderskapsledighet som uttas i fyra delar när som helst under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Fadern har dessutom rätt till faderskapspenning för högst 12 vardagar i vissa situationer som avses i sjukförsäkringslagens § 23.

Lön för moderskapsledighet

2. Till arbetstagare vars arbetsförhållande fortgått minst 6 månader före förlossningen, betalas lön för moderskapsledighet för i 26 § 1 mom. nämnda tidsperioder från den dag moderskapsledigheten börjar enligt kap. 4, paragraf 1 i lagen om arbetsavtal.

Under moderskapsledigheten betalas inte lön om arbetstagaren från vårdledighet övergått till moderskapsledighet.

Lön för faderskapsledighet

3. Till arbetstagare som stannar på sex (6) dagars faderskapsledighet betalas lön för ordinarie arbetstid. I fråga om utbetalning av lön för faderskapsledighet tillämpas samma bestämmelser som gäller utbetalning av lön för moderskapsledighet.

Totalplan

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

4. Arbetstagare som återvänder från moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet har rätt att återgå i tidigare arbete eller därmed jämställbart arbete.

28 § Vården av insjuknat barn

Då ett under 10-årigt barn plötsligt insjuknar betalas åt modern eller fadern enligt bestämmelsen i kollektivavtalet om lön för sjuktid för nödvändig, kort tillfällig frånvaro för att ordna vården av barnet eller för att vårda barnet. En förutsättning för att ersättning skall betalas är att bägge föräldrarna är förvärvsarbetande och att för frånvaron ges utredning i enlighet med bestämmelserna för lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

För samma insjukningsfall betalas ersättning endast åt den ena föräldern.

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 för både modern och fadern. En förutsättning för frånvaro är att bägge föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand bör försöka ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt kan endera föräldern bli hemma för att sköta barnet. Vid frånvaro krävs av arbetstagaren, som utredning över att frånvaron är nödvändig, uppgift på om daghemmet och de familjemedlemmar som bor i samma hushåll har möjlighet eller är lämpade att sköta barnet. Detta innebär att man inte behöver ge någon redogörelse åt arbetsgivaren över avsaknaden av grannar, kommunala hemvårdare m.fl. vårdare. Med familjemedlem avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar och äldre syskon till barnet samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3 Då barnet insjuknar mitt under arbetsdagen

Ifall avtalets övriga förutsättningar föreligger bör åt arbetstagaren betalas 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 följande dag, på vilken bl.a. tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om karenstid.

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 Hur frånvaro på grund av barns sjukdom inverkar på intjänad semester

I förteckningen över dagar likställda med arbetade dagar i semesterlagens 3 § ingår inte frånvarodagar på grund av att ett barn insjuknar. AFC och FFC har emellertid kommit överens om att frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknat inte minskar på intjäningen av semester. Enligt detta jämföras ifrågakvarande frånvarodagar med de i lagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

7 Ensamförsörjare

Som i avtalet avsedd ensamförsörjare anses också sådan person som utan speciellt hemskillnads- eller skilsmässobeslut för gott flyttat åtskils från sin make/maka samt person, vars make är förhindrad att ta del i barnets skötsel på grund av att han avtjänar sin värnplikt eller deltar i reservövning.

8 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.

29 § Läkarundersökningar

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 förtjänstförlusten i följande fall:

Det skall vara 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 en 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.

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 resetider 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

Ovan avsedda förtjänstförlust 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 påskriften 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 § Gruppplivförsäkring

Arbetsgivare är skyldig att bekosta en grupplivförsäkring för sina anställda och i förverkligandet iakttäta TT: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. Därtill tillämpas det mellan centralförbunden 21.3.2005 undertecknade semesterlöneavtalet.

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

Protokollsanteckning:

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

2. Om det i arbetares semester, som infaller under semesterperioden mellan 2.5 - 30.9. förutom söndagar förekommer andra dagar som lagenligt inte godkänns som semesterdagar blir den i kollektivavtalets 9 § 2 punkt avsedda arbetstiden motsvarigt kortare.

3. Ifall arbetena avbryts för semestertiden, betalas inte lön för avbrottstiden åt de arbetare, som inte är berättigade till semester. Inte heller får de till semester berättigade lön för längre tid än den semestertid, som enligt lag tillkommer dem.

4. Ifall 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.

Semesterpremie

6. 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.

7. Hälften av semesterpremie betalas i förväg i samband med utbetalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av förutsättningarna för erhållande av semesterpremie.

8. 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 moment 2 semesterlagens 7 §.

9. 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 lagen om arbetsavtal eller däri senare av motiverat skäl företagen ändring.

10. Semesterpremie betalas också åt arbetstagare som avgår med ålderdoms- eller invaliditetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt åt arbetstagare som efter avtjänad värnplikt återvänder till sitt arbete på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

11. Om arbetstagarens tidsbestämda anställningsförhållande eller tillsvidare gällande anställningsförhållande under semesterperioden (2.5-30.9.) upphör av orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas till honom semesterpenning för den före utgången av föregående semesterkvalifikationsår intjänade semesterdelen som han inte hunnit ta ut eller som blivit helt outnyttjad.

12. Semesterpremie 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 semesterpremie.

Lokalt avtal kan man komma överens om att semesterpremie 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 semesterpremie, utbetalas semesterpremie 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.

33 § Matsalar och klädkåp

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet bör finnas ändamålsenliga matsalar samt klädkåp, som kan låsas. Arbetsgivaren drar försorg om, att matsalarna och klädkåpen hålls rena och varma. För varje arbetsplats reserveras likaså erforderliga tvättställ.

