

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

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

KOLLEKTIVAVTAL för bageriarbetstagare

1.4.2014–31.1.2017

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf
Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ATT FÖRNYA KOLLEKTIVAVTALET FÖR BAGERIARBETSTAGARE	1
SILAT FRÅN AVTALET	8
I ALLMÄNT	13
1 § Avtalets omfattning	13
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt	13
3 § Utomstående arbetskraft	13
4 § Allmänna avtal	14
5 § När en anställning upphör	14
II LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR	16
6 § Lönegruppering	16
7 § Lönetabeller	18
8 § Lärlingar	20
9 § Tjänsteårstillägg	22
10 § Särskilda tillägg	23
Specialmiljö tillägg	23
Fryslagert tillägg	23
T illägg för produkt demonstration	23
T illägg för arbets instruktion	23
11 § Skift-, morgon- och kvällstillägg	24
12 § Löneutbetalning	24
13 § Beräkning av månadsavlönad arbetstagares dags- och timlön	25
14 § Beräkning av timlönen för deltidsanställd arbetstagare med timlön	26
15 § Arbetstagare på underhållsavdelningar	26
16 § Utryckningsarbete och beredskap	26
17 § Resekostnader och dagtraktamenten 2014	27
18 § Arbetskläder	29
III FRÅNVARO MED LÖN	29

19 § Sjuklön	29
20 § Lön under moder- och faderskapsledighet samt adoption	32
21 § Insjuknat barn	33
22 § Läkarundersökningar	36
23 § Vissa ersättningar	38
1. Födelsedagar	38
2. Begravning och vigsel	38
3. Reservövning	39
4. Värnpliktsuppbåd	39
5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.....	39
6. Kommunala organs möten.....	39
IV ARBETSTID	40
24 § Ordinarie arbetstid.....	40
25 § Arbetstidsexperiment	40
26 § Nattarbete.....	40
27 § Avvikelser från vedertagen arbetstidsmodell	41
28 § Fridagar	41
29 § Lördagsarbete.....	42
30 § Vilopauser	43
31 § Övertid	44
A. Dygnsövertid.....	44
B. Veckoövertid	45
32 § Söndagsarbete.....	45
33 § Arbetsvecka.....	45
34 § Deltidsanställda.....	45
35 § Första maj.....	46
V SEMESTER.....	46
36 § Semester	46
37 § Flyttad semester.....	46
38 § Semesterpremie	48
VI ARBETARSKYDD.....	49
39 § Skyddskläder.....	49
40 § Arbetarskydd.....	50

VII FACKFÖRENING	50
41 § Förtroendeman	50
42 § Arbetarskyddsfullmäktig	53
43 § Besök på arbetsplatsen	53
44 § Sammankomster på arbetsplatsen	53
45 Anslagstavla	54
46 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar	54
47 § Utbildning	54
48 § Meningsskiljaktigheter	55
VIII ARBETSFRED	55
49 § Arbetsfred	55
50 § Avtalets giltighetstid	55
LÖNEGRUPPERING FÖR ARBETSTAGARE PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR	57
PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉ	60
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I BAGERIBRANSCHEN 2003	61
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003	65
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003	67
FÖRBUNDENS INBÖRDES AVTAL OM GENOMSNITTLIG ARBETSTID INOM BAGERIBRANSCHEN	70
AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003	72
Lagen om arbetet i bagerier 5 § (5.11.1993/916)	76
FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003	77
LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003	91
BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING	108
AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005	109
REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING	112

**FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf**

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ATT FÖRNYA KOLLEKTIVAVTALET
FÖR BAGERIARBETSTAGARE**

Tid: 28.11.2013
Plats: Livsmedelsindustriförbundets kansli
Närvarande: Förbundens representanter

Det konstaterades att det gällande kollektivavtalet för bageriarbetstagare som förbunden undertecknat 24.5.2010 upphör att gälla 31.3.2014. Genom detta underteckningsprotokoll förnyar Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf kollektivavtalet för bageriarbetstagare som gäller fram till 31.3.2014 med följande ändringar och tillägg.

1 § Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.4.2014–31.1.2017.

Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2017. Därefter gäller det ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten minst en månad före avtalsperiodens utgång. Oberoende av uppsägning är bestämmelserna i kollektivavtalet i kraft tills förhandlingarna om ett nytt avtal gemensamt konstateras avslutade eller den ena parten skriftligen meddelar sig anse förhandlingarna avslutade.

2 § Lönejusteringar 2014

Lönerna höjs 1.8.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 20 euro.

Beloppet för den allmänna förhöjningen för deltidсанaställlda beräknas i förhållande till den fulla arbetstiden.

Tillämpningsanvisning: se tillämpningsanvisningen för 5 § gällande tidpunkterna för lönejusteringen.

3 § Lönejusteringar 2015

Lönerna höjs 1.8.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,4 procent.

Beloppet för den allmänna förhöjningen för deltidсанaställlda beräknas i förhållande till den fulla arbetstiden.

4 § Lönejusteringar 2016

Under den andra delen av avtalsperioden 1.2.2016–31.1.2017 justeras lönerna enligt punkt 2.3 i det sysselsättnings- och tillväxtavtal som arbetsmarknadens centralorganisationer undertecknade 30.8.2013.

Om centralorganisationerna inte når ett samförstånd om avtalsförhöjningen senast 15.6.2015, genomförs löneförhöjningen som en allmän förhöjning på basis av den gemensamt avtalade *beräkningsmodellen*. Löneförhöjningen genomförs då 1.8.2016.

Beräkningsmodell

Procenten för den allmänna förhöjningen beräknas som ett aritmetiskt medelvärde av de allmänna förhöjningar i påföljande kollektivavtal som man känner till före 10.7.2016 och som verkställs under tiden 1.9.2015–31.8.2016 med beaktande av längden på lönejusteringsperioderna:

- kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- kollektivavtalet för arbetstagare inom den kemiska industrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf) samt
- avtalet för arbetstagare inom textil- och beklädnadsbranschen (Konsumtionsvarugruppen rf och TEAM Industribranschernas fackförbund rf).

Om en uppgörelse i förhandlingarna i någon avtalsbransch inte uppnåtts för ifrågavarande tid, lämnas denna utanför beräkningen. Till de allmänna förhöjningarna räknas eventuella lokala potter så kallade bakbräden för de allmänna förhöjningarna samt dessutom hälften av andra lokala justeringspotter. Längden på lönejusteringsperioderna beaktas genom att den allmänna förhöjningens årliga kostnadseffekt räknas ut för varje avtalsbransch.

Om man i ovan nämnda kontrollgruppbranscher under ifrågavarande tid genomför avtalsenliga engångspotter som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas ett aritmetiskt medelvärde för alla fyra kontrollgruppbranscher utifrån engångspotterna och den engångspott som erhållits enligt denna beräkning genomförs i livsmedelsbranscherna.

Om förbunden inte når enighet om beloppet för den allmänna förhöjningen före 11.7.2016, utses på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd som avgör konflikten så att uppgörelsen blir bindande. Båda parterna

utser två medlemmar till förlikningsnämnden samt kallar riksförlikningsmannen, eller dennes ställföreträdare om riksförlikningsmannen är förhindrad, till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.7.2016.

5 § Tabellöneförhöjningar under avtalsperioden

2014

Tabellönerna höjs med 20 euro från och med 1.8.2014.

2015

Tabellönerna höjs med 0,4 procent från och med 1.8.2015.

2016

Tabellönerna höjs med den procent som motsvarar den allmänna förhöjning centralorganisationerna har avtalat om. Om centralorganisationerna inte når ett samförstånd om avtalsförhöjningarna för den andra avtalsperioden enligt vad som avtalats i sysselsättnings- och tillväxtavtalet, höjs tabellönerna enligt den kommande allmänna förhöjningen med stöd av den beräkningsmodell som Livsmedelsindustriförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet har avtalat om ovan.

Tabellöneförhöjning för att riva luftrummsbufferten

Förbunden avtalar om en särskild tabellöneförhöjning för att riva luftrummet i tabellönerna som utvecklingen av lönegrupperingen har skapat. Med stöd av detta höjs tabellönerna 1.4.2014 och 1.8.2014 på det sätt man gemensamt kommit överens om så att de allmänna förhöjningar som genomförts åren 2012 och 2013 beaktas i tabellerna till sina fulla belopp. Tabellförhöjningarnas förhållande är hälften 1.4.2014 och hälften 1.8.2014.

Skifttilläggen samt kvälls- och natttilläggen höjs i enlighet med kollektivavtalet 1.4.2014 och 1.8.2014.

Tillämpningsanvisning (5 §): Tabellöneförhöjningen som träder ikraft 1.4.2014 genomförs så att lönejusteringarna görs från början av den lönebetalningsperiod som ligger närmast tidpunkten för lönejusteringen i fråga. Tidpunkten för lönejusteringen kan därmed vara före eller efter 1.4.2014 beroende på när företagets lönebetalningsperioder börjar.

Samma princip tillämpas även för lönejusteringarna 1.8.2014 också i fråga om den allmänna förhöjningen.

I senare lönejusteringar görs lönejusteringen på den ifrågavarande dagen eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

6 § Arbetsgrupper

- Om generella ändringar i fråga om förläggningsdagen av söckenhelger genomförs genom vilka trettondagen och Kristi himmelfärdsdag flyttas permanent till lördagar under avtalsperioden, tillsätter förbunden som är delaktiga i detta avtal en arbetsgrupp som har i uppgift att avtala om ovan nämnda ändringars konsekvenser för kollektivavtalen mellan Livsmedelsindustriförbundet och Livsmedelsarbetareförbundet. Arbetsgruppen ska beakta de allmänna lösningarna på arbetsmarknaden som införts till följd av ovan nämnda ändringar.

Om arbetsgruppen inte når en överenskommelse om ändringarna som ska genomföras, förs ärendet till förlikningsnämnden på någondera partens initiativ. Båda parterna utser två medlemmar till förlikningsnämnden samt kallar riksförlikningsmannen, eller dennes ställföreträdare om riksförlikningsmannen är förhindrad, till ordförande.

- En gemensam arbetsgrupp mellan förbunden tillsätts för att under avtalsperioden utreda sätt att främja personalens arbetshälsa vid företagen i livsmedelsbranschen och upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare i olika åldrar samt för att granska den åldrande personalens yrkeskunskaper och utvecklingen av dessa. Med hjälp av metoderna ovan strävar man även efter att öka produktiviteten.
- En avtalsteknisk arbetsgrupp inrättas vars uppdrag är att utveckla kollektivavtalets struktur och språk samt utreda tolkningsfrågor gällande punkter i avtalet. Arbetsgruppen kommer vid behov med förslag utifrån vilka förbunden när som helst under avtalsperioden kan förnya branschspecifika avtalstexter enligt principen om kontinuerliga förhandlingar.

7 § Förbundens inbördes avtal om genomsnittlig arbetstid inom bageribranschen

Förbundens inbördes avtal om genomsnittlig arbetstid inom bageribranschen iakttas som en del av detta kollektivavtal, se sid. 69.

8 § Introduktion i arbetslivet

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf vill för sin del stödja grundskolelevers möjligheter att bekanta sig med arbetslivet inom ramen för

sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna". Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten vid företag i livsmedelsbranschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete. Därför har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation 14.11.2013 avtalat följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskolelever, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna".
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till tiden mellan 1.6 och 15.8 under åren 2014–2016.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna" betalas i form av en engångsersättning på 335 euro, i vilken ingår semesterersättning för praktikperioden.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de grundskolelever vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta avtal.

9 § Åldersprogram för 50 år fyllda

Arbetsgivaren ska, om en arbetstagare som fyllt 50 år så vill, förhandla med denne, om tillbudsstående möjligheter att främja arbetstagarens ork och förlänga dennes tid i arbetslivet. Vid förhandlingarna strävas efter en för bägge parter ändamålsenlig lösning, där även arbetstagarens förtjänstnivå i mån av möjlighet tryggas.

10 § Livsmedelshygienisk kompetens

Förbunden är ense om att i fall arbetstagaren inte har ett kompetensintyg som krävs enligt livsmedelslagen (23/2006) innan arbetsavtal ingås, ska arbetsgivaren enligt ovan nämnda lagrum ombesörja intyget på sin bekostnad.

11 § Bl.a. deltidspension, deltidstillägg, partiell vårdledighet, deltidssjukpension samt deltidsoflycksfallspension

Förbunden har avtalat att arbetsdomstolens utslagspraxis ska tillämpas i fråga om arbetstidsförkortning bl.a. i fall där en arbetstagare övergår till sådant deltidsarbete som nämns i rubriken.

Om arbetsdomstolen under avtalsperioden i ovan nämnda eller motsvarande situationer avgör på annat sätt, avtalar förbunden att arbetsdomstolens nya utslag omedelbart ska tillämpas. Förfarande enligt

domstolens beslut börjar tillämpas enligt förbundens överenskommelse. Förbunden konstaterar, att när en arbetstagare som omfattats av systemet med arbetstidsförkortning (pekkandagar) övergår till deltidspension, förlängt deltidsarbete eller partiell vårdledighet, deltidssjukpension eller deltidsoflycksfallspension, tjänar han in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den ordinarie arbetstid under vilken han i verkligheten arbetar (AD: 2004 -77).

12 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Syftet med verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren snarast möjligt. Den gällande lagstiftningen tillämpas för omställningsskyddet. (hänvisningsbestämmelse)

13 § Jämställdhet

Förbunden anser det viktigt att man i enlighet med jämställdhetslagen på arbetsplatserna främjar jämställdheten mellan könen. För att detta mål ska uppnås understryker förbunden betydelsen av att i lagen nämnda skyldigheter fullföljs och åtgärder vidtas.

14 § Förändringar i löne- och arbetsvillkor

På framställning av huvudförtroendemannen ska arbetsgivarens representant tillsammans med huvudförtroendemannen behandla de nya bestämmelserna i kollektivavtalet.

15 § Ensamarbete

Arbetarskyddslagen: 5 kapitlet 29 §

I fråga om arbete som arbetstagaren utför allena, och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans säkerhet eller hälsa, ska arbetsgivaren se till att i detta ensamarbete olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjligt. Arbetsgivaren ska också med beaktande av arbetets art ordna möjlighet till nödvändig kontakt mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, företrädare som arbetsgivaren anvisat eller andra arbetstagare. Arbetsgivaren ska också säkerställa möjligheten att alarmera hjälp.

Förbunden anser det ändamålsenligt att arbetsgivaren i ovan nämnda situationer på förhand för ensamarbetande redogör för vilka metoder och åtgärder som tillämpas för att säkerställa arbetstagarens trygghet i arbetet. På begäran redogörs för detta även för arbetarskyddsfullmäktigen.

16 § Allmänt avtal

Bestämmelserna i det allmänna avtalet 1 kapitlet 4 punkten (Varsel om arbetskonflikt) har inte kollektivavtalsenliga verkningar.

17 § Plikt

Plikten på lokal nivå (företag och fackavdelningar) är i bageriindustrin 11 % av för respektive tidpunkt gällande maximibelopp enligt kollektivavtalslagen.

18 § Avtalets ikraftträdande och giltighetstid

Ovan i 1 § nämnda avtal träder i kraft 1.4.2014.

Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2017.

Detta protokoll har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Detta protokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens underteckning.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

SILAT FRÅN AVTALET

Lönstabeller som gäller fr.o.m. 1.4.2014

	Huvudstadsregionen Dyrortsklass I	
	euro	euro
75 % ung 3 månader	1262	1202
90 % ny arbetstagare 3 månader	1514	1442
95 % lärling 1:sta året	1598	1522
Grupp 1 bageriarbete 6 månader lärling 2:dra året	1682	1602
Grupp 2 bageriarbete 7–12 mån. yngre bagare 1 år lärling 6 månader (3-årig utbildning)	1770	1686
Grupp 3 bageriarbete efter 1 år yngre bagare 2:dra året (2-årig yrkesutbildning) yngre bagare 18 mån. (3-årig utbildning) yngre konditor 1 år	1862	1773
Grupp 4 Bageriarbete efter 5 år	1930	1838
Grupp 5 äldre bagare (uppslagning) yngre konditor 2:dra året	1985	1890
Grupp 6 äldre bagare (degberedning, gräddning) Äldre konditor	2090	1990
Grupp 6 + 5 % äldre konditor	2195	2090

SILAT FRÅN AVTALET

Lönnetabeller som gäller fr.o.m. 1.8.2014

	Huvudstadsregionen	Dyrortsklass I
	euro	euro
75 % ung 3 månader	1307	1245
90 % ny arbetstagare 3 månader	1569	1494
95 % lärling 1:sta året	1656	1577
Grupp 1 bageriarbete 6 månader lärling 2:dra året	1743	1660
Grupp 2 bageriarbete 7–12 mån. yngre bagare 1 år lärling 6 månader (3-årig utbildning)	1833	1746
Grupp 3 bageriarbete efter 1 år yngre bagare 2:dra året (2-årig yrkesutbildning) yngre bagare 18 mån. (3-årig utbildning) yngre konditor 1 år	1926	1834
Grupp 4 Bageriarbete efter 5 år	1996	1901
Grupp 5 äldre bagare (uppslagning) yngre konditor 2:dra året	2053	1955
Grupp 6 äldre bagare (degberedning, gräddning) Äldre konditor	2159	2056
Grupp 6 + 5 %	2267	2159

äldre konditor

SILAT FRÅN AVTALET

Löneta beller som gäller fr.o.m. 1.8.2015

	Huvudstadsregionen Dyrortsklass I	
	euro	euro
75 % ung 3 månader	1313	1250
90 % ny arbetstagare 3 månader	1575	1500
95 % lärling 1:sta året	1663	1584
Grupp 1 bageriarbete 6 månader lärling 2:dra året	1750	1667
Grupp 2 bageriarbete 7–12 mån. yngre bagare 1 år lärling 6 månader (3-årig utbildning)	1841	1753
Grupp 3 bageriarbete efter 1 år yngre bagare 2:dra året (2-årig yrkesutbildning) yngre bagare 18 mån. (3-årig utbildning) yngre konditor 1 år	1933	1841
Grupp 4 Bageriarbete efter 5 år	2004	1909
Grupp 5 äldre bagare (uppslagning) yngre konditor 2:dra året	2061	1963
Grupp 6 äldre bagare (degberedning, gräddning) Äldre konditor	2167	2064
Grupp 6 + 5 %	2275	2167

Äldre konditor	
SÄRSKILDA TILLÄGG	
Fryslagertillägg	102 cent/tim.
Tillägg för produkt demonstration	99 cent/tim.
Tillägg för arbetsinstruktion	56 cent/tim.
Tillägg för jäsningsrum	5 cent/tim.

TILLÄGG FÖR EXAMEN

Yrkesutbildningsstyrelsens yrkesexamina eller utbildningsstyrelsens fristående yrkesprov

Yrkesexamen	30 euro/mån.
Högre yrkesexamen	50 euro/mån.

ARBETSTID

ARBETSTIDENS LÄNGD

8 timmar per dygn
40 timmar per vecka

PAUSER

Matrast (30/60 min.) eller måltidspaus (20 min.)
Kaffepaus 15 min. (eller 10 + 10 min)

ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING

Kl. 05–23
Annat tid och söndagar med arbetstagarens samtycke

FÖRHÖJD LÖN

Morgontimme/natttillägg (kl. 21–06) 100 %
samt nattskift i arbeten enligt lagen om arbetet i bagerier

Kvällstillägg (kl. 16–21) 15 % av tabellönen
Tillägg för kvällsskift

Tillägg för nattskift 30 % av tabellönen
(annat arbete än arbete enligt lagen om arbetet i bagerier)

Tillägg för lördagsarbete 22,38 euro

ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR

Dygnsovertid för 2 tim. 50 %, därefter 100 %
Veckoövertid för 8 tim. 50 %, därefter 100 %

TIMLÖNEDIVISOR

Vid beräkning av förhöjd lön: 160

Vid beräkning av deltidslön och skifttillägg: 169
 För deltidсанställd arbetstagare: 160
 TJÄNSTEÅRSTILLÄGG

Arbetat i samma företag

minst 1 år	51 €
5–10 år	75 €
10–15 år	98 €
15–20 år	22 €
20–25 år	60 €
25–30 år	72 €
över 30 år	88 €

ÖVRIGA ARBETSVILLKOR

SEMESTER

Längd:

År 2014 24 + 6 dagar om anställningen 31.3.2014 har fortgått ett år

När sommarsemester flyttas till vintern:

Om anställningen har fortgått 10 år ges 2 dagar fördubblade, för övriga, då arbetsgivaren flyttar semestern, ges de 1½ gång förlängda

Semesterpremie: 50 %

SJUKLÖN

Anställningens längd före arbetsförmågan	Kalenderperiod med lön
1 mån. – år under 3	28 dagar = 4 veckor
3– 5 år	35 dagar = 5 "
5– 10 år	42 dagar = 6 "
minst 10 år	56 dagar = 8 "

FAMILJELEDIGHETER

Moderskapsledighet, lön under 6 veckor

Moderskapsledighet 105 vardagar

Faderskapsledighet, lön under 6 kalenderdagar

Faderskapsledighet 18 vardagar + möjlighet till 12 vardagar

Föräldraledighet 158 vardagar

INSJUKNAT BARN

(under 10 år)

Lön för kalenderperiod om högst 4 dagar

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BAGERIARBETSTAGARE

I ALLMÄNT

1 § Avtalets omfattning

Genom detta kollektivavtal fastställs arbets- och lönevillkoren för bageriarbetstagare som är anställda vid medlemsföretag till Finlands Livsmedelsindustriförbund.