2. Friskt vatten tillhandahålls arbetarna.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGA OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga

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

Till förtroendemannen beviljas befrielse per vecka och betalas månatlig ersättning fr.o.m. 1.5.2010 enligt följande:

| Antalet arbetstagare | Befrielse per vecka i timmar | Ersättning i euro |
|----------------------|------------------------------|-------------------|
| under 20 | 1 timme | 64 |
| 21 - 40 | 5 timmar | 64 |
| 41 - 70 | 8 " | 85 |
| 71 - 100 | 11 " | 92 |
| 101 - 175 | 15 " | 110 |
| 176 - 220 | 18 " | 117 |
| 221 - 320 | 27 " | 126 |
| 321 - 420 | 30 " | 145 |
| över 420 | helt befriad | 146 |

Arbetskyddsfullmäktigs befrielse från arbete

Arbetskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet fastställs enligt statistikcentralens (TOL 1972) näringsgrensindelning som tagits i bruk 1.4.1986.

Ersättning som betalas till arbetskyddsfullmäktig fr.o.m. den lönebetalningsperiod som närmast infaller efter 1.5.2010

Arbetsgivaren betalar ersättning till arbetskyddsfullmäktig månatligen enligt följande:

| Befrielse från arbetet timmar per vecka | Ersättning i euro |
|---|-------------------|
| under 4 | 46 |
| 4-6 | 60 |
| 7-8 | 83 |
| 9-12 | 89 |
| 13-16 | 107 |
| 17-25 | 111 |
| 26-28 | 125 |
| 29- | 139 |
| Helt befriad | 146 |

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 inberäknas inte arbetstagare på visstidsanställning som är kortare än 3 månader. Denna längd för befrielse från arbetet iaktas 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.

35 § Fackavdelningens möten

Registrerad underförening i TEAM Industribranchernas fackförbund rf, till sådan underförening hörande avdelning, arbetarlag på arbetsplatsen eller motsvarande sammanslutning har, under följande förutsättningar, möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens utgång samt vid särskild överenskommelse även under tid som infaller under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som angår arbetsförhållandena:

- Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats om möjligt tre dagar före mötet.
- Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller 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 möteslokaliteterna. 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) Funktionär vid TEAM Industribranchernas fackförbund rf har rätt att besöka till detta avtals tillämpningsområde hörande arbetsplats för att bekanta sig med förhållandena där, efter att först ha kommit överens om saken med arbetsgivaren.

36 § Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetaren givit sin fullmakt härtill, per lönebetalningsperiod av arbetarens lön medlemsavgifterna till TEAM Industribranchernas fackförbund rf och överför dem på det bankkonto, som TEAM Industribranchernas fackförbund rf härtill anvisat. Innehållning sker på sätt, varom särskilt överenskommit mellan Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation. Vid kalenderårets slut eller då arbetsförhållandet upphör ges arbetaren för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

37 § Anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från TEAM Industribranchernas fackförbund rf och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet endast anbringas på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren. 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. Ifall man inte heller på detta sätt får frågan utredd kan ovan nämnda förtroendeman överlåta frågan till huvudförtroendemannen för behandling.

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 mellan 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.

De frågor varom lokalt kan avtalas har antecknats i sakregistret som finns i slutet av detta avtalshäfte.

40 § Biläggandet av meningsskiljaktigheter

Förhandlingsplikt

1. Uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare meningsskiljaktigheter beträffande tillämpning eller tolkning av detta avtal, skall på arbetsplatsen biläggning 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 biläggas vid förhandlingar mellan förbunden, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

41 § Utbildning

För utbildningsverksamhetens vidkommande iakttas bestämmelserna i det mellan förbunden slutna allmänna avtalet.

42 § Rationalisering

1. Som del av detta avtal iakttas det mellan förbunden slutna allmänna avtalet.

2. I frågor som gäller arbets- och tidsstudier iakttas de grunder varom man kommit överens i det mellan förbunden slutna allmänna avtalet.

43 § Företagets interna informationsverksamhet

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

44 § 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 arbetare. 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 arbetare och under samma arbetsledning. 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.

45 § Ordningsregler

1. Arbetsgivaren är berättigad att anordna kontroll av arbetstiden och produktionen med användning av lämpliga apparater för övervakning eller annan kontrollapparatur. Anordningen bör vara sådan att den inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust.
2. Arbetstagare som önskar utebli från arbetet bör meddela om saken till sin förman, som beviljar befrielse från arbetet ifall driftens ostörda förlopp det tillåter. Om den anmälan om insjukning som lämnas till arbetsgivaren finns bestämmelser i kollektivavtalets § 26.
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 ett ändamålsenligt genomförd granskning förutsätter.
4. Det är ovillkorligen förbjudet att till fabriksområdet medtaga och där förtära rusdrycker.

46 § Avtalets giltighet

1. Detta avtal gäller till den 31 januari 2013 och därefter ett år i sänder, ifall det inte skriftligen uppsagts av någondera sidan senast två månader innan det löper ut.
2. Vid förhandlingar om nytt kollektivavtal är detta kollektivavtals bestämmelser i kraft, tills nytt kollektivavtal ingåtts eller avtalsförhandlingarna annars har avslutats.

* * *

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

Helsingfors den 21 december 2009

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANCHERNAS FACKFÖRBUND RF

PROTOKOLL ÖVER FÖRNYANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR KEMISKA BASINDUSTRIN

Tid 21.12.2009

Plats Kemiindustrin rf, Helsingfors

Närvarande Pekka Hotti Kemiindustrin rf

Timo Vallittu TEAM Industribranchernas fackförbund rf

1 Underteckning och förnyelse av kollektivavtalet

Konstaterades, att parterna idag undertecknat kollektivavtalet för den kemiska basindustrin i överensstämmelse med förhandlingsresultatet som nåddes 24.11.2009 och att det föregående kollektivavtalet mellan förbunden förnyas.

2 Avtalsperioden

24.11.2009 – 31.1.2013

3. Löneförhöjningarna

1.5.2010

Generell höjning

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod, som inleds närmast 1.5.2010 med en generell höjning om nio (9) cent per timme eller 15 euro per månad, dock minst med 0,6 procent.