Tillämpningsanvisning:

Kollektivavtalets bestämmelser tillämpas i bagerier som är medlemmar i Finlands Livsmedelsindustriförbund. Emedan kollektivavtalet baserar sig på den s.k. industriförbundsprincipen, tillämpas det i princip på arbets- och lönevillkoren för samtliga arbetstagare som är anställda på respektive bageriers produktions-, lager- och underhållsavdelningar. Löne- och arbetsvillkoren för bilkarlar fastställs likväl inte enligt detta kollektivavtal.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och avskeda arbetstagare.

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

Motivet för förflyttningsåtgärder får inte vara godtycke eller utövande av påtryckning på enskild arbetstagare.

3 § Utomstående arbetskraft

Information

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen varje gång på förhand om planer att anlita utomstående arbetskraft i produktions- och underhållsarbete. Samtidigt meddelas den utomstående arbetsstyrkans planerade storlek, arbetsuppgifter och avtalets längd.

Om det på grund av arbetets brådskande natur eller av annan liknande orsak inte är möjligt att informera, ska informationen dock ges utan dröjsmål.

Ovan nämnda information ska ges även till arbetarskyddsfullmäktigen.

Underentreprenad/underleverans

Om man i företaget blir tvungen att minska på arbetskraften på grund av att man anlitar underentreprenörer/underleverantörer, ska man sträva efter att placera de arbetstagare som berörs i andra uppgifter inom företaget eller som anställda hos underentreprenören/underleverantören.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar, att utomstående arbetskraft som anlitas i företaget ska uppfylla de yrkes-, hygien- och arbetarskyddsrelaterade krav som gäller inom livsmedelsindustrin.

Se det allmänna avtalet, kapitel 8, sid. 103.

4 § Allmänna avtal

Förbunden har sinsemellan ingått följande allmänna avtal:

- LIF/LIVS Avtal om uppsägningskydd 2003, sid. 76
- LIF/LIVS Allmänt avtal 2003, sid. 89
- LIF/LIVS Avtal om semesterlön 2005, sid. 107

Rekommendationen för arbetsplatserna för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning 12.1.2006 iakttas mellan förbunden.

Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna på sätt som centralförbunden har avtalat.

5 § När en anställning upphör

När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska han iakttä följande uppsägningstider:

När anställningen har pågått oavbrutet	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

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet ska han iaktta följande uppsägningstider:

När anställningen har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

När en anställning upphör genom hävning

Ovan nämnda gäller dock inte när en anställning enligt lag kan hävas utan iakttagande av uppsägningstid, eller då arbetet på grund av oöverstigligt hinder helt eller delvis måste avbrytas.

Visstidsavtal

För arbetstagare, som har anställts för viss tid, upphör anställningen utan iakttagande av uppsägningstid. Arbetsgivaren är, då arbetsavtalet ingås, skyldig att meddela arbetstagaren om arbetet är tidsbundet.

Huvudförtroendemannen har rätt att få information om arbetstagare som har anställts för viss tid samt om grunderna för avtalets tidsbundenhet.

Tillämpningsanvisning 1:

1. Arbetsavtalet är ett vistidsavtal när det har ingåtts för en viss tid eller ett visst arbete, eller när det i övrigt framgår av avtalets syfte att det är fråga om ett vistidsavtal. Om inte annat har avtalats, upphör ett vistidsavtal utan uppsägning när det fastställda arbetet är slutfört eller den avtalade arbetstiden har löpt till ut.

Ett vistidsavtal kan ingås om arbetets art, vikariat, praktik eller annan med dessa jämförbar omständighet förutsätter sådant avtal, eller om arbetsgivaren har annan grundad orsak som ansluter sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras att ingå vistidsavtal. Om ett vistidsavtal har ingåtts av andra än ovan nämnda orsaker eller om vistidsavtal utan giltig orsak har ingåtts upprepade gånger i följd, anses avtalet vara ett avtal som gäller tills vidare.

Särskilt när visstidsavtal ingås för säsongbetonade arbeten kan man inte alltid avtala om exakt längd för anställningen. I sådant fall borde tidpunkten för anställningens upphörande fastställas så noga som möjligt genom att utreda vilka omständigheter som påverkar anställningens längd.

2. Parterna konstaterade att punkt 1 är en allmän tillämpningsanvisning för visstidsavtal och att den sålunda inte är föremål för den kollektivavtalsverkan som lagen om kollektivavtal förutsätter.

I vissa fall har det i praktiken uppstått oklarhet om ett arbetsavtal har gällt tills vidare eller för viss tid. Förbunden betonar därför, att arbetsgivaren, när arbetsavtal ingås, tillräckligt tydligt ska meddela arbetstagaren vilken typ av avtal det är fråga om.

Tillämpningsanvisning 2:

När man vill tillämpa provotid, ska detta uttryckligen avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren vid anställningens början. Bestämmelser om tillämpning av provotid kan också ingå i företagets arbetsreglemente. I detta fall är det skäl att göra arbetstagaren uppmärksam på bestämmelsen. Enligt lagen om arbetsavtal kan provotiden vara högst fyra månader.

II LÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

6 § Lönegruppering

LÖNEGRUPP 1

- * Arbeten som nämns i lönegrupp 2 under 6 månaders tid (i branschen)

LÖNEGRUPP 2

- * Bageriarbete under 7–12 månaders tid (i branschen)
- * Deluppgifter i yrkesarbete (degberedning, uppslagning, gräddning och massaberedning i konditori) under 7–12 månaders tid
- * Yngre bagare under ett års tid (2-årig utbildning)
- * Bagar- och konditorlärling under 6 månaders tid (3-årig utbildning)

LÖNEGRUPP 3

- * Bageriarbete efter 1 år
- * Deluppgifter i yrkesarbete efter 1 år
- * Yngre bagare under det 2:dra året (2-årig utbildning)
- * Yngre bagare under 18 månaders tid (3-årig utbildning)
- * Yngre konditor under ett års tid

LÖNEGRUPP 4

- * bageriarbetstagare efter 5 år i branschen

LÖNEGRUPP 5

- * Äldre bagare (uppslagning)
- * Yngre konditor under det 2:dra året
- * Bageriarbetstagare som arbetar med degberedning eller gräddning efter två år
- * Krävande bageriarbete, som förutsätter att arbetstagaren behärskar flera maskiner eller andra krävande uppgiftshelheter som kräver utbildning eller erfarenhet samt förmåga att arbeta självständigt, t.ex. skötseln av moderna förpackningslinjer efter tre år

LÖNEGRUPP 6

- * Äldre bagare, som bereder deg eller gräddar
- * Viktiga och ansvarsfulla uppgifter, som kräver specialkunskap och högklassig yrkeskunskap och lång erfarenhet för att man självständigt ska behärska dem, t.ex. skötsel av brödproduktionslinje
- * Äldre konditor

Bestämmelserna om lärlingar: se kollektivavtalets 8 §, sid. 20.

Tillämpningsanvisning:

Allmän regel

Arbetstagarens lön fastställs enligt normlönen i den lönegrupp där det arbete han utför har placerats enligt kollektivavtalet. När en arbetstagare utför arbeten som hör till flera lönegrupper, fastställs lönegruppen på basis av den arbetsuppgift som upptar största delen av hans arbetstid.

Bageriarbete

Lönegruppen för en arbetstagare som utför bageriarbete fastställs utgående från hur länge han har arbetat i bageribranschen.

Bagare, konditor

Uppnådd yngre eller äldre bagares eller konditors behörighet kvarstår även vid byte av arbetsplats.

När en bagare eller konditor som har genomgått yrkeslära tillfälligt utför andra arbetsuppgifter än yrkesarbete, ändras inte hans lönegrupp.

Om en äldre bagare som har placerats i lönegrupp 5 tillfälligt bereder deg eller gräddar, ska detta beaktas i lönesättningen.

Deluppgifter i yrkesarbete

Om en arbetstagare i bageriarbete som utför yrkesarbete som deluppgift tidigare har arbetat vid annat bageri i samma yrkesarbetsuppgift, ska denna hans tidigare arbetserfarenhet beaktas då lönegruppen fastställs.

Förflyttning till annat arbete

Om en arbetstagare varaktigt flyttas till annat arbete och hans lönegrupp ändras, betalas till honom lön enligt den nya lönegruppen från början av den kalendermånad eller den löneperiod som följer efter förflyttningen. Om en arbetstagare tillfälligt flyttas till ett arbete som hör till en högre lönegrupp och förflyttningen gäller minst två veckor, betalas till honom lön enligt den högre lönegruppen från början av förflyttningen. Samma gäller när en arbetstagare tillfälligt flyttas till ett arbete som hör till en lägre lönegrupp.

7 § Lönetabeller

Till fullt arbetsföra bageriarbetstagare betalas lön enligt följande tabeller:

Bageriarbetstagares månadslönetabeller

1.4.2014

D y r o r t s k l a s s

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1682	1602
2	1770	1686
3	1862	1773
4	1930	1838
5	1985	1890
6	2090	1990

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2014

D y r o r t s k l a s s

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
1	1743	1660
2	1833	1746
3	1926	1834
4	1996	1901
5	2053	1955
6	2159	2056

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2015

D y r o r t s k l a s s

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
1	1750	1667
2	1841	1753
3	1933	1841
4	2004	1909
5	2061	1963
6	2167	2064

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Protokollsanteckning 1:

Till arbetstagare under 18 år betalas under tre månaders tid 75 % av normlönen i lönegrupp 1.

Till en arbetstagare som inte har tidigare erfarenhet av arbete i livsmedelsbranschen eller motsvarande arbete betalas under tre månaders tid 90 % av normlönen i lönegrupp 1.

Protokollsanteckning 2:

Äldre konditors månadslön ska överstiga tabellönen i lönegrupp 6 med 5 %.

Protokollsanteckning 3:

Utbildningsstyrelsens fristående yrkesprov: Till en arbetstagare som har avlagt bagares eller konditors yrkesexamen betalas ett särskilt tillägg på 30 euro. Om arbetstagaren dessutom har avlagt specialyrkesexamen för bagar- eller konditormästare uppgår tillägget likväl till 50 euro. För yrkesutbildningsstyrelsens yrkesexamen och för högre yrkesexamen betalas motsvarande tillägg.

I Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda tillämpas huvudstadsregionens lönebestämmelser.

8 § Lärlingar

Med lärling avses person, som skriftligen har kommit överens med arbetsgivaren om att börja arbeta antingen som bagar- eller konditorlärling. Som lärling räknas även person, som efter att ha genomgått bagarlinje i 2-årig yrkesskola, eller utöver bagarlinjen dessutom en 1-årig specialiseringslinje för konditor, börjar arbeta i bageri antingen i bagares eller i konditors yrkesuppgifter. Som lärling räknas ytterligare person som efter att ha genomgått bagare-konditorlinje i 3-årig yrkesläroinrättning börjar arbeta i bageri antingen i bagares eller i konditors yrkesuppgifter.

Lärlings avancemang i lönegrupperna:

1:sta årets lärling betalas 95 % av lönen i lönegrupp 1

2:dra årets lärling betalas lön enligt lönegrupp 1

3:dje årets lärling betalas lön enligt lönegrupp 2

Av person som har slutfört lärotiden förutsätts att han på ett tillfredsställande sätt kan utföra yrkesuppgifter i bageri.

Tillämpningsanvisning:

Förbunden anser det viktigt att man när en ny arbetstagare anställs informerar arbetstagaren och vid behov förtroendemannen om arbetstagaren börjar arbeta som lärling eller inte.

Till arbetstagare som redan står i anställningsförhållande och som börjar arbeta som lärling (1:sta årets lärling) ska lön dock betalas enligt lönegrupp 1.

Lärling enligt läroavtal

En **bagarlärling** som har börjat arbeta i bagares uppgifter räknas under sitt första år som 1:sta årets lärling och under sitt andra år som 2:dra årets lärling.

När en arbetstagare har slutfört sin lärotid placeras han som yngre bagare för ett år i lönegrupp 2 och därefter för ett år i lönegrupp 3. När han har arbetat två år som yngre bagare flyttas han som äldre bagare, beroende på uppgifterna, antingen till lönegrupp 5 eller 6.

En **konditorlärling** som har börjat arbeta i konditors uppgifter räknas under sitt första år som 1:sta årets lärling, under sitt andra år som 2:dra årets lärling och under sitt tredje år som 3:dje årets lärling.

När en arbetstagare har slutfört sin lärotid placeras han som yngre konditor för ett år i lönegrupp 3 och därefter för ett år i lönegrupp 5. Därefter flyttas han som äldre konditor till lönegrupp 6.

När en arbetstagare som har genomgått sysselsättnings- eller andra dylika kurser för bageribranschen avtalar om att bli bagar- eller konditorlärling, räknas 2/3 av kurstiden till godo såsom lärotid.

Lärling som har genomgått bagar- och/eller konditorlinje i yrkesskola

En **bagarlärling** som har genomgått bagarlinje i **2-årig yrkesskola** räknas om 2:dra årets lärling. Arbetstagaren anses ha slutfört sin lärotid sedan han efter yrkesskolan har arbetat i bagaruppgifter under 6 månaders tid.

Efter slutförd lärotid flyttas arbetstagaren som yngre bagare för ett år till lönegrupp 2 och därefter för ett år till lönegrupp 3. Efter att ha arbetat två år som yngre bagare flyttas arbetstagaren som äldre bagare, beroende på uppgifterna, antingen till lönegrupp 5 eller 6.

En **konditorlärling** som har genomgått bagarlinje i **2-årig yrkesskola** räknas som 2:dra årets konditorlärling. Sedan han efter yrkesskolan har arbetat i konditors uppgifter under 6 månaders tid flyttas han som 3:dje årets konditorlärling till lönegrupp 2. Arbetstagaren anses ha slutfört sin lärotid efter att ha arbetat ett år i lönegrupp 2.

En **konditorlärling** som utöver bagarlinjen i **2-årig yrkesskola dessutom** har genomgått en **1-årig specialiseringslinje** för konditor räknas som 3:dje årets konditorlärling. Arbetstagaren anses ha slutfört sin lärotid sedan han efter yrkesskolan har arbetat i konditors uppgifter under 6 månaders tid.

Efter slutförd lärotid flyttas arbetstagaren som yngre konditor för ett år till lönegrupp 3 och därefter för ett år till lönegrupp 5. Därefter flyttas arbetstagaren som äldre konditor till lönegrupp 6.

Lärling som i yrkesläroanstalt har avlagt grundexamen för bagarekonditor inom livsmedelsbranschen

En **bagarlärling** som har genomgått bagarekonditorlinje i **3-årig yrkesläroanstalt** räknas som 3:dje årets lärling. Arbetstagaren anses ha slutfört sin lärotid sedan han efter yrkesläroanstalten har arbetat i bagares uppgifter under 6 månaders tid.

Efter slutförd lärotid flyttas arbetstagaren som yngre bagare för 18 månader till lönegrupp 3. Efter att ha arbetat 18 månader som yngre bagare flyttas arbetstagaren som äldre bagare, beroende på uppgifterna, antingen till lönegrupp 5 eller 6.

En **konditorlärling** som har genomgått bagarekonditorlinje i **3-årig yrkesläroanstalt** räknas som 3:dje årets konditorlärling. Arbetstagaren anses ha slutfört sin lärotid sedan han efter yrkesläroanstalten har arbetat i konditors uppgifter under 6 månaders tid.

Efter slutförd lärotid flyttas arbetstagaren som yngre konditor för ett år till lönegrupp 3 och därefter för ett år till lönegrupp 5. Därefter flyttas arbetstagaren som äldre konditor till lönegrupp 6.

9 § Tjänsteårstillägg

Till en arbetstagare betalas särskilt tjänsteårstillägg, vars storlek fastställs på basis av hans tjänsteår vid företaget eller koncernen enligt följande:

Anställningens längd	Tillägg
minst ett år	51 €
5–10 år	75 €
10–15 år	98 €
15–20 år	122 €
20–25 år	160 €
25–30 år	172 €
över 30 år	188 €

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets längd.

Som tid som kvalificerar till tjänsteårstillägg räknas arbetstagares högst tre års frånvaro, under vilken anställningsförhållandet är i kraft. En ny tre års period förutsätter minst en tre månaders period med lön av vilken en månad ska vara tid i arbete.

Som tid som kvalificerar till tjänsteårstillägg räknas även tidigare anställningar i företaget eller koncernen.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstagaren ska när arbetsavtal ingås tillsammans med arbetsgivaren utreda sina tidigare anställningar i företaget eller koncernföretag för att från anställningens början komma i åtnjutande av tillägget.

Tjänsteårstillägget är ett s.k. separat lönetillägg, som betalas utöver kollektivavtalets tabellön och arbetstagarens individuella månadslön.

Tjänsteårstillägget betalas för semester och beaktas vid beräkning av semesterpremie.

Tjänsteårstillägget beaktas inte vid beräkningen av arbetstagares lön för övertid och söndagsarbete eller vid beräkning av morgon- och skifttillägg.

När en arbetstagare på basis av sin tjänstetid får rätt till tillägget eller till det förhöjda tillägget, betalas det nya tillägget från början av den kalendermånad som följer efter att antalet tjänsteår har uppnåtts.

Tjänsteårstillägget per dag beräknas enligt 13 §.

Deltidsanställda

Deltidsanställdas rätt till kvalifikationsår räknas på basis av anställningens längd. Således kommer en deltidsanställd med i systemet efter att hans anställning har fortgått över ett år.

Tjänsteårstillägget för en deltidsanställd fastställs i proportionen mellan hans arbetstid och den fulla arbetstiden.

10 § Särskilda tillägg

Specialmiljöillägg

För skötsel av jäsningsrum betalas ett specialmiljöillägg på 5 cent i timmen.

Fryslagertillägg

Till arbetstagare i fryslager betalas ett specialmiljöillägg på 102 cent i timmen för de timmar som han är tvungen att arbeta i fryslager. Antalet arbetstimmar som berättigar till detta tillägg kan uppskattas lokalt, och tillägget kan betalas månatligen till samma belopp.

Tillägg för produkt demonstration

För de timmar som en arbetstagare arbetar med produkt demonstration för allmänheten eller bakar i en butik, betalas till honom för dessa timmar ett särskilt tillägg på 99 cent.

Tillägg för arbetsinstruktion

Till en namngiven arbetsinstruktör, som på uppdrag av arbetsgivaren vid sidan av sitt eget arbete som arbetstagare sköter arbetsinstruktion, betalas för instruktionstiden ett särskilt tillägg på 56 cent i timmen.

Tillägget

betalas enligt samma förutsättningar till arbetsinstruktör även då han handleder en lärling i arbetet (Lagen om yrkesutbildning 630/1998).

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för skötsel av jäsningsrum

Med jäsningsrumsskötare avses arbetstagare, vars huvudsakliga uppgift är att övervaka jäsningen i ett särskilt jäsningsrum, och som därför är tvungen att vistas i hög temperatur. Däremot är tillägget inte avsett för t.ex. gräddare, som vid sidan av gräddningen sköter jäsningen.

11 § Skift-, morgon- och kvällstillägg

Till arbetstagare i skiftarbete betalas ett skifttillägg per timme som i kvällsskift är 15 % av timlönen räknad utgående från hans tabellön, samt i nattskift, i andra arbeten än sådana som omfattas av lagen om arbetet i bagerier, 30 % av timlönen räknad från hans tabellön (månadslönedivisor: 169).

I annat än treskiftsarbete betalas för arbete som utförs på morgonen före kl. 6 med 100 % förhöjd lön.

För ordinarie arbete mellan kl. 16 och 21, som inte är skiftarbete, betalas kvällstillägg till samma belopp som tillägget för kvällsskift.

Om arbetet inte har ordnats som skiftarbete, betalas för arbete efter kl. 21 med 100 % förhöjd lön. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas dessutom ersättning för övertid.

I kontinuerligt treskiftsarbete och fortgående tvåskiftsarbete betalas på lördag från början av kvällsskift med 100 % förhöjd lön.