Lokal pott

I företagen och på arbetsplatserna står från 1.5.2010 till förfogande en lokal pott om 0,3 %, som räknas ut av arbetstagarnas lönesumma för ordinarie arbete exklusive separata tillägg i april 2010. Potten används för individuell lönedel baserad på arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation. Arbetsgivaren och förtroendemannen avtalar lokalt om användningen av potten. Ifall man inte i förhandlingarna når enighet, betalas potten ut som en generell höjning om 0,3 %.

Man konstaterar gemensamt hur stor potten är och förtroendemannen eller annan företrädare för arbetstagarna har rätt att få en utredning över hur den lokala potten har fördelats. Av utredningen bör framgå antalet arbetstagare som har fått del av potten samt totalsumman av den lokala pott som har fördelats.

Lönerna enligt svårighetsklass

Timlönerna enligt svårighetsklass höjs 1.5.2010 med 14 cent med bibehållande av proportionen till den lägsta lönen enligt svårighetsklass. Månadslönerna enligt svårighetsklass höjs 1.5.2010 med 24 euro med bibehållandet av proportionen till den lägsta lönen enligt svårighetsklass.

De nya lönerna från 1.5.2010 enligt svårighetsklass finns i paragraf 14 A i kollektivavtalet.

Normtimlönerna för unga arbetstagare

Unga arbetstagares normtimlöner höjs med nio (9) cent per timme och 15 euro i månaden.

De nya normtimlönerna från 1.5.2010 för unga arbetstagare finns i § 14 A i kollektivavtalet.

Verkställandet av höjningarna i lönesystem som tillämpas lokalt inom enskilda företag

Klasslönerna i de företagsanpassade lönesystemen höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast 1.5.2010 med 0,9 procent.

Tjänstetidstillägg

Tillägget höjs med 5 %.

De nya tjänstetidstilläggen från 1.5.2010 finns i paragraf 14 B i kollektivavtalet.

Skifttillägg

Kvällsskiftstilläggen höjs från samma tidpunkt som den generella höjningen med 1 cent per timme och nattilläggen med 2 cent per timme.

Kvällsskiftstillägget är 107 cent per timme och nattskiftstillägget 200 cent per timme.

Lokalt avtalsförfarande om tidpunkten och formen för den allmänna förhöjningen

Ifall det för upprätthållandet av en enhetlig personalpolitik vid ett internationellt företag är nödvändigt, kan parterna lokalt på företagsnivå eller arbetsplatsvis ingå annat avtal om betalningstidpunkten och formen för ovan nämnda generella förhöjning och om övriga i avtalsuppgörelsen överenskomna höjningsrater.

Ifall man ingår avvikande avtal om höjningens tidpunkt och form, bör man samtidigt komma överens om en motsvarande engångsersättning för ett av ändringen eventuellt föranlett inkomstbortfall.

Med internationella företag avses närmast sådana i Finland verkande utländska företag, som har verksamhet i flera olika länder och som har en enhetlig personal- och lönepolitik.

Om man i sådana företag i enlighet med företagets lönepolitik verkställer lönehöjningar av generell karaktär vid tidpunkter som avviker från de tidpunkter då lönerna höjs enligt kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att de beaktas då kollektivavtalsenliga lönehöjningar verkställs.

De ovan nämnda lokalt avtalade höjningarna ska totalt vara minst lika stora som de i kollektivavtalet avtalade höjningarna. Ifall så inte är fallet, ska skillnaden verkställas vid den tidpunkt den generella höjningen verkställs.

Verkställandet av lönehöjningarna 1.5.2010

Lönehöjningarna verkställs i de olika avlöningsformerna i enlighet med tidigare praxis.

1.2.2011

Parterna förhandlar före 30.11.2010 om de lönehöjningar och andra justeringar av penningförmåner som ska verkställas 1.2.2011 eller närmast därpå följande lönebetalningstidpunkt.

Ifall man inte före 30.11.2010 når enighet om de lönejusteringar som ska verkställas 1.2.2011, kan vardera parten säga upp avtalet så att det löper ut 31.3.2011.

1.2.2012

Parterna förhandlar före 30.11.2011 om de lönehöjningar och andra justeringar av penningförmåner som ska verkställas 1.2.2012 eller närmast därpå följande lönebetalningstidpunkt.

Ifall man inte före 30.11.2011 når enighet om de lönejusteringar som ska verkställas 1.2.2012, kan vardera parten säga upp avtalet så att det löper ut 31.3.2012.

4. Ändringar i kollektivavtalstexten

De i underteckningsprotokollet avtalade textändringarna har fogats till de punkter de berör i kollektivavtalet.

5. Främjande av arbetshälsa och reducering av sjukfrånvaro

Avtalsparterna betonar vikten av den betydelse samarbete har för främjande av arbetstagarnas arbetslivskvalitet och yrkesbanans längd, vilka är faktorer som i anslutning till andra faktorer kan hjälpa utvecklingen av produktiviteten i företaget.

Avtalsparterna konstaterar att förebyggande och aktiva åtgärder som på arbetsplatsen vidtas har stor betydelse i arbetet att främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron. Företagshälsovårdens sakkunskap ska på ändamålsenligt sätt utnyttjas i den verksamhet som inriktas på att främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron.

Avtalsparterna ordnar under avtalsperioden gemensamma seminarier med syfte att främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron där man behandlar bl.a.:

- praxis som i kemiindustrin och i annan industrin tillämpas för att främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron
- expertorganisationernas uppfattningar om befintlig praxis

6. Upprätthållande av systemet för bedömning av arbetets svårighet

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 eventuell tillsatt bedömningsgrupp tillfälle att föra fram sina åsikter om klassificeringen, hur systemet fungerar och eventuella problem som uppstått.

7. Resultat- och vinstpremier

Vinst- och resultatpremierna är företagets egna lönetillägg. Med dem förknippas en risk att de inte betalas ut, ifall målen för resultat och vinster inte nås.