Tillämpningsanvisning:

Enligt 33 § i arbetstidslagen ska för arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig helg betalas dubbel lön. När förutsättningarna i kollektivavtalet uppfylls, betalas för arbete på söndag utöver förhöjningen för söndagsarbete dessutom ett 100 %:s morgon- eller natttillägg.

12 § Löneutbetalning

Lönen betalas åtminstone två gånger i månaden, den 15 och sista varje månad, om inte annat avtalas lokalt. Om lönedagen infaller på en söndag eller en högtidsdag, eller om det inte är möjligt att betala lönen

för att banken eller annat lönebetalningsställe är stängt, betalas lönen föregående vardag.

För löneräkningen får lönen för fem arbetsdagar hållas innestående.

Arbetstagaren har rätt att få en utredning över principerna för lönens fastställande för den senast utbetalda lönen.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen 2 kapitlet 16 § ska arbetsgivaren ge en uträkning till arbetstagaren av vilken framgår lönebeloppet samt grunderna för dess fastställande.

Protokollsanteckning:

Anmärkningar mot lön eller övertidsersättning ska göras före följande löneutbetalning.

Lokalt kan avtalas att löneräkningen utförs en gång i månaden, samt att lönen betalas två gånger i månaden. Lönedagarna, samt på vilket sätt lönen fördelar sig mellan de bägge lönedagarna ska överenskommas i avtal. Detta avtal ska göras skriftligt. Arbetsgivaren ska en gång i månaden överlämna en löneräkning av vilken framgår grunderna för hur den betalda och den ännu obetalda lönen har fastställts. Fel i löneutbetalningen ska korrigeras så fort som möjligt och senast i samband med följande löneutbetalning.

13 § Beräkning av månadsavlönad arbetstagares dags- och timlön

A. Beräkning av dagslön

När man beräknar en arbetstagares lön för en arbetsdag, divideras månadslönen med det antal arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i ifrågavarande månad.

B. Beräkning av timlön

Ofullgången arbetsdag

När man beräknar en arbetstagares lön för en ofullgången arbetsdag, får man timlönen genom att dividera månadslönen med 169. Denna divisor används även när man betalar eller innehåller den ersättning som avses i avtalet om arbetstidsförkortning i bageribranschen.

Förhöjd lön

När man beräknar sådan förhöjd lön som avses i detta avtal samt utryckningspenning används som divisor för månadslönen talet 160 när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

Beräkning av deltidsanställd månadsavlönad arbetstagares timlön

Om den ordinarie arbetstiden är kortare, används som divisor det på motsvarande sätt uträknade verkliga antalet arbetstimmar i snitt per månad.

14 § Beräkning av timlönen för deltidsanställd arbetstagare med timlön

Timlönen för en deltidsanställd arbetstagare fås genom att dividera månadslönen med 160. Samma tal används som koefficient för månadslön.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen om deltidsanställda finns i 34 §, sid. 44.

15 § Arbetstagare på underhållsavdelningar

Lönebestämmelserna för arbetstagare på underhållsavdelningar ingår som bilaga till detta avtal.

16 § Utryckningsarbete och beredskap

A. Utryckningsarbete

När en arbetstagare, sedan han avlägsnat sig från sin arbetsplats, kallas till utryckningsarbete utanför sin ordinarie arbetstid, betalas till honom minst 1 timmes lön, samt övertidsersättning om arbetet är övertidsarbete. Utöver detta betalas en särskild utryckningspenning enligt följande:

a) Om arbetstagaren har kallats till utryckningsarbete efter den ordinarie arbetstidens slut eller på sin fridag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning som motsvarar lönen för 2 timmar.

b) Om arbetstagaren har kallats till utryckningsarbete mellan kl. 21.00 och kl. 6.00, betalas en ersättning som motsvarar lönen för 3 timmar. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, är övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast 100 %.

Om en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid som slutar kl. 16.00, meddelas att han, när han redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen, ska återvända samma dag för övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till honom ovan i punkt a) nämnda extra ersättning som motsvarar lönen för 2 timmar, utan tillägg för övertidsarbete.

B. Beredskap

Om en arbetstagare enligt överenskommelse, i vilken beredskapstidens längd ska fastställas, är skyldig att uppehålla sig i sitt hem, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, betalas till honom för sådan beredskapstid halv lön. Beredskapstiden medräknas inte i arbetstiden.

När man separat avtalar om att en arbetstagare annars är skyldig att hålla sig i beredskap så att han vid behov kan kallas till arbete, ska man samtidigt avtala även om den ersättning som betalas för beredskapen. Ersättningen uppgår, beroende på begränsningarna i hans fritid, till minst 20 % av lönen enligt timlön.

Bestämmelserna om uttryckningsarbete tillämpas inte, när en arbetstagare, som enligt denna punkt har hållit sig i beredskap, kallas till arbete.

17 § Resekostnader och dagtraktamenten 2014

Till en arbetstagare som på uppdrag av arbetsgivaren är tvungen att resa betalas a) ersättning för resekostnader, b) dagtraktamente c) ersättning för inkvartering samt b) kostpenning enligt följande:

a) Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader. Som nödvändiga resekostnader räknas priset för tåg-, båt-, flyg- m.fl. resebiljetter i II klass, resgodsvgifter samt, då resan sker på natten, priset för sovplats i motsvarande klass.

För användning av egen bil betalas 43 cent/km.

Om en arbetstagare på uppdrag av arbetsgivaren eller med dennes samtycke transporterar andra personer i sin bil, betalas utöver ovan nämnda ersättning 3 cent/km för varje medföljande person.

Om en arbetstagare blir tvungen att i sin bil transportera maskiner eller apparater som väger mer än 80 kg eller som till sitt omfång är stora, höjs kilometerersättningen med 3 cent.

För transport av släpvagn höjs kilometerersättningen med 7 cent.

b) Med dagtraktamente avses ersättning för extra måltids- och andra levnadskostnader som arbetstagaren har under resan. I dagtraktamentet medräknas inte ersättning för rese- och inkvarteringskostnader. Betalning av dagtraktamente förutsätter att den särskilda plats där arbetet utförs är belägen minst 15 km från arbetstagarens egentliga arbetsplats eller bostad, eller om arbetsresan görs till en annan kommun längre än 5 km från kommungränsen.

Resan anses börja då arbetstagaren reser från sin arbetsplats, eller om man särskilt kommit överens om det, reser från sin bostad, och sluta när han återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.

Dagtraktamentet är beroende på restid och mål:

1. Fullt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över 10 timmar. Fullt dagtraktamente är 39 euro.

2. Partiellt dagtraktamente betalas när resan har varat över 6 timmar. Partiellt dagtraktamente är 18 euro.

Ovan nämnda tider tillämpas vid betalning av dagtraktamente när en resa har varat längre än ett resdygn.

Om arbetstagaren under något resdygn får en avgiftsfri måltid eller måltid som ingår i biljettpriset, minskas dagtraktamentet med hälften. Med avgiftsfri måltid avses i fråga om fullt dagtraktamente två, och vid partiellt dagtraktamente/ofullgånget dygn en avgiftsfri måltid.

c) Om en arbetstagare på grund av arbetsresa blir tvungen att övernatta, och arbetsgivaren inte ordnar fri inkvartering, ersätter arbetsgivaren, utöver resekostnaderna och dagtraktamentet, även kostnaderna för inkvartering enligt hotellverifikat som bifogas räkningen, upp till högst det maximala belopp som stadgas för statstjänstemännens tjänsteresor. Om arbetstagaren har övernattat under resan, men inte presenterat räkning för inkvarteringen, ersätts som övernattningspenning ett belopp som motsvarar partiellt dagtraktamente.

d) När en arbetstagare på grund av sitt arbete inte är i tillfälle att som vanligt inta sin måltid på personalbispisningen eller i sitt hem under matrasten, och det inte är fråga om arbete på någon av företagets arbetsplatser på samma ort eller annars nära den egentliga arbetsplatsen med motsvarande måltidsmöjligheter, betalas till arbetstagaren en kostpenning på 9,75 euro. Detta gäller inte om arbetstagaren har rätt till dagtraktamente eller partiellt dagtraktamente.

Vid en utlandsresa som görs på uppdrag av arbetsgivaren, ersätts rese- och inkvarteringskostnaderna samt betalas dagtraktamente, så som arbetsgivaren och arbetstagaren med tillämpning av principerna i denna paragraf och statstjänstemännens resereglemente särskilt har avtalat.

Om ändringar i kilometerersättningar eller penningersättningar avtalas i statens tjänstekollektivavtal, träder de i kraft som en del av detta avtal när förbunden har sett till att ändringarna har noterats.

Företagen kan i sina resereglementen avvika från bestämmelserna i denna paragraf, förutsatt att det alternativ som tillämpas leder till ett i genomsnitt lika fördelaktigt resultat för arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

De extra kostnader som föranleds av resor mellan samma företags olika enheter ska utredas och ersättas företagsvis, varvid även den tid som åtgår till resan ska beaktas.

När en arbetstagares normala arbetsuppgifter förutsätter upprepat resande, eller när arbetstagaren själv på grund av arbetets art bestämmer om sina resor och om disponeringen av sin arbetstid, kan man avvika från bestämmelserna om dagtraktamenten och

kostpenningar i denna paragraf komma överens om att dessa betalas i form av en fast ersättning i samband med månadslönen.

18 § Arbetskläder

Arbetsgivaren skaffar, bekostar och sköter persedelvården för de arbetskläder som behövs i arbetet.

Av grundad orsak kan denna förmån bytas ut mot en penningersättning på 15 euro i månaden.

Arbetsskor

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen använda och förvara sådana skor som uppfyller arbetsplatsens krav på arbetarskydd och hygien.

Arbetsgivaren skaffar en gång om året ovan nämnda arbetsskor till arbetstagare som har varit anställda över 3 månader. Arbetsgivaren kan alternativt, likväl av grundad orsak, förutsätta att arbetstagaren själv skaffar skorna, varvid arbetsgivaren en gång om året mot verifikat ersätter till arbetstagaren dennes kostnader för skorna upp till högst 60 euro.

III FRÅNVARO MED LÖN

19 § Sjuklön

1. Om en arbetstagare, som har varit anställd en månad vid företaget, blir förhindrad att arbeta på grund av sjukdom, olycksfall eller av hälsovårdsmyndighet enligt 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar föreskriven karantän, och han själv inte avsiktligt har orsakat sjukdomen eller olycksfallet eller framkallat det genom brottsligt förfarande eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, betalar arbetsgivaren lön till honom för de arbetsdagar som ingår i kalenderperioden enligt följande:

Anställning som före arbetsoförmågan har fortgått utan avbrott	Kalenderperiod
minst 1 månad, men under 3 år	28 dagar
3 år, men under 5 år	35 "
5 år, men under 10 år	42 "
10 år, eller längre	56 "

2. Sjuklön betalas till arbetstagaren enligt bestämmelserna i denna paragraf när arbetstagarens anställning vid tidpunkten för insjuknandet har fortgått minst en månad.

Om arbetsgivaren använder samma arbetstagare i säsongbetonade arbeten, tillämpas villkoret om en veckas anställningsförhållande för att sjuklön ska betalas.

Tillämpningsanvisning:

I säsongbetonade arbeten tillämpas villkoret om en veckas anställningsförhållande när arbetstagarens anställning har fortgått kontinuerligt minst 3 månader och han återvänder till säsongbetonat arbete inom 10 månader från det att hans senaste säsongbetonade anställning upphört.

Villkoret om en månads anställning tillämpas dock inte vid olycksfall under arbetet.

3. Den kalenderperiod som ligger till grund för betalning av sjuklön börjar den kalenderdag som följer närmast efter dagen för insjuknandet. Om arbetstagaren insjuknar mitt under sin arbetsdag, har han rätt till sin lön för hela den dagen.

Om arbetstagaren insjuknar före arbetsskiftets början, räknas dagen likväl som kalenderperiodens första dag. Om arbetstagaren redan då han anländer till arbetet i själva verket är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom, räknas denna dag på samma sätt som kalenderperiodens första dag.

4. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om att han har insjuknat.

Om en arbetstagare med avsikt underlåter att utan dröjsmål anmäla till arbetsgivaren om att han har insjuknat, inträder skyldigheten att betala sjuklön tidigast den dag som anmälan har gjorts.

5. Arbetstagaren ska om så krävs uppvisa läkarintyg över sin sjukdom. På arbetsgivarens framställning samtycker arbetstagaren till läkarundersökning hos arbetsgivarens egen läkare eller läkare som arbetsgivaren har anvisat. I detta fall betalas eventuellt läkararvode av arbetsgivaren.

6. Arbetstagaren ska i första hand anlita det egna företagets företagshälsovård.

7. Sjuklönen per dag räknas för arbetstagare med månadslön enligt kollektivavtalets 13 §. Lön eller del av den betalas endast för de dagar som enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar.

Avvikande från ovan nämnda kan lokalt avtalas om annat betalningsförfarande.

8. Till arbetstagare med månadslön betalar arbetsgivaren sjuklönen i dess helhet i samband med den normala löneutbetalningen, varvid arbetsgivaren åt sig lyfter den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som arbetstagaren enligt lag eller avtal har rätt till för samma

period, högst det belopp som arbetsgivaren har betalat. Lokalt kan avtalas om annat betalningsförfarande.

9. Sjuklön betalas dock inte om arbetstagaren har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Om dagpenning inte betalas till arbetstagaren av orsak som beror på honom själv eller om den betalas till ett mindre belopp än han med stöd av sjukförsäkringslagen är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen avdra den del som till följd av arbetstagarens förfarande helt eller delvis som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen har blivit obetald.

10. Om arbetstagaren insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar från det att han har återvänt till arbetet, räknas den kalenderperiod för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön som en och samma sjukdomsperiod.

Tillämpningsanvisningar:

1. Arbetsoförmåga konstateras i första hand med av läkare för ändamålet utfärdat intyg om inte denna anvisning föranleder annat.

2. Sjukdomsfallen kan vid pågående epidemier vara så många, att det blir svårt att nå en läkare. En dylik situation kan uppstå tillfälligt även i sådana fall att det inte finns tillräckligt med läkartjänster att tillgå för att saken annars skulle kunna skötas.

I ovan nämnda situationer kan sjukdom anses påvisad även då företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter genomförd undersökning uppger sig ha konstaterat symtom samt behov av eventuell sjukledighet upp till högst tre dygn per gång förutsatt att det är samma hälsovårdare som skriver intyget vid återfall. I dessa fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter dock att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren, innan denne utfärdar intyget om sjukledighet, tillsammans med läkare har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

3. Sjukledighetsintyget är ett godtagbart intyg om arbetsgivaren inte på goda grunder kan påvisa missbruk.

4. Ett retroaktivt läkarintyg godkänns endast om läkaren i intyget har antecknat godtagbara grunder för dess retroaktivitet.

5. Under sjukdomstiden betalas till arbetstagaren skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. dylika ordinarie tillägg till

samma belopp som han skulle ha fått om han hade arbetat enligt arbetsskiftsförteckningen. Söndagsförhöjning beaktas dock inte i sjuklön.

Lokalt kan avtalas även om annat beräkningssätt på motsvarande nivå där ovan nämnda tillägg beaktas.

20 § Lön under moder- och faderskapsledighet samt adoption

1. Till en arbetstagare, vars anställning har fortgått minst 6 månader före nedkomst, betalas lön under moderskapsledigheten för de arbetsdagar som ingår i en 6 veckor lång kalenderperiod räknat från begynnelsen av den moderskapsledighet som hon med stöd av arbetsavtalslagen har rätt till.

2. Om en ny moderskapsledighet börjar innan arbetstagaren har återvänt till arbetet, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för den nya moderskapsledigheten.

3. Från lönen för moderskapsledigheten avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på grund av nedkomsten för samma period får i moderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av denna ersättning från lönen för moderskapsledigheten till den del ersättningen betalas till arbetstagaren på basis av frivillig försäkring som arbetstagaren helt eller delvis har bekostat själv.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön till arbetstagaren för moderskapsledigheten, har arbetsgivaren rätt att åt sig lyfta moderskapspenningen enligt föregående stycke eller därmed jämförbar ersättning eller att återfå detta belopp av arbetstagaren.

4. Om moderskapspenning av orsak som beror på arbetstagaren själv inte betalas till henne eller betalas till ett lägre belopp än vad hon enligt sjukförsäkringslagen skulle ha haft rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för moderskapsledigheten avdra den moderskapspenning eller del av den som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit obetald.

5. Om en arbetstagare, till följd av adoption av barn under skolåldern, är frånvarande från arbetet högst 12 månader och arbetstagaren har kommit överens om denna frånvaro med arbetsgivaren, anses arbetstagarens anställningsförhållande inte brutet på grund av denna frånvaro.

6. Enligt vad som nämnts ovan i denna paragraf betalas till arbetstagaren lön även för arbetsdagar som ingår i en högst 6 dagars kalenderperiod från början av faderskapsledighet med stöd av arbetsavtalslagen.

21 § Insjuknat barn

1. När ett eget barn under 10 år eller annat barn under 10 år som stadigvarande bor i hemmet insjuknar akut, betalas till modern eller fadern och i det senare fallet till den som sköter om vårdsnaden och som utan att ha ingått äktenskap fortlöpande bor med barnets mor eller far i gemensamt hushåll i äktenskapsliknande förhållanden (nedan föräldrar) enligt bestämmelserna om sjuklön i detta kollektivavtal ersättning för sådan kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna barnets vård eller för att vårda barnet.

En förutsättning för att ersättning ska betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar, och att en utredning över frånvaron lämnas enligt bestämmelserna om sjuklön i detta kollektivavtal. Ovan nämnda gäller även ensamstående vårdnadshavare.

För samma insjuknande betalas ersättning endast åt den ena av föräldrarna. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över att endast den ena föräldern har använt sig av rätten att vara frånvarande från arbetet.

2. När en arbetstagare ordnar vård eller vårdar sitt sjuka barn betalas lön till denne för de arbetsdagar som ingår i en kalenderperiod om högst fyra dagar. När en arbetstagare blir tvungen att avlägsna sig från arbetet mitt under en arbetsdag, räknas den dagen som periodens första dag. En förutsättning för att ersättning ska betalas är, att en likadan utredning presenteras över barnets insjuknande och frånvaron till följd av detta som den utredning som enligt kollektivavtalet, och i företaget eventuellt vedertagen praxis, krävs över arbetstagares egen sjukdom. Frånvarodagar med lön på grund av barns insjuknande likställs med i semesterlagen nämnda dagar i arbete.

3. Om en arbetstagare, som är vårdnadshavare för sitt minderåriga barn, till följd av barnets insjuknande är tvungen att stanna hemma för att sköta barnet, ska detta anses som godtagbar frånvaroororsak, förutsatt att arbetsgivaren omedelbart meddelas om det.

4. En arbetstagare, vars barn har insjuknat i en svår sjukdom som avses i statsrådets förordning, författningssamlingen nr 1335/04 (SRf om verkställighet av sjukförsäkringslagen) 4 § har rätt att frånvara från arbetet för att delta i vården av barnet, barnets rehabilitering eller vårdhandledning som avses i sjukförsäkringslagens 10 kapitel 2 §, efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisningar:

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

En förutsättning för frånvaro är att bägge föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första

hand bör sträva efter att ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt, kan arbetstagaren själv stanna borta för att vårda barnet. I frånvarofall krävs av föräldrarna i utredning över nödvändigheten att vara frånvarande endast uppgift om barnets dagvårdsplats samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjlighet att vårda barnet samt om dessas lämplighet för uppgiften. Detta innebär att man inte behöver förse arbetsgivaren med utredning över brist på vårdare såsom grannar, kommunala hemvårdare o.s.v. Med familjemedlemmar avses barnets far- eller morföräldrar, äldre syskon samt övriga som lever i samma hushåll som arbetstagaren.

Ensamstående vårdnadshavare

I avtalet avses med ensamstående vårdnadshavare även sådan person, som varaktigt lever åtskild från sin maka/make eller sambo och hos vilken barnen bor samt person vars make/maka på grund av att denne fullgör sin värnplikt eller är inkallad till reservövning är förhindrad att delta i barnets vård.

Återfall i samma sjukdom

Om barnet inom 30 dagar insjuknar på nytt i samma sjukdom, räknas de dagar ihop för vilka arbetsgivaren enligt punkt 2 är skyldig att betala sjuklön.

Recidiv anses enligt avtalet inte föreligga om 2 eller flera barn i samma familj insjuknar i följd med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller gäller enligt kollektivavtalet recidiv när en arbetstagare och dennes barn insjuknar i följd.

Frånvarons längd

Med sådan kort tillfällig frånvaro som nämns i avtalet avses arbetsdagar som ingår i en högst fyra dagars kalenderperiod. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande bl.a. av möjligheterna att ordna vård samt sjukdomens art. Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till frånvaro med lön. Om frånvaron är längre än vad som nämns ovan, betalas inte ersättning. Det är dock givet, att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt om sjukdomen fortgår längre tid än den för vilken ersättning betalas. Tillämpningsanvisning:

Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas skift infaller i följd, ges den

hemmavarande föräldern möjlighet att utan att gå miste om sin lön sköta ett akut insjuknat barn tills den andra föräldern återvänder hem efter sitt arbetsskift. Längden på en dylik frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresan tur och retur.

22 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens inkomstbortfall för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren under pågående anställning har gått miste om i samband med de hälsokontroller och resor i anslutning till dem, som avses i statsrådets beslut (1484/2001) om lagstadgad företagshälsovård, och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. På samma sätt går man tillväga i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålskyddslagen (592/91). Samma regel tillämpas ytterligare för de undersökningar som förutsätts i social- och hälsovårdsministeriets beslut (1484/2001) när en arbetstagare inom samma företag flyttas till arbetsuppgift för vilken dylik undersökning krävs.

Till en arbetstagare som skickas på i ovan nämnda lagrum nämnda undersökningar, eller som vid sådan undersökning remitteras till efterundersökning, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningen eller efterundersökningen görs på annan ort, betalar arbetsgivaren dessutom dagtraktamente. Om undersökningen sker under arbetstagarens fritid, betalas till honom i ersättning för extra utgifter ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall är följande:

Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter a–e)

Det ska vara fråga om ett insjuknande eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkarundersökning. Arbetstagaren ska presentera en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto på läkararvode), samt på arbetsgivarens begäran, en utredning över hur lång tid läkarundersökningen inklusive väntetid och rimliga restider har tagit.

Vid andra än i föregående stycke avsedda insjuknanden eller olycksfall förutsätts, att arbetstagaren reserverar mottagningstid inom arbetstid endast då sådan inte inom rimlig tid kan fås utom arbetstid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska presentera en tillförlitlig utredning över att han inte har kunnat få mottagningstid utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om läkarbesöket på förhand. Om meddelande på grund av oöverstigligt hinder inte kan ges på förhand, ska det ges så fort det är möjligt.

Läkarundersökning ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.

Om arbetstagaren får sjuklön för den tid som åtgår till läkarundersökning, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökningar.

Inkomstbortfall ersätts inte om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller den har förorsakats avsiktligt.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfall ersätts:

a) Ny sjukdom eller återfall

Inkomstbortfall ersätts för tid som åtgår till läkarundersökning vid vilken arbetstagares sjukdom konstateras.

För tid av arbetsoförmåga som beror på läkares undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. I sådant fall iakttas bestämmelserna om sjuklön.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som åtgår till läkarundersökning som förutsätts för att fastställa vård vid kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av specialist på respektive sjukdom.

När en sjukdom väsentligt förvärras och det därför har varit nödvändigt för arbetstagaren att söka sig till läkarundersökning.

För tid som åtgår till nödvändig undersökning, som för fastställande av vård, utförs av specialist på respektive sjukdom, och vid vilken ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, såsom glasögon.

För tid som åtgår till nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konstaterad sjukdom, dock endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.

För tid av arbetsoförmåga på grund av vård som krävs för cancersjukdom. I dylikt fall iakttas bestämmelserna om sjuklön.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning som direkt ansluter sig till läkarundersökning som ska ersättas. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara föreskriven av läkaren och sålunda

utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för tid som åtgår till separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att gå på ovan nämnda laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid, eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs en bestämd tid av dygnet. Kravet på bestämd tid ska påvisas med läkarintyg.

d) Läkarkontroller och undersökningar i anslutning till graviditet

För tid som åtgår till nödvändig undersökning för att skaffa det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren ska få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska likväl ersätta en gravid arbetstagarare för inkomstbortfall till följd av medicinska undersökningar före nedkomsten, om undersökningarna inte kan ske utom arbetstid.

e) Akut tandsjukdom

För tid som åtgår till vård av akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före vården gör arbetstagaren arbetsoförmögen, och den kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift och arbetstagaren inte har fått vård utom arbetstid. En förutsättning är att arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkaren.

3. Beräkning

Inkomstbortfall som avses ovan i punkterna 1–2 fastställs på basis av bestämmelserna om beräkning och samordning av sjuklön i respektive kollektivavtal. På samma sätt tillämpas i fråga om dagtraktamente som nämns i 1 punkten 2 stycket bestämmelserna i respektive kollektivavtal om ersättning av resekostnader.

23 § Vissa ersättningar

1. Födelsedagar

En arbetstagarare, vars anställning har fortgått 3 månader, har rätt till ledighet med lön motsvarande hans ordinarie arbetstid på sin 50- och 60-årsdag, när bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag.

2. Begravning och vigsel

En arbetstagarare har rätt till en fridag med lön för att ordna med sin nära anhörigs begravning eller för begravningsdagen, samt för sin egen vigsel.

Som nära anhörig räknas arbetstagararens make/maka, barn, barnbarn och adoptivbarn, föräldrar, mor- och farföräldrar, syskon, svärföräldrar, makes/makas mor- och farföräldrar, samt sambo (som stadigvarande har bott i samma hushåll).

Protokollsanteckning:

Om en nära anhörigs begravning äger rum så långt borta, att man rimligtvis inte kan förutsätta att arbetstagaren under begravningsdagen med allmänna fortskaffningsmedel ska kunna resa till begravningen och tillbaka till sin hemort, får han, om resan sker på hans arbetsdag, en ledig dag med lön för resan.

3. Reservövning

Under reservövning betalar arbetsgivaren till arbetstagaren tillsammans med den reservistlön som staten betalar lön så att han sammanlagt åtnjuter full löneförmån.

4. Värnpliktsuppbåd

En värnpliktig arbetstagares deltagande i värnpliktsuppbåd och frånvaro från arbetet på grund av det räknas som i avtalet avsedd godtagbar frånvarorsak och sänker således inte arbetstagarens förvärvsinkomst.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare som deltar i separat läkarundersökning i anslutning till uppbåd ersätts för inkomstbortfall för den tid som han enligt godtagbar utredning är tvungen att under ordinarie arbetstid vara frånvarande från arbetet.

5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor

För arbetstagare som söker sig till frivillig militärtjänstgöring ersätts inkomstbortfall till följd av deltagande i urvalstillfälle för frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

6. Kommunala organs möten

Semesterförmånen för en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller i valnämnd eller valkommitté som har tillsatts för kommunal- eller riksdagsval, minskas inte för att nämnda organ håller möte under arbetstagarens arbetstid. Om möte hålls under hans arbetstid, betalas till honom skillnaden mellan lönen och den ersättning för inkomstbortfall som kommunen har betalat, till den del ersättningen för inkomstbortfallet eventuellt understiger lönen. Skillnaden betalas när arbetstagaren har uppvisat en utredning över kommunens ersättning för inkomstbortfallet.

IV ARBETSTID

24 § Ordinarie arbetstid

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

Den dagliga arbetstiden ska om möjligt ordnas sammanhängande med undantag av i avtalet fastställda pauser.

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan, om man förhandlar om saken med förtroendemannen, förlängas under en eller flera av veckans dagar, dock inte med mera än en timme förutsatt att arbetstiden under övriga dagar samma vecka förkortas i motsvarande mån.

Om arbetstidsförkortningen har avtalats med ett separat protokoll, som ingår som bilaga till detta kollektivavtal.

I annat än kontinuerligt skiftarbete strävar man efter att med hjälp av arbetstidsarrangemang ordna så att man på nyårsafton och valborgsmässoafton inte skulle arbeta efter kl. 18.

25 § Arbetstidsexperiment

Med huvudförtroendemannen kan i företaget avtalas om arbetstidsexperiment avvikande från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet. Ett dylikt avtal, vars realisering förutsätter berörda arbetstagares samtycke, ska skriftligen i god tid innan arbetstidsexperimentet är planerat att inledas, lämnas för kännedom till den arbetstidsgrupp som förbunden gemensamt har tillsatt.

Om LIF:s eller Livs:s representanter i arbetstidsgruppen förutsätter behandling av arbetstidsexperimentet, ska tidpunkten för experimentet senareläggas tills arbetsgruppen har fattat beslut i frågan. Arbetstidsgruppen ska i sin verksamhet beakta både arbetsgivarens och arbetstagarnas intressen och omständigheter. För att arbetstidsexperiment som har behandlats i arbetsgruppen ska kunna inledas förutsätts arbetsgruppens enhälliga beslut.

Förbunden lägger inga principiella hinder i vägen för att experiment tillämpas. Förbunden kommer att följa med arbetstidsexperimenten.

26 § Nattarbete

Enligt lagen om arbetstid 26 § 1 momentet 12 punkten får arbetsgivaren låta utföra nattarbete i bagerier med arbetstagarens samtycke. För arbete mellan kl. 5.00 och 6.00 behövs dock inte samtycke.

Tillämpningsanvisning:

*I fråga om tillämpningen av arbetstidslagen är förbunden
ense om att arbetstagarens eget samtycke förutsätts för
arbete mellan kl. 23.00 och 5.00.*

27 § Avvikelse från vedertagen arbetstidsmodell

Vid varaktiga avvikelser från vedertagen arbetstidsmodell ska berörda arbetstagare eller arbetstagargrupper meddelas minst en vecka innan den nya modellen tas i bruk.

28 § Fridagar

Om i en vecka inte ingår någon annan fridag än söndag, ges arbetstagarna på bageriets produktionssida, utöver denna lagstadgade veckofridag, en ledig dag varje vecka på lördag.

Till andra än produktionssidans arbetstagare ges, under veckor med sex vardagar, den fridag som ska ges utöver den lagstadgade veckofridagen på lördag, eller om detta inte är möjligt, på måndag.

Ovan nämnda bestämmelser utgör dock inte hinder för att arbetsgivare och arbetstagare genom att förhandla med förtroendemannen kommer överens om att i enskilda fall ge fridagen någon annan dag i veckan.

Protokollsanteckning 1:

Parterna konstaterar, att bestämmelserna i denna paragraf och i 24 § 1 stycket innebär, att alla arbetsdagar – även lördagar då dessa är arbetsdagar, samt dagar före helg – ska omfatta 8 timmar, samt att alla arbetsveckor, om inte söckenhelg som infaller under veckan eller protokollsanteckning 2 nedan föranleder annat, för varje arbetstagare ska omfatta 5 dagar.

Protokollsanteckning 2:

Påsklördagen samt midsommar- och julafton är fridagar, om inte produktionstekniska orsaker kräver annat. Om självständighetsdagen, första maj, nyårsdagen eller trettondagen infaller på en annan vardag än lördag, samt under Kristihimmelfärdsveckan har de arbetstagare för vilka lördag enligt arbetstidsschemat är en fast fridag, lördagen ledig även under dessa veckor. Dessa arbetstagare har ledigt även lördagen efter jul och påsk.

Motsvarande arbetstidsförkortning ges till de arbetstagare som är i arbete på lördagarna under nämnda veckor så, att man ger en sammanhängande ledighet som motsvarar lördagens arbetstid under en period två veckor före veckan för arbetstidsförkortningen eller två veckor efter den.

29 § Lördagsarbete

Oberoende av bestämmelserna i denna paragraf kan man låta arbetstagare utföra ordinarie arbete på lördagar också under veckor som innehåller 6 vardagar. I sådant fall betalas till dem ett särskilt tillägg på 22,38 euro, oberoende av antalet ordinarie arbetstimmar i den arbetade lördagen.

När en arbetstagare med 40 timmars arbetsvecka regelbundet arbetar på lördag, får han utöver ovan nämnda särskilda tillägg gottgörelse i form av fritid upp till en fjärdedel av det antal fulla arbetstimmar som han har arbetat på lördag.

Sådan intjänad ledig tid ges till arbetstagaren inom ramen för arbetstidsschemat i första hand i form av kortare arbetsdagar än normalt, t.ex. 6 timmars arbetsdagar. Ledigheten ges före utgången av kvartalet efter kvalifikationstiden.

Om en arbetstagare har inestående ledighet när hans anställning upphör, betalas till honom penningersättning enligt enkel timlön.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens även på annat sätt om tidpunkten för ledigheten. Från fall till fall kan man även komma överens om att ersätta ledigheten med enkel timlön.

Penningersättningar i stället för ledig tid preskriberas på samma sätt som övertidsersättningar.

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för lördagsarbete

Det tillägg på 22,38 euro som nämns i protokollsanteckningen betalas till samma belopp oberoende av den på lördagen arbetade tidens längd.

Deltidsarbetstagares lördagstillägg fastställs utgående från hur lång arbetstagarens regelbundet återkommande veckoarbetstid är. Om t.ex. den ordinarie veckoarbetstiden, av vilken en del har förlagts till lördag, är 30 timmar, är lördagstillägget 16,79 euro. När veckoarbetstiden är 12 timmar, är lördagstillägget på motsvarande sätt 6,71 euro.

För arbete på julafton, påsklördag och midsommarafton betalas en separat grundlön samt ett helgaftonstillägg på 100 %. Dessutom ges arbetstagaren motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid. När arbetet är nattarbete, betalas dessutom nattarbetsförhöjning enligt lagen om arbetet i bagerier.

30 § Vilopauser

När den ordinarie arbetstiden per dygn är längre än 6 timmar, kan arbetstagarna och arbetsgivaren lokalt komma överens om att förkorta den dagliga vilopausen till 30 minuter.

Vilopausen räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren under den har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Vilopausen kan även slopas helt, om arbetstagaren ges tillfälle att inta måltid under arbetstiden vid tidpunkt som arbetsledningen fastställer.

När arbetstiden är längre än 7 timmar, har arbetstagaren dessutom rätt till en 15 minuters kaffepaus. Kaffepausen kan, om man avtalar om det lokalt, bytas ut mot två 10 minuters pauser.

Tillämpningsanvisning:

Vilopauserna i kollektivavtalet ska placeras så jämnt över arbetstiden som möjligt.

Protokollsanteckning 1:

När den ordinarie arbetstiden är minst 4 timmar, har arbetstagaren en återhämtningspaus på 10 minuter som ingår i arbetstiden.

Protokollsanteckning 2:

I veckoövertidsarbete gäller i fråga om måltids- och vilopauserna i tillämpliga delar samma principer som i ordinarie dagsarbete.

I skiftarbete har arbetstagaren ingen särskild matrast, utan man ger honom möjlighet att inta sin måltid under arbetstid vid tidpunkt som i varje enskilt fall är lämpligast för skiftarbetet. Därtill har arbetstagaren en 15 minuters kaffepaus, eller ordnas möjlighet för honom att inta kaffe två gånger vid tidpunkter som är lämpligast för skiftarbetet.

Protokollsanteckning 3:

Vid tillämpning av 4 stycket i denna paragraf noteras att den tid som används till måltiden inte får vara längre än 20 minuter.

Protokollsanteckning 4:

Om övertidsarbete pågår utan avbrott minst 2 timmar, har arbetstagaren en 15 minuters kaffepaus, och om arbetet pågår ytterligare över 2 timmar, har arbetstagaren rätt att med 2 timmars intervaller hålla en 10 minuters vilopaus som

räknas som arbetstid, förutsatt att övertidsarbetet därefter fortsätter minst 2 timmar.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagaren har getts möjlighet att inta måltid inom arbetstiden, ska man observera att bestämmelserna om kaffepaus trots det ska tillämpas separat.

31 § Övertid

Övertidsarbete och söndagsarbete utförs vid behov med arbetstagarens samtycke inom lagstadgade gränser.

A. Dygnsövertid

När arbetstiden per dygn överskrider den ordinarie arbetstiden, betalas för de 2 första timmarna med 50 %, och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

Till skiftarbetstagare betalas för övertidsarbete i lagen fastställt, förhöjt skiftarbetsstillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs.

För dygnsövertid dagen före högtidsdag, betalas för samtliga övertidstimmar med 100 % förhöjd lön.

Om arbetstagarens övertidsarbete fortgår utan avbrott över ett dygns-skift, betalas ersättning för övertidsarbete även för de timmar som hör till följande dygn. Dessa timmar beaktas inte när man beräknar den ordinarie arbetstiden för detta följande dygn.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i punkt A om övertidsersättning tillämpas endast i sådana fall där arbetstagaren först arbetar under sitt ordinarie skift i dess helhet, och därefter utan avbrott fortsätter sitt arbete som övertid och detta övertidsarbete fortgår över dygns-skiftet.

Exempel 1. Arbetstagarens ordinarie arbetsskift inleds kl. 15.00 och fortgår till kl. 23.00. Arbetstagaren arbetar därefter två timmar dygnsövertid till kl. 01.00. För arbetstagaren uppstår då två timmars dygnsövertid. Arbetstagarens följande ordinarie arbetsskift börjar följande kväll kl. 21.00 och fortgår till följande morgon kl. 05.00. Detta senare arbetsskift hör till arbetstagarens ordinarie arbetstid och räknas inte som övertid.

Exempel 2. Arbetstagarens ordinarie arbetsskift inleds på onsdagen kl. 22.00 och fortgår till torsdagsmorgonen kl. 06.00. Arbetstagarens följande ordinarie arbetsskift börjar kl. 21.00 på torsdagskvällen. Torsdagsdygnet kommer då att omfatta 9 arbetstimmar. (Om övergången till nytt dygn har i

detta fall inte avtalats på annat sätt, varför dygnet byts kl. 00.00. Man har inte heller förhandlat om att förlänga den ordinarie arbetstiden enligt 24 § 3 momentet.) I detta fall uppstår en timme dygnsövertid för torsdagsdygnet, men den tid som fortgår över dygnsskiftet är likväl inte övertid.

B. Veckoövertid

För veckoövertid betalas för de 8 första timmarna med 50 % och för följande timmar med 100 % förhöjd lön.

Veckoövertid är arbete som utförs över 40 timmar per vecka, utan att den ordinarie dygnsarbetstiden överskrids.

Om påskdagen, Kristi himmelfärdsdag, första maj, midsommardagen, självständighetsdagen, juldagarna, nyårsdagen eller trettondagen förorsakar arbetstidsförkortning så som om det särskilt har avtalats, betalas övertidsersättning under veckan för arbetstidsförkortningen för de timmar som överskrider den avtalsenliga veckoarbetstiden, så som har avtalats om veckoövertid.

Om en arbetstagare är förhindrad att arbeta på grund av semester, sjukdom, olycksfall, permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller reservövning, beaktas dylika frånvarodagar, när man beräknar övertidsersättningens belopp, som om arbetstagaren skulle ha varit i arbete, om de annars hade varit hans arbetsdagar.

32 § Söndagsarbete

När ett arbetsavtal ingås, avtalas arbetstiden efter det konkreta behov som vid den aktuella tidpunkten är känt. Av arbetstagaren kan inte förutsättas att han på förhand ska förbinda sig till söndagsarbete om behov av sådant arbete senare skulle uppkomma. Om tillfälligt söndagsarbete ska överenskommas för varje söndag separat.

33 § Arbetsvecka

Arbetsveckan anses börja på måndag kl. 0.00.

34 § Deltidsanställda

Arbetsgivaren kan anställa veckoslutsbiträden samt, om man lokalt avtalar om det, även andra arbetstagare med kortare arbetstid än de ovan nämnda maximiarbetstiderna. Arbetsgivaren kan dock inte kräva, att en arbetstagare med den längsta ordinarie arbetstiden enligt 24 § ska övergå till förkortad arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

När man för en deltidsanställd arbetstagare har avtalat om återkommande, lika lång arbetstid per vecka, betalas till honom månadslön som fastställs i proportionen mellan hans arbetstid per vecka och kollektivavtalets fulla veckoarbetstid på 40 timmar.

35 § Första maj

Första maj är en fridag som inte minskar månadslönen, och i övrigt betalas för första maj timlön för så många timmar som man skulle ha arbetat den dagen, om den hade varit en vanlig vardag.

V SEMESTER

36 § Semester

Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen.

Semestern får inte fastställas så att den börjar på arbetstagarens fridag, om detta leder till att antalet semesterdagar därmed minskar.

Tillämpningsanvisning:

I semesterlönen beaktas de avtalsbaserade tillägg som har betalats under kvalifikationsåret (skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. dylika regelbundna tillägg) enligt semesterlagen. Samtidigt beaktas även regelbundet återkommande söndagsförhöjningar.

Lokalt kan avtalas även om beräkningsförfarande efter vedertagen arbetsskiftsförteckning.

Förbunden är eniga om att ledigheter som ges under och utanför semesterperioden inte borde förläggas i direkt följd.

37 § Flyttad semester

Förbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen avtalat följande om semesterperioden:

Arbetsgivaren har rätt att, när det är nödvändigt för företagets verksamhet, ge den del av semestern som överskrider 18 semesterdagar (3 veckor) sammanhängande under annan tid än semesterperioden. Före denna uppdelning av semestern, och innan tiden för den semester som ges utanför semesterperioden fastställs, ska arbetsgivaren förhandla om saken med den berörda arbetstagaren.