Tillägget som betalas ut i form av resultatpremie kan t.ex. grunda sig på utvecklingen i de nyckeltal som illustrerar arbetsplatsens produktiva verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och uppnåendet av ställda utvecklingsmål eller på en kombination av dessa nyckeltal.

Det tillägg som betalas i form av vinstpremie kan grunda sig exempelvis på företagets driftsbidrag eller på en rat som efter den illustrerar lönsamheten.

Användningen av resultat- och vinstpremierna, som företagsledningen bestämmer om, samt principerna för hur de fastställs och ändringen av deras grunder utreds för arbetstagarna innan de tas i bruk.

8. Arbetsgrupper

Produktivitetsarbetsgrupp

Den mellan avtalsparterna tillsatta arbetsgruppen fortsätter sitt arbete med att utveckla förbundens produktivitetssamarbete, genom vilket företagets konkurrenskraft och personalens välfärd förbättras.

Lönearbetsgrupp

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att före 21.10.2010 utreda möjligheterna att ta i bruk ett system som beaktar arbetstagarens individuella prestation, mångkunnighet och andra faktorer.

I förhandlingarna om lönejusteringarna år 2011 avtalas om tidtabellen för ett eventuellt ibruktagande och om hurudan andel av lönehöjningsmånen används som belöning för individuella prestationer.

Ifall man gemensamt konstaterar att det inte finns förutsättningar för att ta i bruk ett system för belöning av individuella prestationer, används den för detta ändamål reserverade andelen för utveckling av lönegrunderna på sätt som man separat kommer överens om.

Arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att under år 2010 reda ut arbetstagarnas arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning och därtill relaterade frågor.

9. Ersättning av resekostnader

De kollektivavtalsenliga ersättningarna för resekostnader och deras grunder bestäms under avtalsperioden enligt skattestyrelsens årliga beslut gällande dessa ersättningar.

10. Avtalets giltighetstid

Kollektivavtalet gäller till 31.1.2013 och fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om det inte senast två månader före utgången av giltighetstiden skriftligt sagts upp av någondera parten.

Medan förhandlingar om ett nytt kollektivavtal pågår gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills det nya kollektivavtalet ingåtts eller tills avtalsförhandlingarna avslutats.

11. Protokollexemplar

Detta protokoll är uppgjort i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

12. Protokolljustering

Detta protokoll anses granskat och godkänt genom avtalsförbundens underteckningar.

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANCHERNAS FACKFÖRBUND RF

Pekka Hotti

Timo Vallittu

LÖNESYSTEMET FÖR KEMISKA BASINDUSTRINS ARBETSTAGARE

1 Lönesystemets struktur

Arbetstagarens personliga totallönen 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 33 poäng och maximalt 145 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 arbetstagare kan på basis av hans personliga arbetsprestation eller annan faktor också betalas en personlig lönedel. Fastställningen av den personliga lönedelen bör ske systematiskt och de saker som bedöms bör stöda företagets verksamhetsätt 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 -diskussionerna är ett förfarande som rekommenderas vid personlig feedback till de anställda och vid kartläggning av behovet av ökad kompetens.

Tjänstetidstillägg

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

2 Lönebildningen

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

Därtill utbetalas i enlighet med kemiska basindustrins kollektivavtal skift- och övriga tillägg, tjänstetidstillägg, prestationslöner samt eventuellt andra resultat- och vinstpremie mm. potter.

3 Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass

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

Ifrågavarande löner enligt svårighetsklass tillämpas inte vid företag/verksamhetsenheter där man 1.2.2001 har i bruk ett lokalt lönesystem eller där man ingått avtal om att bibehålla ett på det tidigare lönesystemet baserat och till företaget anpassat system.

Ny arbetstagare

Vid fastställningen av ny arbetstagares lön används som ingångslön för arbetstagaren för utbildnings- och inövningstiden 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 ovan i punkt 3, andra stycket avsedda företagsanpassade lönesystem bör man också avtala om hur de i samband med kollektivavtalsuppgörelserna avtalade utöver den allmänna förhöjningen eventuellt överenskomna arrangemangen och andra förhöjningsrater i dessa system skall verkställas så att förhöjningarna oberoende av det lönesystem som används till sin kostnadseffekt uppgår till det belopp som i kollektivavtalet avtalats.

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 eventuell 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. Ifall meningsskiljaktighet uppstår iakttas den i kollektivavtalet § 40 avsedda förhandlingsordningen.

Förbunden har utarbetat gemensamt kursmaterial för att vägleda de lokala parterna i frågor om lönesystemets innehålla, underhåll och andra ärenden.

| KUNNANDE OMFÅNG OCH MÅNGSIDIGHET | LA1 Uppgifterna och/eller arbetena växlar inte | LA2 Uppgifterna och arbetena växlar tidvis | LA3 Uppgifterna växlar ansenligt inom samma kunskaps- område | LA4 Uppgifterna växlar inom olika kunskaps- områden |
|--|--|---|---|---|
| O1 IAKTTAGANDE AV GIVNA DIREKTIV Detaljerade direktiv har givits för uppgifterna. Uppgifterna utförs enligt direktiven. Inskränkta erfarenhetskrav. | 14 | 19 | | |
| O2 TILLÄMPNING AV GIVNA DIREKTIV Uppgifterna har försetts med klara direktiv, vars tillämpning förutsätter kunskaper som inhämtats genom erfarenhet. | 22 | 27 | 33 | |
| O3 OMDÖME I VALSITUATIONER Direktiven som gäller uppgiftens utförande är generella. I situationer där det gäller att avgöra mellan olika alternativ krävs innehav av yrkeskunskaper som inhämtats genom erfarenhet. | 32 | 37 | 43 | 50 |
| O4 OMDÖME OCH TILLÄMPNINGSFÖRMÅGA Uppdragen till sin karaktär allmänna. Situationer som kräver självständiga avgöranden som förutsätter såväl yrkeskunskaper som -färdigheter förekommer ofta. | 44 | 49 | 55 | 62 |
| O5 OMDÖME, AVGÖRANDE, PLANERING Uppdragen har karaktären av målsättningar. Uppgifterna kan vara helt nya. Prövningssituationer och erforderliga lösningar förutsätter lång erfarenhet inom branschen samt mfattande yrkeskunskaper. | | 63 | 69 | 76 |

| ANSVAR Graden av betydelse som arbetets utförande och till arbetet hörande avgöranden har. | VA1 Ansvaret för arbetets utförande och resultatet är sedvanligt. Arbetet har verkningar i huvudsak på det egna arbetsresultatet 10 | VA2 Ansvaret för arbetets utförande och resultat är betydande. Arbetet påverkar direkt arbetsgruppens resultat. 15 | VA3 Ansvaret för arbetets utförande är betydande. Arbetet har direkta verkningar på avdelningens verksamhet. 20 | VA4 Ansvaret för arbetets utförande och resultat är stort. Arbetet har stora verkningar på enhetens eller företagets verksamhet. 25 |
|---|---|--|---|---|
| | | | | |

| VÄXELVERKAN Med växelverkan mäts mängden arbetskontakter som hör till arbetet, kontakternas riktning samt arten av påverkan. | VU1 Arbetskontakterna är sedvanliga, gäller i huvudsak den närmaste arbetskretsen 5 | VU 2 Mängden av kontakter inom den egna arbetsgruppen/avdelningen eller mellan företagets andra arbetsgrupper/avdelningar är större än sedvanligt 10 | VU3 Mängden av kontakter som sker på eget initiativ från den egna arbetsgruppen/avdelningen utåt eller inom företaget eller sedvanliga kontakter från företaget utåt är betydande 15 | VU4 Mängden av på eget initiativ tagna kontakter med kunder eller motsvarande intressegrupper utanför företaget är betydande. 20 |
|---|---|--|--|--|
| | | | | |

| | |
|--|----|
| MILJÖFAKTORER Med miljöfaktorer avses de olägenheter som förekommer till följd av förhållandena på arbetsplatsen såsom t.ex.: buller, damm, smuts, torr ineluft, fukt, rök, gas, ånga, hetta, kyla och vibration eller faromoment såsom t.ex. speciell olycksfalls- eller strålningsrisk , risk förknippad med kemiska ämnen som används eller risk för storkatastrof. | |
| OS 1 Miljöolägenheter förekommer inte i betydande mån. Inga särskilda riskfaktorer. | 2 |
| OS 2 Miljöolägenheter/riskfaktorer förekommer i någon mån. | 6 |
| OS 3 I arbetet förekommer betydande miljöolägenheter på grund av vilka arbetstagaren är tvungen att under en ansenlig del av sin arbetstid skydda sig med ett eller flera skyddsredskap som i betydande utsträckning hämmar arbetets utförande. Riskfaktorerna är betydande. | 12 |

| | |
|--|----|
| BELASTNING Med belastning avses den totala fysiska eller psykiska belastning som är förknippad med arbetet eller olika arbetsmoment. | |
| K1 Arbetet medför knappast någon fysisk eller psykisk belastning. | 2 |
| K2 Arbetet medför fysisk eller psykisk belastning eller bundenhet. | 6 |
| K3 Arbetet medför betydande fysisk och psykisk belastning eller bundenhet | 12 |

KUNNANDE

Med kunnande mäts svårighetsgraden i självständigt omdöme och den erfarenhet som arbetet kräver.

Svårigheten är ju större

- ju oftare det förekommer situationer som kräver avgörande
- ju mer de avviker från varandra
- ju kortare tid man har på sig för att fatta ett avgörande
- ju mer myndigheternas bestämmelser och förordningar reglerar arbetsprocessen
- ju mer generella direktiven är
- ju långsammare och mer summarisk feedbacken är
- ju mer omfattande och djupare kunskaper avgörandena kräver

Omfånget och djupet i de kunskaper som behövs i avgörandesituationer illustreras av kravet på utbildning samt också den erfarenhet som behövs i avgörandena.

OMFATTNING OCH MÅNGSIDIGHET

Med omfattning och mångsidighet mäts de till uppgiftshelheten hörande olika arbetenas, uppgifternas eller kunskapsområdenas olikhet och mängd.

ANSVAR

Med ansvarsfaktorn mäts betydelsen av de avgöranden som krävs för arbetets utförande.

Ansvaret är ju större

- ju större verkningar avgörandena har på produktion, kvalitet och resultat
- ju betydelsefullare verkningar avgörandena har med avseende på miljö, arbetarskydd och allmän säkerhet
- ju större ekonomiska verkningar eller ju större verkan avgörandena har på individen

Ansvaret och avgörandenas verkningar granskas som helhet och deras samverkan bedöms ur företagets eller enhetens synpunkt

VÄXELVERKAN

Med växelverkan mäts mängden arbetskontakter som hänför sig till skötandet av arbetshelheten, deras riktning och arten av den påverkan som hänför sig till dem.

Kravet är ju större

- ju mångsidigare och omfångsrikare kommunikations- och kontaktnätet är (interna eller externa kunder, övriga organisationer, myndigheter, underleverantörer och motsvarande intressegrupper)
- ju självständigare kontakthållningen är,
- ju mer målinriktat det är till sin natur och
- ju större sakkunskap växelverkan kräver.

Delfaktorernas betydelse betonas också när det i uppgiftshelheten ingår att leda eller utveckla en arbetsgrupps eller ett arbetsteams verksamhet eller förmansansvar. Kravnivån ökar i takt med graden av självstyrning i verksamheten.

MILJÖFAKTORER

Med definieringen av miljöfaktorerna som ingår i arbetet avses bedömning av de i arbetsmiljön rådande sedvanliga eller återkommande miljöfaktorerna.