För den lagstadgade semesterdel som ges utanför semesterperioden ska, om den inte ges halvannan gång längre, betalas en

semesterpremie på 50 % utöver vad som annars har avtalats om semesterpremie.

Ovan nämnda arrangemang kan dock inte tillämpas på arbetstagare som vid utgången av respektive kvalifikationsår (31.3) har varit anställd hos samma arbetsgivare minst 10 år.

Protokollsanteckning:

Till en arbetstagare, vars anställning vid kvalifikationsårets utgång har fortgått utan avbrott minst 10 år, och som har kommit överens med arbetsgivaren om att senarelägga en del av sin 24 dagars semester inom semesterperioden så, att den hålls utanför semesterperioden, ges 2 semesterdagar av den avtalade, flyttade semestern fördubblade vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, eller betalas för dessa två flyttade semesterdagar, utöver vad som annars har avtalats om semesterpremie, en semesterpremie som är 100 % av semesterlönen för dessa dagar.

Tillämpningsanvisning:

Enligt bestämmelsen om flyttad semester är arbetsgivaren, när det är nödvändigt för företagets verksamhet, berättigad att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (3 veckor) sammanhängande under annan tid än den lagstadgade semesterperioden.

En del av semestern kan flyttas utanför den lagstadgade semesterperioden om det är nödvändigt för företagets verksamhet. Nödvändigt är det bl.a. när den lagstadgade semesterperioden sammanfaller med den period då produktionen kulminerar, vilket skulle leda till väsentliga svårigheter att upprätthålla den ökade produktionen, och dessa svårigheter inte kan avhjälpas t.ex. genom att anlita vikarier.

Förutsättningar att flytta semestern föreligger t.ex. inte

– om en viss period är lugn, och det därför skulle vara "bekvämast" att ge en del av semestern då, eller

– när arbets- och produktionsmängderna inte ökar under den lagstadgade semesterperioden, men arbetet är svårt att organisera enbart för att en del av arbetstagarna är på semester.

När en del av semestern ges utanför den lagstadgade semesterperioden, ska man förhandla med arbetstagaren om detta, samt om semestertidpunkten. Enligt 22 § i

semesterlagen ska arbetstagaren eller hans representant alltid ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten. Arbetstagaren ska alltid informeras om semestertiden om möjligt n månad och senast två veckor innan semestern eller del av den börjar.

Enligt avtal ska en extra ersättning betalas till arbetstagaren om arbetsgivaren använder sig av ovan nämnda rätt att flytta semestern. Ersättningen ges antingen i pengar eller i tid. När penningersättning används, är arbetstagaren berättigad att, utöver semesterpremie för semesterdelen, få en särskild semesterpremie på 50 %. När ersättningen ges som tid, får arbetstagaren den flyttade semesterdelen halvannan gång förlängd. Arbetsgivaren har inte rätt att verkställa ovan nämnda flyttning av semestern för arbetstagare som vid kvalifikationsårets slut (31.3) har varit anställda hos honom 10 år. Om man enligt protokollsanteckningen kommer överens om att flytta semestern utanför semesterperioden för arbetstagare som har varit anställda över tio år, rekommenderar förbunden att arbetstagarna inte ogrundat försätts i olika ställning. När man enligt denna avtalsbestämmelse ger 4 dagar vintersemester, rekommenderas att den som regel skulle omfatta 4 arbetsdagar.

38 § Semesterpremie

Till arbetstagaren betalas en semesterpremie som är 50 % av hans lagstadgade semesterlön.

Hälften av semesterpremie betalas i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas när lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet.

Semesterpremie betalas också i samband med eventuell semesterersättning, när anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv. När ett visstidsavtal upphör anses detta inte bero på arbetstagaren själv.

Till en arbetstagare som går i ålders-, sjuk-, förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie på basis av den semesterlön och eventuella semesterersättning till vilken arbetstagaren är berättigad.

En arbetstagare, som efter fullgjord värnplikt i aktiv tjänst, återvänder till arbetet på sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (8.5.2009/305), är berättigad till semesterpremie som räknas på den semesterersättning som betalades till honom när han inledde sin militärtjänstgöring.

Om betalning av semesterpremie kan avtalas även på annat sätt.

Tillämpningsanvisningar:

1. Enligt paragrafens 1:sta stycke betalas hälften av semesterpremien "i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas när lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet."

– Bestämmelsen ska tolkas så, att arbetstagarens anställning ska vara i kraft första arbetsdagen efter semestern för att han ska få den andra delen av semesterpremien.

2. Bestämmelsen i momentets 3:dje stycke som lyder "Semesterpremie betalas också i samband med eventuell semesterersättning, när anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv." ska tolkas på följande sätt:

– Semesterpremie betalas på basis av semesterersättningen för föregående avslutade kvalifikationsår, inte på basis av semesterersättningen för senaste ofullgångna kvalifikationsår.

– Till arbetstagare som går i pension enligt momentets 4:de stycke betalas semesterpremie även på basis av semesterersättningen för eventuellt ofullgånget kvalifikationsår.

– Om arbetsgivaren avslutar arbetstagarens anställning under dennes semester under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv, ska arbetstagaren få även semesterpremiens senare del. Om arbetstagaren inte har fått semester innan anställningen har avslutats på detta sätt, ska han få hela semesterpremien.

VI ARBETARSKYDD

39 § Skyddskläder

Förbunden är eniga om att arbetsgivaren, om han inte har lagstadgad skyldighet att ställa skyddskläder eller skyddsutrustning till förfogande, men man gemensamt har konstaterat att användningen av skyddskläder eller skyddsutrustning väsentligt förbättrar arbetsförhållandena och minskar olycksfallen, ersätter kostnaderna för anskaffning och underhåll av skyddsutrustning, om man i företagets arbetarskyddskommitté enhälligt, med stöd av expertutlåtanden, olycksfalls- och

yrkessjukdomsstatistik eller på annan motsvarande grund, har konstaterat att sådan utrustning är nödvändig. I oklara fall kan ärendet underställas branschkommittén för utredning.

40 § Arbetarskydd

1. Vid användning av kemikalier, lösnings- o.a. medel som eventuellt är farliga för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren för respektive arbetstagare redogöra för ämnets eventuella hälsorisk, samt se till att ändamålsenliga skyddsåtgärder vidtas.

Avtalsparterna anser det önskvärt, att man utnyttjar institutet för arbetshygiens sakkunskap när man anser det vara skäl att på arbetsplatser som omfattas av detta kollektivavtal undersöka hur damm, värme eller andra luftföroreningar påverkar arbetstagarnas arbetsförhållanden.

2. Vägran att utföra arbete för vilket av myndigheterna föreskrivna säkerhetsanordningar inte är omskötta, ska inte anses som arbetsvägran som strider mot kollektivavtalet.

3. Därtill iaktas de bestämmelser om arbetarskydd som ingår i det allmänna avtalet mellan förbunden.

VII FACKFÖRENING

41 § Förtroendeman

Arbetstagarna på varje arbetsplats har rätt att bland sig välja en förtroendeman, som har till uppgift att representera dem i frågor som gäller tolkningen av detta avtal samt i andra frågor i anslutning till förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivarens representant ska i korthet redogöra för nyanställda arbetstagare för organisations- och förhandlingssystemet i branschen, samt meddela dem namnet på huvudförtroendemannen samt när och var denne är anträffbar.

Förbunden rekommenderar att man i företag där det med hänsyn till arbetsplatsens omfattning och andra förhållanden är nödvändigt och ändamålsenligt, anordnar informationsmöten för nya arbetstagare vid vilka man redogör för företaget och dess anställningsförhållanden, för företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor, för arbetarskyddet och sociala frågor, arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet samt för annat i anslutning till anställningsförhållandet. Även huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska

vid dessa tillfällen ges möjlighet att redogöra för dessa frågor.

Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen för inkomstbortfall när han under arbetstid deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivaren, eller då han annars utför uppdrag för denne.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte på grund av denna uppgift flyttas till sämre betalt arbete än han hade när han blev vald till förtroendeman och han får inte heller avskedas från arbetet på grund av sitt förtroendemannauppdrag.

Arbetsgivaren ska ges skriftligt meddelande om valet av förtroendeman.

En arbetstagare som fungerar som förtroendeman ska ges förhandsmeddelande om att hans anställning upphör tre veckor i förväg om anställningen har fortgått ett år, och fyra veckor i förväg om anställningen har fortgått fem år. I förhandsmeddelandet till förtroendemannen om att hans anställning upphör ska anges orsaken till uppsägningen. När det gäller huvudförtroendeman ska också den fackavdelning som har valt honom underrättas om förhandsmeddelandet. Huvudförtroendeman ska underrättas om förhandsmeddelande till förtroendeman.

Förtroendemannen och huvudförtroendemannen sköter i huvudsak sina förtroendemannauppgifter utanför ordinarie arbetstid. Om de efter den ordinarie arbetstiden utför uppdrag för arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för sålunda förlorad tid. I bagerier med över 10 arbetstagare får huvudförtroendemannen ersättning och befrielse från arbetet enligt följande:

Befrielse från arbetet, ersättning

Antal arbetstagare	Befrielse timmar/vecka	Ersättning euro/månad
10– 20	–	59
21– 50	4	83
51–100	8	88
101–200	14	96
201–300	20	106
301–380	28	118
381–420	34	127
421 eller över	helt befriad	142

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet och ersättning beräknas på basis av det genomsnittliga antalet arbetstagare i februari och augusti föregående år. Om skillnaden i antalet arbetstagare vid ovan nämnda tidpunkter är stor kan man avvika från denna beräkningsgrund genom att gemensamt förhandla om saken.

Om man för huvudförtroendemannen lokalt har avtalat om längre befrielse från arbetet ändras den inte.

Protokollsanteckning 1:

För att kunna sköta sina uppgifter har huvudförtroendeman rätt att när LIF:s lönestatistik har färdigställts få följande uppgifter konfidentiellt om arbetstagarna:

- 1) nya arbetstagare
 - namn
 - avdelning
 - lönegrupp
- 2) arbetstagare som har avgått
- 3) uppgifter om månadslöner
 - per lönegrupp
 - män och kvinnor separat.

Huvudförtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om genomsnittsförtjänsten för mindre än sex personers grupper.

Protokollsanteckning 2:

I fråga om förtroendeman tillämpas dessutom vad som har avtalats i LIF/LIVS allmänna avtal 2003.

Protokollsanteckning 3:

Huvudförtroendemannen har rätt att på begäran per kvartal få kopia av, eller annan skriftlig utredning om, den övertids- och utryckningsarbetslista som enligt arbetstidslagen ska upprätthållas.

På särskild begäran ges en kopia eller annan skriftlig utredning av förteckningen med två månaders intervaller.

Tillämpningsanvisning:

Den ersättning som ska betalas till huvudförtroendemannen betalas under hans semester eller annan frånvaro av motsvarande längd till huvudförtroendemannens ersättare när denne sköter hans uppgifter, om man vederbörligen har anmält om ersättaren till arbetsgivaren.

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet och ersättning fastställs på basis av det antal arbetstagare som

på arbetsplatsen omfattas av kollektivavtalet för bageriarbetstagare.

42 § Arbetarskyddsfullmäktig

Till arbetarskyddsfullmäktig ersätts inkomstbortfallet till följd av att han under sin arbetstid sköter arbetarskyddsutgifter. Därtill betalas till honom månatligen ersättning beroende på det antal arbetstagare som han företräder enligt följande:

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån.
10– 20	59
21– 50	83
51–100	88
101–200	96
201–300	106
301–380	118
381–420	127
över 420	142

1. Arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet räknas med hjälp av branschvis fastställda koefficienter.

2. Vid fastställandet av ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen utgår man från det genomsnittliga antalet arbetstagare i februari och augusti föregående år. Om skillnaden i antalet arbetstagare vid ovan nämnda tidpunkter är stor kan man avvika från denna beräkningsgrund genom att gemensamt förhandla om saken.

43 § Besök på arbetsplatsen

Det är förbjudet att utan särskilt, för varje gång separat beviljat, tillstånd av företagsledningen, föra med sig andra än vid industrianläggningen anställda personer till fabriksområdet.

Tjänsteman vid Finlands Livsmedelsarbetareförbund kan för att bekanta sig med arbetsförhållandena tillsammans med en representant för arbetsgivaren och den förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna besöka en anläggning som omfattas av detta kollektivavtal sedan han kommit överens om det med anläggningens ledning.

44 § Sammankomster på arbetsplatsen

Registrerad underförening till Finlands Livsmedelsarbetareförbund som är part i detta kollektivavtal, samt dess avdelning, arbetslag eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt på särskild överenskommelse även under veckovilan) anordna möten för att behandla frågor som gäller

anställningsförhållandena på arbetsplatsen, under följande förutsättningar:

1. Om möte på arbetsplatsen eller annan plats enligt denna paragraf ska överenskommas med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar före mötet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som han innehar, antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns, ska man vid behov förhandla om saken för att nå en ändamålsenlig lösning. När man väljer mötesplats ska man bland annat fästa uppmärksamhet vid att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas, och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.
3. Den organisation som har reserverat möteslokalen samt arrangören ansvarar för mötets gång och ordning samt för snyggheten i möteslokaliteterna. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande vid mötet.
4. Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för sådant förbund som är part i kollektivavtalet, för sådant förbunds underförening eller för respektive centralorganisationer.

45 Anslagstavla

Arbetsgivaren förser varje arbetsplats med en anslagstavla för arbetstagarnas och deras organisationers meddelanden och tillkännagivanden. Arbetstagarna är skyldiga att själva se till att tavlan hålls snygg och i god ordning.

46 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivarförbunden rekommenderar att medlemsavgifterna till fackföreningarna uppbärs enligt det s.k. Liinamaa I-avtalet.

Arbetsgivaren meddelar huvudförtroendemannen på avslutningsblankett när ett anställningsförhållande för en arbetstagare som har ingått avtal om uppbärande av medlemsavgifter upphör.

47 § Utbildning

Arbetstagarna ges möjlighet att, utan att anställningen bryts, delta i kurser som ordnas av fackliga centralorganisationer och fackföreningar, då detta kan ske utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Meddelande om att en person ämnar delta i en kurs ska, då kursen varar högst en vecka, lämnas minst två veckor före kursens början, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor i förväg.

Deltagande i kurs som pågår högst en månad minskar inte arbetstagarens rätt till semester eller annan rättighet som grundar sig på anställningsförhållandet.

48 § Meningsskiljaktigheter

Om meningsskiljaktigheter uppstår om innehållet i eller tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i detta eller andra avtal eller protokoll som har ingåtts eller uppgjorts mellan avtalsparterna och som vederbörande inte kan utreda sinsemellan förhandlingsvägen, ska saken lämnas till avtalsparterna för avgörande.

När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar om de frågor som avses i denna paragraf, ska dessa inledas snarast möjligt och senast inom två veckor efter det att förslaget har framställts.

Protokollsanteckning 1:

Om lokala förhandlingar inte leder till resultat, och den ena parten vill lämna ärendet till förbunden för avgörande, ska en promemoria uppgöras i saken som vardera parten undertecknar och där man kort anger vad meningsskiljaktigheten gäller samt vardera partens ståndpunkt. Ett exemplar av promemorian ska lämnas till vardera avtalsparten.

När en meningsskiljaktighet har lämnats till förbunden för avgörande, är utgångspunkten, att förbunden ska komma överens om att inleda förhandlingar i uppsägnings- och hävningsfall inom två veckor och i andra fall inom fyra veckor från det att promemorian kommit till bägge förbundens kännedom.

Protokollsanteckning 2:

Om avtalsparterna inte uppnår enighet om frågorna ovan i första stycket, kan de lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

VIII ARBETSFRED

49 § Arbetsfred

Samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i dess helhet, eller mot någon av dess enskilda bestämmelser, är förbjudna.

50 § Avtalets giltighetstid

Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2017. Avtalets giltighetstid fortsätter därefter ett år i sänder, om det inte senast en månad före

avtalsperiodens utgång sägs upp skriftligen av någondera parten. Oberoende av uppsägning är kollektivavtalets bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har avslutats eller den ena parten skriftligen meddelar sig anse förhandlingarna avslutade.

Helsingfors den 28 november 2013

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

Heikki Juutinen

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Veli-Matti Kunttonen

LÖNEGRUPPERING FÖR ARBETSTAGARE PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR

Lönegrupp 1

Enkla underhållsarbeten

praktikanter

lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid

Lönegrupp 2

Underhållsarbeten

lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid

arbetstagare som assisterar yrkesarbetare

arbetstagare som arbetar utomhus

arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesskola

under 6 månaders tid

Lönegrupp 3

Krävande underhållsarbeten

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 2 års tid

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare i mångsidiga arbeten

efter 6 månader

Gårdskarlar

Eldare, när detta sköts som enda arbete

Arbetstagare i utomhusarbete som utför mångsidiga

utomhusarbeten efter 6 månader

Arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesskola

under 2 års tid

Lönegrupp 4

Yrkesarbeten

Gårdskarlar och eldare, som utför olika slags

underhållsarbeten och som har verkat i yrket i över 5 års tid

Yrkesarbetare med förmåga att arbeta självständigt och

som har arbetat i yrket i över 4 års tid

Tillägg för mångkunnighet och svårighetsgrad

Till arbetstagaren betalas ett lönegrundande tillägg, som lokalt avtalas separat på följande grunder:

- 1 Personen behärskar flera sådana av underhållsavdelningarnas basyrken som hänförs till lönegrupp 4 och är beredd att flytta över till andra uppgifter där hans mångsidiga yrkeskunskap kan utnyttjas i praktiken. I det fallet överstiger minimilönen till en mångkunnig arbetstagare normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 1–7 %.
- 2 Installationer, reparationer, justeringar och service av komplicerade maskiner och anläggningar, vilket arbete fordrar särskild förtrogenhet och yrkeskunskap eller specialutbildning. I detta fall överstiger minimilönen normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 5–20 %.

Med specialutbildning avses t.ex. av företaget eller maskinleverantören ordnad utbildning.

Ikraftträdande av tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad

De avtalade tilläggen träder i kraft från början av den löneperiod som infaller närmast efter överenskommelsen.

Miljö tillägg

Om miljö tillägg avtalas lokalt.

Yrkes- och sysselsättnings- m.fl. dylika kurser

Yrkes- och sysselsättnings- m.fl. dylika kurser samt arbete i närliggande yrke. Om tid som likställs med arbetad tid ska avtalas lokalt. Dock förutsätts arbete i lönegrupp 3 under minst ett års tid.

Underhållsavdelningarnas månadslöner

Lönetabeller som gäller fr.o.m. 1.4.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	Dyrortsklass I
1	euro	euro
1	1782	1697
2	1974	1880
3	2092	1992
4	2311	2201

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Lönetabeller som gäller fr.o.m. 1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	Dyrortsklass I
1		

	euro	euro
1	1845	1757
2	2041	1944
3	2161	2058
4	2387	2273

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Lönstabeller som gäller fr.o.m. 1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden*	Dyrortsklass I
1	euro	euro
1	1852	1764
2	2050	1952
3	2169	2066
4	2396	2282

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

LIF/LIVS

14.3.1989

**PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I
UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉ**

1. Principerna för hur tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad fastställs avtalas lokalt.
2. Ovan nämnda avtalade tillägg kan inte kringskäras i samband med lönehöjningar.

Denna lönedel som överstiger kollektivavtalet räknas som s.k. luftrum.
3. I lönegrupperingen motsvarar lönegrupp 4 svårighetsgraden i metallbranschens tidigare lönegrupp 5.
4. Användningen av tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad
 - arbetstagaren är skyldig att lägga fram motivering för egna tillägg
 - arbetsgivaren är skyldig att utreda arbetstagarens rätt till tillägget
 - ett överenskommet individuellt tillägg träder i kraft från början av den löneperiod som följer efter arbetstagarens framställning
 - procenttilläggen i punkterna 1 och 2 kan överlappa varandra
5. Med lokalt avtalade miljötillägg avses endast klart avvikande förhållanden.
6. De gamla lönegrunderna förfaller i och med att det nya systemet tas i bruk.

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I BAGERIBRANSCHEN 2003

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Arbetstidsförkortningen gäller arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dessa arbetstidsformer är vanligen dagsarbete, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete.

Protokollsanteckning:

Om en arbetstagares ordinarie arbetstid är minst 37,5 timmar i veckan, tjänar han in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den tid han i verkligheten har arbetat. Om arbetstagaren redan får pekkanendagarna kalkylmässigt, gäller ovan nämnda inte denna arbetstagare.

Denna bestämmelse träder i kraft 1.10.2007.

Därtill förutsätts att arbetstagaren har högst 30 vardagar semester, samt att hans årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Avtalsenlig förlängning av semester räknas inte som i denna och i 2 § 2 stycket avsedd semester utöver 30 vardagar.

Se underteckningsprotokollet 11 § (bl.a. deltidspension, deltidstillägg, partiell vårdledighet, deltidssjukpension samt deltidsoflycksfallspension), sid. 5.

2. HUR ARBETSTIDSFÖRKORTNINGEN GENOMFÖRS

Arbetstiden för de arbetstagare som berörs av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar per år på nedan angivet sätt.

Från arbetstidsförkortningen avdras andra än i 1 § nämnda semesterarrangemang eller årligen regelbundet återkommande extra fridagar som är baserade på avtal eller praxis och som förkortar årsarbetstiden.

3. HUR LEDIGHET TJÄNAS IN

För ordinarie arbetsdagar i de i 1 § nämnda arbetstidsformerna tjänar arbetstagaren under ett kalenderår in ledig tid enligt följande:

Minst 17 arbetsdagar	1 ledig dag		
" 34 "	2 lediga dagar		
" 51 "	3 "		
" 68 "	4 "		
" 85 "	5 "		
" 102 "	6 "		
" 119 "	7 "		
" 136 "	8 "		
" 153 "	9 " eller 8 lediga och		8 tim.
" 170 "	10 " " 8 " "		16 tim.
" 187 "	11 " " 8 " "		24 tim.
" 210 "	12,5 " " 8 " "		36 tim.

Tid som likställs med arbetstid är:

- de dagar i arbetstidsschemat som infaller under arbetstagares sjukdom eller under i 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar avsedd karantän för vilka arbetsgivaren betalar sjuklön
- av arbetsgivaren även delvis bekostad utbildningstid, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet
- tid som åtgår till kommunalfullmäktiges och kommunalstyrelses samt av dem tillsatta nämnders och övriga permanenta organs möten
- tid som åtgår till Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsmöten, förbundsfullmäktiges möten eller förbundsstyrelses möten
- arbetstagares egen vigsel och 50- och 60-årsdag
- nära anhörigs begravning och begravningsarrangemang samt eventuell resdag till begravningen
- semesterns förlängningsdel
- moderskapsledighet under 42 dagar
- ledighet för att vårda sjukt barn under 10 år eller för att ordna sådan vård
- värnpliktsuppbåd och reservövningar
- permittering om högst 30 dagar per år

- i detta avtal avsedda dagar som förkortar arbetstiden
Tiden i förteckningen ovan likställs med arbetstid till den del den enligt arbetstidsschemat utgör ordinarie arbetstid.

Dag, om vilken man på förhand vet att den enligt kollektivavtalet är av annan orsak beviljad fridag, kan inte fastställas som ledig dag.

4. HUR LEDIGHET GES

Under kalenderåret intjänad ledighet ska ges åt arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om inte lokalt annat avtalats. Ledigheten ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om ledigheten meddelas minst en vecka på förhand, om inte lokalt annat avtalas.

Ledigheten ges på följande sätt:

8 hela arbetsskift och 36 timmar genom att förkorta arbetstiden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. När ett ledigt arbetsskift ges, räknas det som 8 timmar, om inte annat avtalas.

I första hand ska man sträva efter att komma överens om hur ledigheten ges. Överenskommen, tillfällig frånvaro från arbetet på förslag av arbetstagaren är arbetstidsförkortning, om inte annat avtalas.

Om en arbetstages anställning upphör, och ledighet inte har getts före det, betalas till arbetstagaren lön motsvarande den intjänade ledigheten enligt timlön.

Om en arbetstagare har fått för mycket ledighet när anställningen upphör, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön från slutlikviden.

5. FÖRVÄRVSINKOMSTNIVÅ

Månadsavlönad arbetstages inkomstbortfall ersätts så att månadslönen förblir oförändrad. För arbetstidens förkortningsdagar betalas inte ersättning för morgontimmar.

6. VECKOÖVERTID

Vid beräkning av veckoövertid förkortar ledighet som getts i enlighet med detta avtal på motsvarande sätt antalet ordinarie arbetstimmar under respektive vecka. När arbetsgivaren verkställer förkortningen genom att förkorta veckoarbetstiden, ersätts den arbetstid som överstiger den förkortade arbetstiden som övertid.

7. SEMESTER

När semester ges, räknas även ovan i 3 punkten nämnda lediga dagar som dagar som i semesterlagen 3 § likställs med arbetsdagar.

8. ARBETSTID OM 35 TIMMAR I VECKAN

Förbunden rekommenderar att man i bagerier, med tillämpning av kollektivavtalets lönetabeller, avtalar om 35 timmars veckoarbetstid då arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter gemensamt anser det ändamålsenligt.

9. NÄR EN DELTIDSANSTÄLLD TILLFÄLLIGT FLYTTAR ÖVER TILL HELTIDSARBETE

När en deltidсанställd tillfälligt flyttar över för att arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor kommer han att omfattas av detta avtal när han har arbetat 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor under minst fyra veckor i följd.

Tillämpningsanvisning:

När ovan nämnda fyra veckor har uppfyllts, tillämpas avtalet om arbetstidsförkortning på arbetstagaren från det datum då han började arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor.

10. FRÅGOR I ANSLUTNING TILL ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Förtroendemannen har rätt att till förbundens gemensamma arbetstidsgrupp för avgörande lämna sådana fall, där arbetsgivaren och arbetstagaren eventuellt har kommit överens om att byta ut tid, motsvarande högst hälften av förkortningsledigheten, mot penningersättning enligt enkel timlön så, att ledigheten för arbetstidsförkortningen bibehålls såsom förut vid 100 timmar. Dyliga överenskommelser ska ges till förtroendemannen för kännedom.

11. GILTIGHET

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf PROTOKOLL

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND
SEL rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003

- 1 §** Avtalades att den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt är 35,8 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant intermittent treskiftsarbete som utförs endast under en del av kalenderåret. Bestämmelserna i detta protokoll iaktas i tillämpliga delar även då.

Protokollsanteckning:

En person omfattas av detta protokoll efter att han utan avbrott har arbetat i intermittent treskiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattsiftsperioder.

- 2 §** Arbetstidsförkortningen verkställs genom att ge ledig tid så att arbetstiden under en period av högst ett år eller under en period av intermittent treskiftsarbete jämnas ut till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan.

I sist nämnda fall kan utjämningen av arbetstiden verkställas även så, att man betalar motsvarande penningersättning enligt timlön eller ger motsvarande ledig tid efter perioden i intermittent treskiftsarbete.

Årsarbetstiden i intermittent treskiftsarbete fås genom att multiplicera arbetsveckorna med 35,8 timmar.

- 3 §** Ett arbetstidsschema ska på förhand göras upp för arbetet för minst en tid under vilken veckoarbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 35,8 timmar.

Protokollsanteckning:

Den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet förlängs dock inte när man arbetar i intermittent treskiftsarbete under korta perioder i vilka söckenhelger ingår.

Protokollsanteckning:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema t.ex. i mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter intermittent treskiftsarbete.

Periodens längd i intermittert treskiftsarbete ska dock meddelas med minst två veckors noggrannhet.

2. Utjämningsledigheten ska i ovan nämnda fall ges sammanhängande om inte annat avtalas.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

4 § Till arbetstagare med månadslön ersätts inkomstbortfallet så att hans månadslön förblir oförändrad.

5 § Vid fastställande av semester likställs lediga dagar enligt arbetstidsschemat med arbetsdagar, dock så att de minskas med antalet sedvanliga fridagar i respektive kalendermånad för dem som arbetar i dagsarbete.

6 § I intermittert treskiftsarbete ersätts det arbete som överstiger veckoarbetstiden i arbetstidsschemat för respektive vecka på sätt som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

Protokollsanteckning:

Vid intermittert treskiftsarbete används som timlönedivisor för månadslönen talet: 156.

7 § Vid övergång från den arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform, samt när en arbetstagares anställningsförhållande upphör, ska man avtala om ersättningen för den lediga tid som har tjänats in, men som har förblivit outtagen, antingen så att man ger motsvarande tid ledig eller ersätter den i pengar enligt timlönen.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003

1 § **Arbets tid och tillämpningsområde**

Avtalades att den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt är 34,6 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant kontinuerligt treskiftsarbete som görs endast under en del av kalenderåret. Bestämmelserna i detta protokoll iaktas i tillämpliga delar även i fråga om dylikt arbete.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare omfattas av detta protokoll efter att utan avbrott ha arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattskiftsperioder.

2 § **Utjämning av arbetstiden**

Arbetstiden ska under en period av högst ett år eller under en period av kontinuerligt treskiftsarbete jämnas ut till i genomsnitt 34,6 timmar i veckan.

I sist nämnda fall kan utjämningen av arbetstiden verkställas även så, att man betalar en motsvarande penningersättning enligt timlönen eller ger motsvarande ledig tid efter perioden av kontinuerligt treskiftsarbete.

Ett arbetstidsschema ska göras upp på förhand för arbetet för minst den tid under vilken veckoarbetstiden jämnas ut till i genomsnitt 34,6 timmar.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

Protokollsanteckning 1:

I de genomsnittliga veckoarbetstiderna ingår inte semestertid.

Protokollsanteckning 2:

När kontinuerligt treskiftsarbete görs i korta perioder i vilka söckenhelger ingår, kan arbetstiden i en dylik period av kontinuerligt treskiftsarbete inte vara längre än i andra arbetstidsformer. När man jämför arbetstiden ska man förutom söckenhelgerna dessutom beakta de lediga dagar som har tjänats in i ett- och tvåskiftsarbete.

Protokollsanteckning 3:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema, t.ex. i

mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter kontinuerligt treskiftsarbete. Periodens längd i kontinuerligt treskiftsarbete ska dock meddelas med minst två veckors noggrannhet.

2. Utjämningsledigheten ska i ovan nämnda fall ges sammanhängande om inte annat avtalas.

3 § Ersättning för arbetstidsförkortning

Inkomstbortfallet ersätts för arbetstagare med månadslön så att månadslönen förblir oförändrad.

4 § Semester

Vid femskiftsarbete ges arbetstagaren för semestern en sammanhängande ledig tid om 22 dagar under tiden 20.5–20.9.

De lediga dagar av den 24 dagar långa semestern som på grund av ovan nämnda praxis förblir outtagna ges i regel sammanhängande under samma kalenderår.

I samtliga de skiftarbetsformer som avses i detta avtal ges den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar under samma kalenderår eller före slutet av april följande år.

I övrigt tillämpas i fråga om semestern och meddelande om tidpunkten för den bestämmelserna i semesterlagen.

Avvikande från vad som har nämnts ovan i denna paragraf, kan man lokalt komma överens om att semestern ges enligt semesterlagen.

Förbunden anser det ändamålsenligt att man strävar efter att placera in semestrarna i arbetstidsschemat i ett så tidigt skede som möjligt.

När man fastställer antalet semesterdagar, likställs de lediga dagarna i arbetstidsschemat med arbetsdagar. Från dem avdras dock det antal dagar som för arbetstagarna i dagsarbete i respektive kalendermånad är sedvanliga fridagar.

5 § Övertid

I de arbetstidsformer som avses i detta avtal ersätts det arbete som överstiger veckoarbetstiden i arbetstidsschemat för respektive vecka så som i kollektivavtalet avtalats om veckoövertid.

Protokollsanteckning:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete används som timlönedivisor för månadslönen talet: 146.

6 § Övergång från en arbetstidsform till en annan samt när ett anställningsförhållande upphör

När man övergår från den arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform, eller när en arbetstagares anställning upphör, ska man komma överens om ersättningen för intjänade men outtagna ledigheter antingen så att man ger motsvarande tid ledig eller ersätter dem i pengar enligt timlönen.

7 § Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

FÖRBUNDENS INBÖRDES AVTAL OM GENOMSNITTLIG ARBETSTID INOM BAGERIBRANSCHEN

1. Avtal

Om genomsnittlig arbetstid avtalas lokalt och för det förutsätts arbetstagarens personliga samtycke. Om vid företaget har valts en förtroendeman, ska saken avtalas med denne. Om införande av genomsnittlig arbetstidsmodell ska meddelas arbetstidsgruppen. Om vid företaget inte har valts en förtroendeman, ger arbetstidsgruppen sitt tillstånd till att en genomsnittlig arbetstidsmodell börjar tillämpas.

Om uppsägning av avtalet i denna punkt ska överenskommas lokalt.

Arbetstagaren har rätt att återgå till samma eller liknande arbetsuppgifter efter att ha meddelat om det till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska likväldigt ges rimlig tid för nödvändiga arrangemang.

2. Genomsnittlig veckoarbetstid

Den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till 36 timmar under en period om högst 52 veckor eller under en kortare period som man avtalat om.

Arbetstidsmodellen baserar sig på en 6–12 veckors period så att alla veckodagar är i bruk. Antalet arbetsdagar i följd är högst fem. Den ordinarie veckoarbetstiden får emellertid inte förlängas med mer än åtta timmar över den veckoarbetstid (40 h) som nämns i kollektivavtalets 24 § första stycke.

Målet är att vartannat veckoslut är ledigt. Om detta inte är möjligt, är i genomsnitt vartannat veckoslut ledigt. Till veckoslutet räknas fredagen, lördagen och söndagen, i vilken period ledigheten, som är två påföljande dagar, ska förläggas. Till en arbetstagare som omfattas av detta avtal ges under en sex veckors period minst tre veckoslutsledigheter.

I denna arbetstidsmodell utjämnas arbetstiden till i genomsnitt 36 timmar i veckan, varför avtalet om arbetstidsförkortning inom bageribranschen inte gäller denna arbetstidsmodell.

3. Dygnsarbetstid

Den ordinarie dygnsarbetstiden kan genom överenskommelse med förtroendemannen förlängas med högst en timme över den ordinarie dygnsarbetstid (8 h) som nämns i kollektivavtalets 24 § första stycke.

4. Systemet för utjämning av arbetstiden samt arbetsskiftsförteckning

För varje 6–12 veckors period (utjämningsperiod) ska enligt arbetstidslagens 34 § uppgöras ett schema över utjämnningen av arbetstiden. I utjämningssschemat ska även antecknas en plan över användningen av de ledigheter som har tjänats in. Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna enligt arbetstidslagens 35 §.

5. Dygns- och veckoövertid

Som dygnsövertid räknas det arbete som överstiger antalet arbetstimmar i arbetsskiftsförteckningen. Veckoövertid är det arbete som överstiger veckoarbetstiden i arbetsskiftsförteckningen

6. Förtjänstnivå

Till månadsavlönad arbetstagare ersätts inkomstbortfallet genom att månadslönen behålls oförändrad.

Ersättningen för lördagsarbete och gottgörelsen i form av fritid fastställs enligt kollektivavtalets 29 §.

7. Uppföljning

Den lagstadgade rätten att kräva in tidigare eventuella tillgodohavanden till följd av veckoövertid slopas inte till följd av att genomsnittlig arbetstid införs. Den av förbunden gemensamt tillsatta arbetstidsgruppen följer med hur systemet införs i företagen och i mån av möjlighet hur ovan nämnda rätt uppfylls.

8. Ikraftträdande

Arbetstidsmodellen enligt detta avtal kan träda i kraft efter 1.11.2010.

AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003

1. Veckoslutsskiftarbete

Med veckoslutsskiftarbete avses skiftarbete som utförs under veckoslut. I detta fall kan veckoslutet exempelvis vara tiden mellan fredag kl. 22.00 och söndag kl. 22.00.

2. Tillämpning av veckoslutsskiftarbete

Veckoslutsskiftarbete kan tillämpas under viss tid eller tills vidare.

3. Skiftsystem

Den ordinarie arbetstiden är 12 timmar per skift. Skiften kan vara ordnade t.ex. på följande sätt:

1:sta skiftet

Fre. 22.00–Lö 10.00
Lö 22.00–Sö 10.00

2:dra skiftet

Lö 10.00–Lö 22.00
Sö 10.00–Sö 22.00

Den ordinarie arbetstiden under veckoslutet är 24 timmar, dvs. två 12 timmars skift.

4. Arbetstidsschema

Ett arbetstidsschema görs upp för en period under vilken veckoslutsskiftarbete utförs. Perioden kan då vara tidsbunden eller omfatta högst ett kalenderår.

5. Lönegrunder

Principen är att lön betalas på samma grunder som i respektive arbete i andra arbetstidsformer.

6. Timmar som ska betalas

De timmar som ska betalas till arbetstagaren består av följande:

Bastimmar 24 timmar (2 x 12)

Ersättningar efter 8 timmar

Lördag

2 x 50 % 1

2 x 100 % 2

Söndag

2 x 50 % 1

2 x 100 % 2

Söndagsarbete

12 x 100 % 12

Sammanlagt 42 timmar

I detta exempel börjar arbetsdygnet löpa när personen inleder sitt ordinarie arbetsskift.

7. Skifttillägg

Skifttillägg betalas för 8 timmar under veckoslutsskiftarbete t.ex. på följande sätt:

Tillägg för kvällsskift kl. 14.00–22.00

Tillägg för nattskift kl. 22.00–06.00

8. Övertid Den ordinarie dygnsarbetstiden är i veckoslutsskiftarbete 12 timmar. I detta fall är det arbete som utförs efter 12 timmar lagstadgad dygnsövertid. Veckoövertid är det arbete som utförs efter 40 timmar.

9. Söckenhelg ersättning

Söckenhelg ersättningar betalas enligt kollektivavtalet.

10. Sjuklön

Sjuklön betalas enligt kollektivavtalet.

I detta fall betalas bl.a. sjuklön för de perioder som nämns i kollektivavtalet och sjuklön för veckoslut betalas till samma belopp som om arbetstagaren hade varit i arbete.

11. Semester

Arbetstagaren tjänar enligt semesterlagen in antingen 2 eller 2,5 dagar semester för varje full kvalifikationsmånad.

Fem veckoslutsskift under en kalendermånad motsvarar en full kvalifikationsmånad.

I arbetstagarens semester ingår lediga arbetsskift enligt följande:

Antal semesterdagar	Antal lediga arbetsskift (12 tim.)
2	1
3	
4	
5	
6	2
7	
8	
9	3
10	
11	
12	4
13	
14	
15	5
16	
17	
8	6
19	
20	
21	7
22	
23	
24	8
25	
26	
27	9
28	
29	
30	10

Sommarsemestern innehåller fyra veckoslut i följd och vintersemestern ett veckoslut, om inte annat avtalas.

12. Avtal

Om veckoslutsskiftarbete avtalas med huvudförtroendemannen och arbetet förutsätter arbetstagarens personliga samtycke.

Om uppsägning av avtal enligt denna punkt avtalas lokalt.

13. Hur en enskild arbetstagare frigör sig från veckoslutsarbete

Arbetstagaren har rätt att återgå till samma eller liknande arbete sedan han meddelat arbetsgivaren om det. Arbetsgivaren ska dock reserveras rimlig tid för arrangemang.

14. Giltighetstid

Detta avtal mellan förbunden träder i kraft från dagen för kollektivavtalets undertecknande och gäller på samma sätt som kollektivavtal.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Lagen om arbetet i bagerier 5 § (5.11.1993/916)

"För arbete som utförs mellan klockan 22 och klockan 6 ska till arbetstagaren betalas lön som höjts med minst 100 procent.

Arbetsgivar- och arbetstagarföreningar vilkas verksamhet omfattar hela landet har rätt att angående den höjda lön som avses i 1 mom. avtala på annat sätt."

Arbetstidslagen 9.8.1996/605

46 § Stadganden som upphävs

Genom denna lag upphävs jämte ändringar

5) Lagen den 9 juni 1961 om arbetet i bagerier (302/61) med undantag av 5 § i nämnda lag sådan den lyder i lag av den 5 november 1993 (916/93).

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till arbetstidslag och ändring av 9 § lagen om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (RP 34/1996) 46 §

"Även om lagen om arbetet i bagerier upphävs, avser regeringen att 5 §, som blir i kraft, ska tillämpas inom samma tillämpningsområde som lagen om arbetet i bagerier."

1 § i den upphävda lagen om arbetet i bagerier given 5.11.1993/916 som gällde **tillämpningsområde** hade följande ordalydelse:

"Denna lag tillämpas på bageriarbete som utförs med stöd av ett arbetsavtal enligt 1 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) och genom vilket varor tillverkas för försäljning, på förpackning av bageriprodukter i bagerier och sändning av dem därifrån, på tillverkning av bröd i en fabrik eller industriell inrättning samt på tillverkning av bageriprodukter i andra rörelser, företag eller inrättningar."

**FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf FINLANDS
LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003**

I Allmänna bestämmelser

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsaker som beror på arbetstagaren eller som hänför sig till dennes person, uppsägning från arbetstagarens sida, samt de förfaringssätt som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

Avtalet gäller inte anställningar som nämns i lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisningar

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsaker som beror på arbetstagaren. Utöver det fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller:

- 1. Hävning av arbetsavtal enligt 8:1 och 8:3 § i arbetsavtalslagen*
- 2. Visstidsavtal som har ingåtts enligt 1:3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen*
- 3. Hävning av arbetsavtal under provotid enligt 1:4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen*
- 4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7:3-4 § i arbetsavtalslagen*
- 5. Fall som nämns i 7:5 och 7:7-8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av affärsrörelse, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död)*

Twister i ovan nämnda fall, vilka står utanför avtalet, behandlas enligt arbetsavtalslagen vid allmän domstol.

På basis av detta avtal kan man undersöka om en uppsägning med stöd av 7:3-4 § i arbetsavtalslagen verkligen har skett av orsaker som beror på arbetstagaren eller som hänför sig till dennes person, och om

arbetsgivaren skulle ha haft tillräcklig grund att säga upp arbetstagaren på i avtalet 2 § nämnda grunder i en situation där arbetsavtalet har hävts enligt 8:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

I fråga om hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas bestämmelser om förfarande 9:1–2 § och 9:4–5 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna om förfarande i detta avtals I, III och IV kapitel iakttas likväl även vid uppsägning eller permittering av arbetstagare av ekonomisk och produktionsrelaterad orsak.

2 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan i 7:1–2 § i arbetsavtalslagen nämnt sakligt och vägande skäl.

Tillämpningsanvisningar:

Bestämmelsen motsvarar 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där de uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagarens person finns definierade.

I arbetsavtalslagen 7:2 § 2 mom. finns separat uppräknade orsaker som åtminstone inte kan betraktas som sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl betraktas orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom att denne försummar sitt arbete, bryter mot av arbetsgivaren inom ramen för direktionsrätten utfärdade bestämmelser, samt ogrundad frånvaro från och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Man har ovan syftat till att precisera innehållet i begreppet sakligt och vägande skäl genom att räkna upp exempel där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta en anställning genom uppsägning.

När man bedömer huruvida skälen till uppsägning är sakliga och vägande, är det enligt lagen om arbetsavtal bland annat av betydelse hur grav försummelse av eller brott mot de skyldigheter som förutsätts i arbetsavtalet eller lagen det är fråga om.

När man bedömer huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande, ska omständigheterna kring arbetstagaren och arbetsgivaren beaktas i sin helhet. Detta innebär, att

bedömningen huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig eller inte, ska ske så att man gör en genomgripande utvärdering av alla föreliggande faktorer.

Som uppsägningsgrund räknas även orsaker som enligt arbetsavtalslagen gör det möjligt att häva ett arbetsavtal.

Innehållet i grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal beskrivs närmare i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetsgivaren är följande:

Anställningen har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över ett 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 ska iakttas av arbetstagaren är följande:

Anställningen har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar
2. över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisningar:

Fastställande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkning av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i samma anställning i arbetsgivarens tjänst. Till exempel avbryts anställningsförhållandet inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktiga är sådan tid enbart den tid som arbetstagaren oavbrutet har varit i

arbetsgivarens tjänst före fullgörandet av värnplikten enligt värnpliktslagen (1438/2007) och tiden efter detta, förutsatt att arbetstagaren med stöd av denna lag har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av laga tid

I fråga om beräkning av laga tid finns varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De bestämmelser om hur man räknar ut viss fastställd tid som ingår i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iaktas när man räknar ut vissa terminer som är fast anslutna till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid mm. Vid beräkning av de terminer som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas sålunda, om inte annat har avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

Om en arbetsgivare, som iakttar 14 dagars permitteringsvarsel, permitterar en arbetstagare 1.3, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. Om en termin har fastställts till veckor, månader eller år efter en angiven dag, utgår terminen den dag i den fastställda veckan eller månaden som till sin benämning eller sitt ordningsnummer motsvarar nämnda dag. Om motsvarande dag inte finns i den månad då terminen skulle ha löpt ut, anses den sista dagen i samma månad vara terminens sista dag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare, vars anställning oavbrutet har pågått över 4 år, men högst 8 år, och vars uppsägningstid sålunda är 2 månader, 30.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om arbetstagaren i fråga sägs upp 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom september saknar en till ordningsnumret motsvarande dag.

Även om den fastställda dagen, eller den sista dagen av en fastställd tid, vid en uppsägning råkar infalla på en helgdag, på självständighetsdagen, första maj, jul- eller

midsommaraftonen eller en söckenlördag, är nämnda dag likväl anställningsförhållandets sista dag.

Visstidsavtal efter att uppsägningstiden har löpt ut

I fall, där arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska och produktionsrelaterade orsaker, och arbete fortfarande står till buds efter att uppsägningstiden har löpt ut, kan ett arbetsavtal på viss tid ingås med arbetstagaren för utförande av det arbete som återstår.

4 §

Försummelse att iaktta uppsägningstid

En arbetsgivare, som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstid, ska i ersättning till arbetstagaren betala full lön för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare, som inte har iakttagit uppsägningstid, är skyldig att som engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlikvid med iakttagande av vad som stadgas i arbetsavtalslagen 2:17 § om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om iakttagande av uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisningar:

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

I detta sammanhang har inte berörts fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande har varit i avsaknad av arbete. I dessa fall iakttas kollektivavtalsbestämmelserna eller praxisen i respektive bransch.

5 §

Meddelande om uppsägning

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

När en arbetstagare befinner sig på lagstadgad eller avtalsenlig semester, eller på en minst två veckors ledighet för utjämning av

arbetstiden, anses uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller elektroniskt dock vara befordrad tidigast dagen efter att semestern eller ledigheten har upphört.

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datumet då arbetsavtalet upphör samt de orsaker till uppsägningen som arbetsgivaren har kännedom om och som ligger till grund för att arbetsavtalet har avslutats.

II Uppsägning av orsak som beror på arbetstagaren

7 §

Tillämpningsområde

Utöver vad som har sagts ovan, iakttas vid uppsägning som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

8 §

Meddelande om uppsägning

Uppsägning ska lämnas till arbetstagaren inom rimlig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om orsakerna till uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att anlita biträde vid hörandet.

Tillämpningsanvisning:

I 9 § i detta avtal avses med biträde t.ex. arbetstagarens egen förtroendemän eller kollega.

10 §

Domstolsbehandling

Om uppgörelse inte har nåtts i tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet hänföra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. Stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare, som i strid med de uppsägningsgrunder som har definierats i 2 § i detta avtal har sagt upp en arbetstagare, är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet.

13 §

Ersättningens belopp

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

När ersättningens storlek fastställs, ska man beakta hur lång tid arbetstagaren beräknas vara i avsaknad av arbete, samt inkomstbortfallet till följd av detta, anställningens längd, arbetstagarens ålder och hans möjlighet att få ett arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då han avslutade arbetsavtalet, de orsaker som beror på arbetstagaren själv till att arbetsavtalet avslutas, omständigheterna kring arbetstagaren och arbetsgivaren i gemen samt andra jämförbara faktorer.

Från ersättningen ska avdras den del som enligt 12:3 § i arbetsavtalslagen har betalats i arbetslöshetsdagpenning till arbetstagaren

Arbetsgivaren kan inte dömas till att betala den ersättning som avses i denna paragraf utöver eller i stället för skadestånd enligt 12:2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisningar:

Avdrag från ersättningen av den del som har betalats som arbetslöshetsdagpenning gäller ersättningen förutsatt att det är fråga om ersättning till arbetstagaren för bortfall av löneförmåner på grund av arbetslöshet innan domen har kungjorts eller fällts. Avdraget uppgår i regel till 75 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, till 80 % av grunddagpenningen samt i fråga om arbetsmarknadsstödet till hela beloppet. Från ersättningen kan göras ett mindre avdrag än vad som har nämnts ovan, eller inget avdrag alls, om det med beaktande av ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala situation, samt den orätt han har blivit föremål för är skäligt.

Om avtal ingås om arbetsgivares ersättningsskyldighet vid ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal, ska avdrag göras även på den avtalade ersättningen på sätt som har avtalats i föregående stycke.

III Permittering

14 §

Permittering

När en arbetstagare permitteras ska varsel ges minst 14 dagar i förväg och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får under pågående anställningsförhållande avtala om tiden för permitteringsvarslet, samt om det sätt på vilket permitteringen genomförs, förutsatt att det handlar om permittering för viss tid i fall som nämns i 5:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Om permittering har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst sju dagar i förväg, såvida inte annat har överenskommit.

Permittering hindrar inte arbetstagaren från att ta emot annat arbete under den tid som permitteringen varar. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering, utan dessa har fastställts i lag. Permitteringens längd har inte begränsats i avtalet.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska, utgående från den kunskap han har, för arbetstagaren presentera en förhandsutredning över permitteringsgrunderna, samt en uppskattning över permitteringens omfattning, sättet på vilket den genomförs, samt dess begynnelsepunkt och längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare, kan utredningen ges till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska presenteras utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att utredningen har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om utredningen.

En förhandsutredning behöver inte presenteras, om arbetsgivaren på basis av annan än arbetsavtalslagen, annat avtal, eller annan bestämmelse som är bindande för honom ska lämna motsvarande

utredning, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren personligen om permitteringen. Om meddelandet inte kan frambefordras personligen får det sändas per post eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som nämns i 14 § 1–2 stycket ovan.

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

Arbetsgivaren ska på arbetstagares begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, dess begynnelsepunkt, samt dess längd, eller uppskattade längd.

Ovan i 14 § 1–2 stycket nämnda anmälningsplikt gäller emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret att utföra arbete beror på fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i arbetsavtalslagens 2:12 § 2 mom. fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Arbetsgivaren är då inte skyldig att utfärda separat permitteringsvarsel när löneutbetalningen upphör.

I avtalet ingår ytterligare ett omnämmande om att permitteringsvarslet är onödigt om arbetsgivaren inte har skyldighet som hänför sig till hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren på grund av annan frånvaro från arbetet. I regeringens proposition i fråga om lagen om arbetsavtal nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder att utfärda permitteringsvarsel även i dessa fall föreligger dock inte. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han återgår till arbetet tidigare än förutsatt, redan innan permitteringen upphör, ska arbetsgivaren ändå utfärda permitteringsvarsel för honom.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som äger rum tills vidare. Arbetstagaren har under permitteringen rätt att säga upp arbetsavtalet utan uppsägningstid oberoende av anställningens längd.

Om arbetstagaren har kännedom om tidpunkten då permitteringen upphör, är denna rättighet inte i kraft under permitteringsens sju sista dagar.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så, att det upphör under pågående permittering, har arbetstagaren rätt att få lön under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får avdra 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, om arbetstagaren har permitterats med iakttagande av lag- eller avtalsenligt över 14 dagar långt permitteringsvarsel. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen har pågått minst 200 dagar i följd, har han rätt att som ersättning få lön för uppsägningstiden så som har avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första vanliga lönedag efter att arbetsavtalet har upphört, om inte annat avtalas.

Samma principer gäller arbetsgivarens skyldighet att betala lön när en arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist, av denna orsak permitteras under uppsägningstiden.

Förutsättningarna för avgångsvederlag anses i dessa fall träda i kraft den dag då anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

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

2. Senarelagd permittering

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

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4.2001, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbruten permittering ska basera sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om permitteringen har avsetts fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet är slutfört. Det är skäl att ingå dylikt avtal innan arbetet inleds. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och är inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om arbetslöshetsskydd.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (arbetet avbryts helt) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varseltid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommit.

De branschvisa kollektivavtalen innehåller bestämmelser om förfarande vid ändring av arbetstidsschemat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsmodeller inom branschen eller inom ramen för den arbetstid som tillämpas i företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergång till förkortad arbetstid.

Om ett branschvist kollektivavtal innehåller bestämmelser om anmälningsförfarande vid övergång till förkortad arbetstid, åsidosätter dessa bestämmelser bestämmelserna i detta avtal.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har utfärdats tills vidare, ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten då arbetet återupptas minst sju dagar i förväg, om inte annat har överenskommit. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han har ingått med annan arbetsgivare för den tid som permitteringen varar med iakttagande av en fem dagars uppsägningstid oberoende av arbetsavtalets längd.

Meddelande enligt bestämmelsen ovan behöver inte ges då arbetstagaren är permitterad för viss tid.

Annat arbete under permittering

Permittering utgör enligt avtalet inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringen.

Om arbetstagaren efter det att permitteringsvarsel har utfärdats, men innan han har fått meddelande om annullering eller senareläggning av permitteringen, har tagit emot annat arbete för den tid som

permitteringen varar, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så fort det är möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagaren under den tid som hans arbete av godtagbar orsak såsom permittering har avbrutits rätt att använda bostad som han har fått som löneförmån. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära hyra av arbetstagaren för användning av bostaden tidigast från början av den andra kalendermånaden efter att skyldigheten att betala lön har upphört.

Hyran per kvadratmeter får vara högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/75) har fastställts för orten som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Om uppbärande av hyra ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan skyldigheten att betala hyra träder i kraft.

IV Diverse bestämmelser

17 §

Ordningsföljden vid reduktion av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering av andra orsaker än sådana som beror på arbetstagaren ska regeln i mån av möjlighet vara, att yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet, samt arbetstagare som har förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst sägs upp eller permitteras sist, samt att man förutom detta även fäster uppmärksamhet vid anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt.

Vid tvister rörande ordningsföljden vid reduktion av arbetskraft iakttas de tider för att väcka talan som har avtalats i 10 §.

Tillämpningsanvisning:

Denna bestämmelse åsidosätter inte bestämmelserna i LIF/LIVS allmänna avtal 2002. Bestämmelserna om uppsägningsskydd för de specialgrupper som avses i det allmänna avtalet och i 7:9 § i arbetsavtalslagen har sålunda företräde framför bestämmelserna i detta avtals 17 §.

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Vederbörande förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller

produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda tidigare anställd, vid Arbetskraftsbyrån fortfarande arbetssökande arbetstagare arbete, om denne har sagts upp av produktionsrelaterade och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, förutsatt att arbetsgivaren, inom 9 månader efter att anställningsförhållandet upphörde, behöver arbetstagare i samma eller liknande uppgifter som den uppsagde har skött.

Tillämpningsanvisningar:

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att hos den lokala Arbetskraftsbyrån höra sig för om uppsagda arbetstagare, som har anmält sig som arbetssökande genom dess förmedling. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrå på den ort, där arbete står till buds. Efter att arbetsgivaren har vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån utgående från denna förfrågan en Arbetskraftsbeställning och utreder om arbetstagare som avses i detta avtals 19 § finns som arbetssökande.

I detta sammanhang är det skäl att utreda om det bland de arbetslösa arbetssökandena fortfarande finns arbetstagare, som efter en permittering på mer än 200 dagar själva med stöd av 5:7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen har sagt upp sitt anställningsförhållande.

Meddelande om de arbetssökande lämnas till arbetsgivaren och tidigare arbetstagare anvisas arbete på vedertaget sätt.

20 § Påföljdssystem

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

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarande leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när man fastställer beloppet för den ersättning som ska utdömas för ogrundad uppsägning av Arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

**21 §
Ikraftträdande**

Detta avtal är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf (nedan LIF) och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf (nedan LIVS) strävar bägge efter att på sitt håll samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten.

Parterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika samarbetsformer samt att för egen del övervaka ingångna avtal.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten, som hör till medborgarnas grundrättigheter, är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda fackföreningar och verka i dessa organisationer och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda sig i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och dessas rättigheter och skyldigheter är fastställda i lagar samt i detta och andra avtal. Den enskilda arbetstagarens trygghet och hälsa, integritet och jämlik behandling utgör utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Förhandlingar mellan parterna samt inbegärande om utlåtanden

Då LIF eller LIVS föreslår arbetsmarknadsförhandlingar, ska sådana i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans inbegära utlåtande av TT och FFC om hur avtalen ska tolkas.

Varsel om arbetskonflikt

Förbunden meddelar den andra parten om sin avsikt att inleda en politisk arbetsstrid eller vidta sympatiåtgärd minst fyra dagar i förväg, om det är möjligt. I anmälan ska nämnas orsakerna till den tilltänkta åtgärden, samt dess begynnelsepunkt och omfattning. Parterna rekommenderar motsvarande anmälningsförfarande för sina medlemmar.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i LIF:s medlemsföretag med iakttagande av nedan nämnda begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsanläggning eller motsvarande operativ enhet i företag som är medlem av LIF.

Organisations- m.fl. förändringar

Vid väsentlig reduktion eller utvidgning av arbetsplatsens verksamhet, överlåtelse, fusionering eller bolagisering av rörelsen eller därmed jämförbar väsentlig organisationsförändring ska samarbetsorganisationen enligt principerna i detta avtal ändras så att den överensstämmer med arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Hänvisningar till lagar

Såvida inte annat har avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag (334/2007), samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), vilka inte är delar av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska enligt principerna i detta avtal ha möjlighet att medverka i utvecklingen och realiseringen av förändringar i arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna.

I utvecklingsverksamheten, samt vid därmed eventuellt sammanhängande tillämpning av ny teknologi ska man främja ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande arbetsinnehåll samt verka för ökad produktivitet. På detta sätt skapas möjligheter för arbetstagarna att utvecklas i arbetet och utöka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna får inte leda till sådan ökning av den totala belastningen att arbetstagarens hälsa eller säkerhet äventyras.

Produktivitets-, produktions- och personalutvecklingen följs på arbetsplatsen i samarbete och med lämpliga intervaller. Om nödvändiga uppföljningssystem och nyckeltal avtalas lokalt.

Hur samarbetet genomförs

Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ske i delegationer av permanent karaktär, i projektgrupper som har tillsatts för olika utvecklingsobjekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivare och

personal. I projektgrupper som tillsatts för utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland arbetstagarna vid de objekt som ska utvecklas.

Om inte annat avtalas, ska en delegation i enlighet med samarbetslagen grundas vid företaget eller del av det när personalstyrkan överstiger 200, om samtliga personalgrupper så önskar.

För utvecklingsverksamheten kan man lokalt avtala om att grunda ett samarbetsorgan, som behandlar de frågor som ingår i utvecklingsverksamheten.

Organet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande organ. Samarbetsorganet kan även i lokalt avtalad omfattning ansvara för åtgärder och planer enligt samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/2001) samt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86).

Om arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet anlitar tjänster av en utomstående konsult, ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet överensstämmer med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och den praktiska realiseringen av utvecklingsåtgärderna är nära anslutna till företagets personalpolitik, i synnerhet rekryteringen, jämställdhetsfrämjandet, frågor kring interna personalflyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan samt företagshälsovården.

Verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan

Verksamheten på arbetsplatserna för upprätthållande av arbetsförmågan är ett samarbete mellan linjeledningen, personalförvaltningen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan som syftar till att upprätthålla de arbetande arbetstagarnas arbetsförmåga och förmåga att klara sig i arbetet inkluderas i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så avtalas, kan dessa principer även inkluderas i en utvecklings- eller motsvarande plan, som utarbetas på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska medverka i utarbetandet, verkställandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser om förtroendemän

Val

Med förtroendemän avses i detta avtal, om inte annat framgår av avtalstexten, av fackavdelning vald huvudförtroendeman och förtroendeman för arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till LIVS.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare insatt i arbetsplatsens förhållanden. Om för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han huvudförtroendeman enligt vad som avses i detta avtal.

Förutom om val av huvudförtroendeman avtalas på framställning av fackavdelning lokalt ytterligare om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning förtroendeman ska väljas. Då ska uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på respektive avdelning och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbetet träffa arbetstagarna på avdelningen.

En fackavdelning har rätt att förrätta val av förtroendeman på arbetsplatsen. Om val förrättas på arbetsplatsen, ska alla medlemmar av fackavdelningen ges möjlighet att delta i valet. Arrangerandet av valet och valförrättningen får emellertid inte störa arbetet. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren ger de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som representant för fackavdelningen i frågor kring kollektivavtalets tillämpning.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som hänför sig till förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt till företagets utveckling. Förtroendemannen har även i uppgift att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om oklarheter eller meningsskiljaktigheter uppstår om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal, vilka hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all den information som har betydelse för fallets utredning.

Arbetstagaren ska utreda frågor i anslutning till sitt anställningsförhållande med sin närmaste chef. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut saken direkt med chefen kan han överlåta frågan att behandlas vid förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om frågan inte kan avgöras på detta sätt, kan förtroendemannen överföra den till huvudförtroendemannen.

På gemensam begäran av de lokala parterna har LIF och LIVS rätt att sända sina representanter till en lokal förhandling om meningsskiljaktigheter.