Med miljöfaktorer avses de olägenheter eller riskfaktorer som förekommer till följd av förhållandena på arbetsplatsen. Olägenheter är t.ex.; buller, damm, smuts, torr inneluft, fukt, rök, gas, ånga, hetta, kyla och vibration. Riskfaktorer är sådana som t.ex. speciell olycksfalls- eller strålningsrisk, risk förknippad med kemiska ämnen som används eller risk för storkatastrof.

Exceptionella förhållanden

Ifall det i arbetet förekommer sådana exceptionella miljöolägenheter som inte i det ovan relaterade systemet kunnat beaktas, kan till arbetstagare på sätt varom lokalt avtalas, betalas ett separat specialmiljötillägg. Ifrågavarande tillägg betalas för de arbetstimmar då exceptionell miljöolägenhet.

BELASTNING

Med belastningsfaktorn mäts den totala psykiska och fysiska belastning som ingår i uppgiften eller till den hörande olika arbetsdelar.

Uppgiften är desto mer krävande ju mer den belastar utföraren psykiskt eller fysiskt.

Psykisk belastning kan uppstå vid arbete under tidspress, vid fortgående avbrott eller störningar i arbetet eller enformighet eller krav på speciell koncentration.

Arbetets bundenhet kan förorsakas av speciellt korta eller långa arbetsskeden eller bundenhet till en viss plats.

Fysisk belastning kan förorsakas av ansträngning som arbetet kräver på grund av lyftande, bärande, ergonomiska arbetsställningar eller fortgående rörelse eller arbete som på annat sätt är tungt.

7 Fastställning av den personliga lönedelen

Principerna som skall iakttas vid fastställningen av den personliga lönedelen anges i kollektivavtalets § 14 B.

ALLMÄNT AVTAL 24.11.2009

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

Avtalsparternas syfte är att utveckla dessa målsättningar genom att utnyttja samarbetsverksamhetens olika former samt att för sin del övervaka efterlevnaden av avtalen.

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. Enskild arbetstagares säkerhet och hälsa, opartiska och jämlika bemötande utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare 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 arbetsstrid eller sympatistrejck inleds bör härom meddelas till riksförlikningsmannen samt till den andra avtalsparten så vitt möjligt minst fyra dagar före arbetsstriden inleds. 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

Till den del som i detta avtal inte annat överenskommits, tillämpas lagen om samarbete vid företagen (725/78) fram till 30.6.2007 och fr.o.m. 1.7.2007 den nya lagen (254/06) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetsplatsens arbetarskyddsverksamhet (44/2006), vilka inte utgör delar 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 tjänster 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 jämlikheten, 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 förtroendemän avses i detta avtal, ifall inte avtalstexten ger anledning till annat, av fackavdelning vald huvudförtroendemän och arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendemän. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i TEAM Industribranchernas fackförbund 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 förtroendemän är han i detta avtal avsedd huvudförtroendemän.

Lokalt kan avtalas att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller tvärtom.

Utöver val av huvudförtroendemän avtalas på fackavdelningens initiativ lokalt om till vilken avdelning, eller enhet som motsvarar avdelning, man väljer förtroendemän. 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 förtroendemän sköter (arbetar)skyddsombudets 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.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens företrädare i frågor som gäller tillämpning av kollektivavtalet.

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 förtroendemens 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. Därtill utför arbetarskyddsfullmäktig övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal tillkommer honom. 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 valet av skyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde med iakttagande av samma valprinciper som avtalats i punkt 3.1, tredje stycket om val av förtroendemän. 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 huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemans 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 meddelar förtroendepersonerna, vilka som från företagets sida deltar i förhandlingar med dem.

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 huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig vid behov antingen tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Till annan förtroendemän än huvudförtroendemän, 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 huvudförtroendemän 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 huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstförlust för ovan nämnda tider.

Ifall man inte kommit överens om annat beträffande arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter, som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen från arbete är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

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

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den lönsom 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.

Huvudförtroendeman

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

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktig erhåller 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.

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.

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

I sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren står förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, skyddsombud och övriga personalföreträdare i samma ställning oberoende av om han sköter sitt förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han 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 de för skötande av uppdraget nödvändiga diskussionerna kan föras. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är berättigade att för skötande av sina uppgifter vid behov använda företagets sedvanliga kontors- mm. materiel. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

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 huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och det behov dessa medför samt hur mycket tid därtill behövs. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att förkovra sig och avancera i yrket får inte bli lidande på grund av förtroendeuppdraget. Så länge han sköter uppdraget eller på grund av det får han inte förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppgiften. Inte heller får han förflyttas till ett mindre värt arbete ifall arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Ifall till huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig vald persons ordinarie arbete försvarar handhavandet av förtroendeuppdraget bör han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkesskicklighet, 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

Huvudförtroendemannens 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 mandatperioden 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 förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige möjlighet att delta i den yrkesutbildningen under sin mandatperiod på samma sätt som den övriga personalen kan delta.

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 huvudförtroendemann 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 yrke eller annars är lämpat för honom, kan från denna regel dock avvikelse göras.

Individuellt skydd

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

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

Förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8:1-3 §. 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

Bestämmelserna om anställningsskydd bör tillämpas på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig ännu sex månader efter det att förtroendeuppdraget 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 bör inom förloppet av en vecka från utredningens avslutande i förhandlingar mellan förbunden behandla meningsskiljaktighet som hänför sig till avslutande av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande och framställa sin egen ståndpunkt i saken. Förbundens ställningstaganden meddelas till arbetsgivaren.

4.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgift under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som suppleanter.

Om arbetsgivaren säger upp huvudförtroendemannasuppleantens arbetsavtal eller permitterar honom då när han inte fungerar som suppleant för huvudförtroendemannen eller han inte heller på annat sätt har ställning som förtroendeman, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens uppgift som förtroendeman, om inte arbetsgivaren kan visa att åtgärden beror på andra faktorer.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik- och personuppgifter

Ifall man inte branschvis eller lokalt kommer överens om annat är huvudförtroendemannen berättigad att för handhavandet av sitt uppdrag erhålla uppgifter som motsvarar EK:s kvartalsstatistik om de till hans verksamhetsområde hörande arbetstagarnas förtjänstnivå och -struktur omedelbart efter det att EK:s lönestatistik färdigställts förutsatt att det om de löneuppgifter som insamlas från företagen finns ifrågavarande statistikgruppering av uppgifterna inom respektive bransch. 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.

Huvudförtroendeman är därtill berättigad att skriftligen få namnuppgifter och uppgift om lönegrupp eller motsvarande för de inom hans verksamhetsområde arbetande arbetstagarna samt över tidpunkten för arbetsförhållandets inledande, ifall man inte lokalt kommer överens om annat. Uppgifterna lämnas en gång om året över de arbetstagare 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 hänförs till olika löneformer. Huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att erhålla 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.

Bokföring av arbetstiden

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete som uppgörs i enlighet med arbetstidslagen (605/96).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningssamlingar

Arbetsgivaren anskaffar de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som arbetarskyddsfullmäktig, företagets skyddsombud och övriga arbetarskyddsorgan behöver för skötande av sina uppgifter.

Uppgifter som gäller företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller personalens företrädare presentera uppgifter om företagets ekonomiska situation i enlighet med samarbetslagens 3 kapitel § 10.

Tystnadsplikt

För tystnadspliktens del gäller det som stadgats i samarbetslagens § 57.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ORDNANDE AV MÖTEN

Registrerad underförening i TEAM Industribranchernas fackförbund rf och dess på arbetsplatsen verksamma arbetarlag eller annan i samarbetslagen avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller arbetsplatsens arbetsrelationer på sätt varom överenskommits mellan avtalsparterna eller med iakttagande av vedertaget bruk 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

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till samt förtjänstförlusten för ordinarie arbetstid beräknad enligt medeltimlön, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Sker utbildningen helt utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Att det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf bör konstateras före anmälan till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för sådant undervisningsmaterial som kursprogrammet förutsätter, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkursers del, de ersättningar för resekostnader som fastställts i ifrågavarande kollektivavtal. Förtjänstförlust för ordinarie arbetstid ersätts såväl för kurs- som restidens del. För den tid som utom ordinarie arbetstid används till utbildning, eller resor som utbildningen förutsätter, ges ingen ersättning. För den tid som åtgår till deltagande i kursen eller för de resor som krävs för deltagande i den görs inget avdrag på lönen för personer med vecko- eller månadslön.

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. Den mellan parterna tillsatta utbildningsarbetsgruppen följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, arbetsförhållandets bestånd och anmälningstider

Arbetstagarna ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller TEAM Industribranschernas fackförbund rf som räcker en månad eller kortare tid, utan att anställningsförhållandet på denna grund avbryts, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller 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 erhåller ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt skall ersättningens omfattning klargöras.

7.4 Ersättningar

För kurs som anordnas i FFC:s eller TEAM Industribranschernas fackförbund rf:s kurscentral eller av särskilda skäl annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen mellan EK och FFC har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannan, förtroendemannanssuppleant, arbetarskyddsfullmäktig jämte fullmäktigs suppleant, medlem i arbetarskyddskommission samt till skyddsombud utbetala ersättning för förlorad arbetsförtjänst under sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemän för högst en månad och till ovan nämnda personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag 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.

Därtill betalas för de måltidskostnader som kursarrangören åsamkas av kursen en mellan förbunden överenskommen måltidsersättning för varje i ovan nämnda stycke avsedda arbetstagare för varje sådan dag som de får ersättning för inkomstbortfall.

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-, entreprenad-, 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. arbetskraftshyrning, 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 ävensom 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.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 24.11.2009 som del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

TEAM INDUSTRIBRANCHERNAS FACKFÖRBUND RF

BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Schema: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar x koefficienten för näringsgrenen= tid i timmar/4 veckor

| Koefficient för näringsgrenen fr.o.m 1.4.1986 | Näringsgren |
|---|---|
| 0.305 | 1. Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen |
| 0.291 | 2. Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning |
| 0.276 | 3. Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial |
| 0.261 | 4. Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); metallframställning; slakterier |
| 0.246 | 5. Metallvarutillverkning; byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon |
| 0.216 | 6. Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas- och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; anläggningsverksamhet |
| 0.208 | 7. Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler icke av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk |
| 0.201 | 8. Tillverkning av plastvaror; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och utrotningsmedel; tillverkning av slangar och däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen |
| 0.193 | 9. Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av andra (än i punkt 1 nämnda) mineraliska produkter |
| 0.186 | 10. Petroleumraffinering; tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen |
| 0.179 | 11. Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner |

| | | |
|-------|-----|---|
| 0.171 | 12. | Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilvaror; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten |
| 0.164 | 13. | Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater samt övriga telekommunikationsprodukter |
| 0.156 | 14. | Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter |
| 0.150 | 15. | Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg |
| 0.112 | 16. | Kontors- och kansliarbeten |

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

Centralorganisationerna har med stöd av semesterlagens (162/2005) 30 § moment ingått följande kollektivavtal om beräkningen av semesterlön och semesterersättning:

1 §

Tillämpningsområde

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

Ovan avsedda gränsdragning av tillämpningsområdet hindrar inte medlemsförbunden för dem i den avsedda avtalsområdets del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf att ansluta sig till detta avtal.

I företag som under pågående semesterkvalifikationsår ansluter sig som medlem till ovan avsedda arbetsgivarförbund, träder avtalet i kraft från början av det semesterkvalifikationsår, som följer på inträdandet.

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1 Beräkningsgrunden för arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimlön, vilken fås så, att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid, under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2 Arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen.

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

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

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 medeltimförtjänsten med det tal som fås då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Med arbetstid likställd 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 -kommissions 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 §

Ikraftträdande

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

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

Avtalet kan uppsägas årligen att upphöra vid utgången av semesterkvalifikationsåret. Uppsägningen bör härvid ske senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de till Finlands Näringsliv rf hörande medlemsförbund som avses i § 1 samt FFC:s medlemsförbund, vilka inte före den 1 maj 2005 anmält till de centralförbund som är avtalsparter, att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors den 21 mars 2005

In fidem:

Mikko Nyyslä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV rf

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL 2001 (TT-FFC)

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

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 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 arbetsavtalslagens 7:3-4 §
5. Fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7-8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Tvister 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 arbetsavtalslagens 7:3-4 §, de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans 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 arbetsavtalslagens 8:1.1 §.

Vid hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas procedurreglerna i arbetsavtalslagens 9:1-2 § och 9:4-5 §.

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 arbetsavtalslagens 7:1-2 § 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 | 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 | 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, moderskaps-, föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid 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 (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden 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 permitteringsvarseltid, 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 ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare 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 erläggs 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 förtroendeman 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

Meningsskiljaktighet 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 det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

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 erhållit i ersättning för de löneförmåner som han 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 överenskommits, göras avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 §

Permittering

Vid permittering av arbetare skall en minst 14 dagar lång tid för meddelande iakttas och permittering 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 förfaringsättet vid permitterings 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 stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitterings längd.

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, begynnelsepunkten och permitterings 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 datum samt dess 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 icke har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldradighet, 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 kändedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsupphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstages 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 om man inte kommit överens om annat.

Om en arbetstages 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 arbetstages som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet 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 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsemed 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3 Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt 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 arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid också iaktas 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.

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

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. 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 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, 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

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i det allmänna avtal som 1997 ingicks mellan TT och FFC inte hävts. Således är bestämmelserna i nämnda avtal samt i arbetsavtalslagens 7:9 § som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelserna i 17 § i detta avtal.

18 §

Meddelande om uppsägning och 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 förtroendemän 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

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som fortfarande via arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 9 månader efter det

att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

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 arbetsavtalslagens 5:7 §, 3 mom. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetshänvisning.

20 §

Sanktionssystem

Utöver det som i avtalets 13 § 4 stycke avtalats, kan arbetsgivaren inte heller utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt kollektivavtalslagens 7 § 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 pliktåtgärderna. 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 träder i kraft 1.6.2001 och är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT
Johannes Koroma Seppo Riski Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC
Lauri Ihalainen Kirsi Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND TT
FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

| | | |
|------------|-----------------------------|-----|
| Tid | 10.5.2001 | |
| Plats | TT:s kontor, Södra kajen 10 | |
| Närvarande | Johannes Koroma | TT |
| | Lasse Laatunen | TT |
| | Seppo Riski | TT |
| | Hannu Rautiainen | TT |
| | Lauri Ihalainen | FFC |
| | Kirsti Palanko-Laaka | FFC |
| | Jorma Rusanen | FFC |

1
Parterna kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga deltagare undertecknar detsamma.

2
Godkändes och undertecknades avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC och konstaterades att avtalet träder i kraft 1.6.2001.

Konstaterades, att det nu undertecknade uppsägningsskyddsavtalet upphäver det mellan AFC och FFC den 14.6.1991 undertecknade allmänna avtalet om uppsägningsskydd och permittering jämte tillämpningsdirektiv ävensom de i avtalet och tillämpningsdirektiven senare gjorda ändringarna.

3
Konstaterades, att avtalet är bindande för alla de till centralförbunden hörande medlemsförbund, vilka inte senast 28.5.2001 meddelat att de ställer sig utanför avtalet.

4
Antecknades, att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp i vars arbete deltagit Hannu Rautiainen och Ismo Äijö från TT och Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen från FFC.

In fidem

Justerat

**BILAGA, ÅRSARBETSTIDEN ENLIGT ARBETSTIDSSCHEMAT I OLIKA
ARBETSTIDSFORMER INOM KEMISKA INDUSTRIEN åren 2010-2013**

| År | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | I genom- snitt |
|--|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| Arbetsveckor/år | 47,14 | 47,14 | 47,29 | 47,14 | 47,18 |
| Antalet dagar per år sammanlagt | 365 | 366 | 366 | 365 | 365,25 |
| - lördagar 1) och söndagar | 104 | 105 | 105 | 104 | 104,35 |
| - söckenhelger som förkortar arbetstiden | 8 | 7 | 10 | 10 | 9,00 |
| - semester (arbetsdagar) | 25 | 25 | 25 | 25 | 25,00 |
| - arbetstidsförkortning | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 | 12,50 |
| Arbetsdagar sammanlagt/år | | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 215,5 | 215,5 | 213,5 | 213,5 | 214,4 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 212,5 | 212,5 | 210,5 | 210,5 | 211,4 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 204,0 | 204,0 | 204,0 | 204,0 | 204,0 |
| Arbetstimmar sammanlagt/år | | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 1724 | 1724 | 1708 | 1708 | 1715,2 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 1700 | 1700 | 1684 | 1784 | 1691,2 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 1632 | 1632 | 1632 | 1632 | 1632 |
| Arbetstimmar i genomsnitt/vecka | | | | | |
| - 1- och 2-skiftsarbete | 36,2 | 36,6 | 36,1 | 36,2 | 36,4 |
| - intermittent 3-skiftsarbete | 36,1 | 36,1 | 35,6 | 35,7 | 35,8 |
| - kontinuerligt 3-skiftsarbete | 34,6 | 34,6 | 34,6 | 34,6 | 34,6 |
| 7,5 arbetstimmar per dag (dagsarbete) | | | | | |
| Arbetsdagar totalt/år | 228 | 228 | 226 | 226 | 226,9 |
| Arbetstimmar totalt/år | 1710 | 1710 | 1695 | 1695 | 1701,8 |
| Arbetstimmar i genomsnitt/år | 36,3 | 36,3 | 35,8 | 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.