Om meningsskiljaktighet som har uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt, ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning tillämpas. Om meningsskiljaktigheten gäller hävning av i detta avtal nämnd förtroendemans anställning, ska ytterligare lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för uppsägningen har gjorts stridig.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och ersättare för denne regleras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Arbetarskyddschefen har till uppgift att vid sidan av övriga uppgifter som hör till arbetarskyddssamarbetet ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddsverksamheten. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter regleras av lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen de andra uppgifter som enligt annan lagstiftning och avtal hör till honom. Om andra uppgifter inte har avtalats lokalt, ska arbetarskyddsombudet delta i behandlingen av samarbetsfrågor och realiseringen av samarbetet kring arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde, samt vid behov medverka i inspektion eller undersökning av arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde. Fullmäktigens ersättare sköter uppgifter som hör till arbetarskyddsfullmäktigen då denne är förhindrad och uppgifterna inte kan senareläggas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder har upphört, om inte annat avtalas lokalt.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt på samma urvalsgrunder som har avtalats i punkt 3.1 tredje stycket om val av förtroendemän. Ytterligare ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som inverkar på

arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen väljer arbetarskyddsombudet bland sig. När man avtalar om att välja ett arbetarskyddsombud kan man samtidigt avtala om vilka som väljer ombudet.

Kommission

Om val av andra samarbetsorgan för främjande av arbetarskyddet och om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens art, omfattning, antalet arbetstagare, uppgifternas art samt andra omständigheter. Om inte annan samarbetsform har avtalats, ska för arbetarskyddssamarbetet tillsättas en arbetarskyddskommission.

Begränsning av tillämpningsområde

Detta avtals bestämmelser om arbetarskydd tillämpas på arbetsplatser med minst 20 arbetstagare i ordinarie arbete. Avvikande från bestämmelsen i föregående mening ska arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelningen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän. Dessutom ska meddelas om ersättare som har valts för huvudförtroendemannen när denne fungerar som huvudförtroendemannens ersättare.

När arbetarskyddsfullmäktigens ersättare fungerar som arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela arbetsgivaren om detta.

Arbetsgivaren meddelar förtroendepersonerna vilka som på företagets vägnar förhandlar med dem.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse

För att kunna sköta sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. För annan

förtroendeman än huvudförtroendemannen, för arbetarskyddsombud, samt för andra personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal anordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömningen av behovet av befrielse ska uppmärksamhet bl.a. fästas vid antalet arbetstagare i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

Om huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från arbetet för regelbundet återkommande terminer ska dessa sköta sitt uppdrag i huvudsak under den tiden. För skötseln av nödvändiga ärenden ska arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även under annan tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om inte annat har avtalats om befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktigen, räknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är emellertid alltid minst fyra timmar under fyra veckor i följd.

Antalet arbetstagare i anslutning till arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet räknas enligt branschens kollektivavtal.

Beräkning av befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktigen ingår som bilaga.

Ersättning av inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som i detta avtal nämnd personalrepresentant går miste om under arbetstid antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarnas representanter eller i övriga uppgifter som har avtalats med arbetsgivaren.

Om en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller en medlem av arbetarskyddskommissionen, eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utanför sin ordinarie arbetstid sköter uppdrag som har avtalats med arbetsgivaren, betalas till honom övertidsersättning för den tid som han på detta sätt har gått miste om eller avtalas med honom om tilläggsersättning i annan form.

Vid beräkning av ersättningen för inkomstbortfall används den kollektivavtalsenliga genomsnittliga timförtjänsten.

Befrielse från arbetet för person med månadslön ges utan att månadslönen minskas.

4.2 Ställning

Anställning

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller annan personalrepresentant står i fråga om sin anställning i samma förhållande till arbetsgivaren oberoende av om han sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av det egna arbetet, eller om han har beviljats partiell eller total befrielse från arbetet. Han är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens direktiv samt andra ordningsregler.

Lokaliteter

Arbetsgivaren ska anvisa huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som uppgifterna förutsätter. Om arbetsplatsens storlek kräver särskild lokalitet, anvisar arbetsgivaren en ändamålsenlig lokal, där de samtal som är nödvändiga för skötseln av uppdraget kan föras. För att kunna sköta sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- m.fl. dylika förnödenheter.

Till begreppet sedvanliga kontorsförnödenheter hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt Internetanslutning (e-post). Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Tryggad lön och omställningsskydd

En förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försvagas på grund av hans uppdrag. Han får inte när han sköter detta uppdrag, eller därför, flyttas till lägre avlönat arbete än det han hade när han valdes till uppdraget. Han får inte heller flyttas till lägre värderat arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete som motsvarar hans yrkesfärdigheter. Om en till huvudförtroendeman eller till arbetarskyddsfullmäktig vald persons egentliga arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska han med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkeskunskap beredas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte förorsaka lägre inkomster för honom. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

Om ett arbetarskyddsombud tillfälligt måste flyttas till arbete utanför sitt egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av hans uppgifter som arbetarskyddsombud.

Överlåtelse av rörelse

En huvudförtroendemanns och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen, eller delen av den, bevarar sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen, eller delen av den, förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd enligt punkt 4.3 i detta avtal räknat från den tidpunkt då hans mandatperiod på grund av överlåtelsen upphör.

Upprätthållande av yrkesfärdigheter

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs förtroendeuppdrag har upphört ska denne och arbetsgivaren gemensamt utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkesfärdigheter för hans tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

När man avgör utbildningens innehåll, ska befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de förändringar i arbetsmetoderna som har inträffat under tiden beaktas.

4.3

Anställningstrygghet

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

Om anställda i företaget sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om produktionsenhetens verksamhet inte avbryts helt. Om man med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen gemensamt konstaterar att man inte kan erbjuda honom ett arbete som motsvarar hans yrke eller i övrigt lämpar sig för honom, är det likväl möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan anvisa honom arbete som motsvarar hans yrkesfärdigheter eller i övrigt lämpligt arbete eller utbilda honom för annat arbete på sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

Individuellt skydd

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsak som beror på honom själv utan i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen förutsatt samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

En förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8:1–3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på grund av att han har brutit mot ordningsreglerna är inte möjlig, om han inte samtidigt

upprepade gånger eller i väsentlig grad och oavsett varningar har försummat sina arbetsåligganden.

När man bedömer grunderna för hävning av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Skydd för uppställd kandidat

Ovan nämnda bestämmelser om anställningstrygghet ska tillämpas även på huvudförtroendemannakandidat som har nominerats vid fackavdelnings möte, och om vars nominering fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på arbetarskyddsfullmäktigkandidat om vars nominering arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan skriftligen har underrättats. Kandidatskyddet träder emellertid i kraft tidigast tre månader före begynnelsen av mandatperioden för den huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som ska väljas och upphör för andra än den som har blivit vald efter att valresultatet har konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningstrygghet ska tillämpas även på arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans ovan nämnda uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren i ersättning betala till honom minst tio och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningen. När antalet arbetstagare och tjänstemän i ordinarie arbete i en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigen minst fyra månaders lön och högst den ersättning som fastställs i 12:2 § 1 mom. i samma lag.

Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den tid denne fungerar som ersättare i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal.

Om en arbetsgivare säger upp arbetsavtalet för huvudförtroendemannens ersättare, eller permitterar denne, då han inte verkar som ersättare för förtroendemannen, eller han inte i övrigt innehar förtroendemannaställning, räknas uppsägningen eller permitteringen ha berott på arbetstagarens förtroendemannauppgift, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden har berott på annat.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARES INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik och personaluppgifter

Om inte branschvis eller lokalt annat avtalas, har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter på arbetstagarna inom sitt verksamhetsområde motsvarande LIF:s statistik om inkomstnivå och struktur omedelbart efter att lönestatistiken har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som samlas in på företaget kan grupperas enligt branschens statistik. Uppgifter om inkomster för arbetstagargrupper på mindre än sex personer ges inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte för lönestatistik med sådant innehåll som förutsätts ovan, ska de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen avtalas separat.

Huvudförtroendemannen har ytterligare rätt att få skriftligt meddelande om arbetstagarnas namn och lönegrupper eller motsvarande inom sitt verksamhetsområde samt om tidpunkten då anställningsförhållandet har inletts, såvida inte annat avtalas branschvis eller lokalt. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som vid denna tidpunkt är anställda vid företaget. För nya arbetstagare ges ovan nämnda uppgifter antingen för var och en skilt omedelbart efter att anställningsförhållandet har inletts, eller periodvis, dock minst kvartalsvis.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde bekanta sig med för tidpunkten gällande system att prissätta arbetet samt reglerna för fastställande och beräkning av i olika lönesättningsformer använda miljö tillägg. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer/underleverantörer som verkar på deras verksamhetsområde och om dessas anställda på arbetsplatsen.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med den förteckning över utrycknings- och övertidsarbete som har gjorts upp enligt arbetstidslagen (605/96) på samma sätt som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lag har rätt till det.

Uppgifternas konfidentiella natur

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för att sköta sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och andra arbetarskyddsorgans förfogande de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska förelägga personalen eller dess representanter:

efter att företagets bokslut har fastställts en på bokslutet baserad utredning över företagets ekonomiska ställning,

minst två gånger per räkenskapsår en enhetlig utredning över företagets ekonomiska ställning av vilken framgår utsikterna för hur företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur utvecklas,

årligen en personalplan inklusive uppskattning över förväntade förändringar i antalet anställda, deras art och ställning, samt

utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I företag där den ordinarie personalstyrkan uppgår till minst 30, överlämnas de bokslutsuppgifter som avses i 3 kapitlet 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalrepresentanterna på begäran skriftligen.

I samband med att bokslutsuppgifter, utredningar över företagets ekonomiska ställning och personalplaner presenteras, är det ändamålsenligt att även informera personalen eller företrädare för den om de olika verksamhetsenheternas operativa resultat, produktion och utvecklingsperspektiv med hjälp av klargörande nyckeltal.

De allmänna principer eller direktiv som iakttas i företaget vid skötseln av personalärendena samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska tillkännages personalen på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att man i samband med ovan nämnda information om företagets ekonomi ytterligare, i mån av möjlighet, redogör för de allmänna konjunktur- och ekonomiska prognoserna inom branschen.

Tystnadsplikt

Om företagets arbetstagare eller personalrepresentanter har fått uppgifter enligt detta avtal som hör till arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas enbart mellan de

arbetstagare och personalrepresentanter som saken gäller, såvida inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigade till informationen. När arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten, ska han specificera vilka uppgifter tystnadsplikten gäller samt hur länge uppgifterna är sekretessbelagda. Innan arbetsgivaren tillkännager affärs- eller yrkeshemligheten, ska han för vederbörande arbetstagare eller personalrepresentant redogöra för grunderna för sekretessen.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATION OCH ANORDNANDE AV MÖTEN

Registrerad underförening till förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen, samt sådan underförenings avdelning eller fackförening på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten kring arbetsmarknadsfrågor eller frågor om arbetsförhållandena på arbetsplatsen på sätt som har avtalats mellan centralorganisationerna eller branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

En personalsammanslutning, som nämns i stycket ovan, har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matpausen, eller efter arbetstidens slut, i matsalen, omklädningsrummet eller annan med arbetsgivaren överenskommen motsvarande lokalitet utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller annan dylik plats, till sina medlemmar dela ut möteskallelser och skriftliga tillkännagivanden som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet. I tillkännagivandet ska finnas antecknat vem som har sänt ut det.

Om ett informationsblad som är avsett för personalen utkommer på arbetsplatsen, har ovan nämnda personalsammanslutning rätt att använda detta för publicering av ovan nämnda möteskallelser eller tillkännagivanden, eller publicera dem på en anslagstavla som arbetsgivaren har ställt till arbetstagarnas förfogande. För anslagstavlans innehåll och skötsel svarar tillkännagivaren.

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När en arbetsgivare utbildar en arbetstagare i dennes yrke eller sänder honom på kurser som hänför sig till hans yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid beräknat enligt genomsnittlig timförtjänst, såvida inte annat har avtalats i respektive kollektivavtal. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna för den.

Att det är fråga om sådan utbildning som avses i denna paragraf ska konstateras före anmälan till kursen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogrammet, priset för helpension vid internatkurser samt i fråga om andra än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs i respektive kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och restid. För tid utanför arbetstiden som har använts för utbildningen eller för de resor som kursen förutsätter, betalas inte ersättning. En vecko- eller månadsavlönad persons lön minskas inte för den tid som kursen pågår eller för den nödvändiga restiden.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar arbetsplatssamarbetet ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan, eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

Parterna konstaterar, att den gemensamma utbildningen i allmänhet sköts ändamålsenligast arbetsplatsvis, varvid de lokala förhållandena blir bäst beaktade.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och för arbetarskyddssamarbetet nödvändiga specialkurser utgör här avsedd gemensam utbildning. Medlem av arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktig, ersättare för arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddsombud kan under förutsättningarna i detta avtal delta i grundkurs samt arbetarskyddsfullmäktig i specialkurs.

Till deltagare i utbildningen betalas ersättning enligt bestämmelserna i punkt 7.1. Om deltagande i utbildningen avtalas lokalt beroende på utbildningens karaktär i respektive samarbetsorgan, eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning kring medverkandesystem och lokalt avtalande. Om deltagande i utbildning kan avtalas även mellan arbetsgivaren och vederbörande person. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinstitut samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna kursutbud kring medverkandesystem och lokalt avtalande. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer hur nämnda kursutbud realiserar.

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningens kontinuitet samt anmälningstider

Arbetstagarna ges, utan att anställningsförhållandet avbryts, möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds högst en månad långa kurser, när detta utan kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet är möjligt. Vid bedömningen av nämnda olägenhet ska uppmärksamhet fästas vid arbetsplatsens storlek. I nekande fall ska vederbörande person och huvudförtroendemannen underrättas senast tio dagar före kursens början om orsaken till att beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att parterna gemensamt försöker hitta en annan lämplig tidpunkt då det inte föreligger hinder för att delta i kursen.

Om avsikt att delta i kurs ska meddelas så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka ska meddelande ges minst tre veckor före kursens början och om det är fråga om längre kurs senast sex veckor i förväg.

Innan en person deltar i kurs som nämns ovan, ska de åtgärder som föranleds av deltagandet avtalas med arbetsgivaren, samt uttryckligen på förhand konstateras huruvida det är fråga om en kurs för vilken arbetsgivaren enligt detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska ersättningarnas omfattning konstateras.

7.4 Ersättningar

För kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller av särskilda skäl på annan plats, och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendeman, huvudförtroendemannens ersättare, arbetarskyddsfullmäktig, dennes ersättare, medlem av arbetarskyddskommission samt arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall, för ovan nämnda förtroendemäns vidkommande för högst en månad och för personer i förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor, förutsatt att kursen är nödvändig för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Utöver vad som har nämnts ovan, ersätts inkomstbortfall för högst en månad för arbetarskyddsfullmäktig i företag där antalet arbetstagare som han företräder är minst 40.

Likaledes betalas för kurser som hänför sig till förtroendemannaverksamheten och som ordnas i ovan nämnda utbildningsinstitut till fackavdelnings ordförande ersättning för högst en månad, om denne arbetar på ett företag med minst 100 arbetstagare i respektive bransch och den fackavdelning som han leder har minst 50 medlemmar.

För de arbetstagare som avses i föregående stycke betalas ytterligare för kursen för varje sådan kursdag, för vilken inkomstbortfall ersätts, i ersättning för kursarrangörens utgifter för måltiderna en måltidsersättning som har överenskommit mellan centralorganisationerna.

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

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i detta avtal med begränsningen upp till högst en månad verkar inte minska på semester-, pensions- eller andra jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

I företagen tillämpas två olika system för anlitande av utomstående arbetskraft. Dels grundar man sig på handels-, anskaffnings-, ackord-, hyres-, uppdrags-, entreprenad- eller annat liknande avtal som ingås mellan två självständiga företagare varvid det nödvändiga arbetet utförs av den utomstående företagaren utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som grundar sig på dylikt avtal i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Dels bygger användning av utomstående arbetskraft på s.k. hyrd arbetskraft, varvid lånade (hyrda) arbetstagare, förmedlade av företag som anskaffar arbetskraft, arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och uppsyn.

Situationer som nämns i 1 stycket ovan kallas nedan underentreprenad/underleverans och situationer som nämns i andra stycket kallas nedan hyrd arbetskraft.

I avtal om underentreprenad/underleverans eller hyrd arbetskraft inskrivs ett villkor där underentreprenören/underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förpliktar sig att iaktta branschens allmänna kollektivavtal samt gällande arbets- och sociallagstiftning.

8.2

Underentreprenad/underleverans

Om arbetsstyrkan på företaget till följd av underentreprenad/underleverans måste minska väsentligt, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underentreprenören/underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som är lämpliga för underentreprenaden/underleveransen med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte formuleras som om det var fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft till att utjämna toppar i arbetet eller annars för sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, dess begränsning tidsmässigt, kraven på yrkesskicklighet, specialutrustning eller av andra motsvarande orsaker inte kan låta de egna arbetstagarna utföra.

Att använda hyrd arbetskraft är osunt om de hyrda arbetstagarna, som förmedlats genom företag som skaffar olika slag av arbetskraft, arbetar i ordinarie arbete inom företaget vid sidan av dess ordinarie anställda och under samma arbetsledning under en längre tid.

De företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för omständigheterna i anslutning till dylika arbetstagares arbete.

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal är i kraft tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Formel

Det antal anställda som arbetarskyddsfullmäktigen företräder x
branschens koefficient = tid i timmar/4 veckor

**Den branschvisa
koefficienten från
1.4.1986**

Bransch

0.261	Slakteri, köttskärning
0.208	Läskedryckstillverkning
0.201	Mejeri och annan mjölkförädling
0.193	Köttförädling, olje- och fettproduktion, tillverkning av kvarnprodukter, dryckestillverkning (förutom läskdrycker), tillverkning av fiskprodukter, sockerframställning
0.179	Tillverkning av grönsaks- och fruktprodukter, bageriproduktion, choklad- och sötsaks- samt annan livsmedelsproduktion, foderframställning
0.164	Läkemedelstillverkning
0.156	Tillverkning av tobaksprodukter
0.112	Kontors- och expeditjonsarbeten

160 timmar eller över berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är
totalt befriad från arbetet.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar arbetstagare som arbetar
inom olika branscher enligt branschklassificeringen, fastställs
koefficienten för hans tidsanvändning genomsnittligt betonat enligt de
branschvis beräknade koefficienterna och antalet anställda. Om
slutresultatet av beräkningen består av tiondedelstimmar, ska dessa
avrundas till närmast högre antal fulla timmar. Befrielsen är dock minst
fyra timmar under fyra veckor i följd.

**FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf**

AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005

Förbunden har med stöd av semesterlagen (162/2005) 30 § ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning.

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på arbetstagare som är anställda vid medlemsföretag till Livsmedelsindustriförbundet och som avses i semesterlagens 11 §.

Vid företag som ansluter sig till Livsmedelsindustriförbundet mitt i ett kvalifikationsår träder avtalet i kraft från början av följande kvalifikationsår.

2 § Semesterlön och semesterersättning

1. Vid beräkning av en arbetstagares semesterlön och semesterersättning utgår man från hans genomsnittliga timförtjänst, som fås så, att den lön som betalats till honom för tid i arbete under kvalifikationsåret eller som under denna tid förfallit till betalning, med undantag av den förhöjning för utryckningsarbete och övertid som enligt lag eller avtal betalas utöver grundlönen, divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

2. Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning fås genom att multiplicera hans genomsnittliga timförtjänst enligt punkt 1 med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar enligt semesterlagens 5 och 6 §, 1 moment och som framgår av följande tabell:

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

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

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

Om den ordinarie dygnsarbetstiden under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än åtta timmar, räknas semesterlönen och semesterersättningen genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås när ovan nämnda koefficienter multipliceras med kvoten av de ordinarie veckoarbetstimmarna och talet 40.

3 § Semesterlön och semesterersättning i vissa fall

Avvikande från vad som stadgas i 2 §, kan man i företag där beräkningen av semesterlönen har baserat sig på ett system med genomsnittlig dagslön, fortsättningsvis vid beräkningen av semesterlön och semesterersättning tillämpa bestämmelserna i semesterlagens, dock så att man i stället för de koefficienter som nämns i semesterlagens 11 § 1 moment använder följande koefficienter:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0

11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om antalet semesterdagar är större än 30, höjs koefficienten med talet 0,9 per semesterdag.

4 § Tid som likställs med arbetad tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas tid, för vilken arbetstagaren beviljats frigörelse från arbetet för att delta i Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsstämma eller förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelsens möten som likställd med arbetad tid. På samma sätt räknas även tid, för vilken arbetstagaren beviljats frigörelse från arbetet för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations representantskapsmöte eller fullmäktigemöte som likställd med arbetad tid. Arbetstagaren ska, när han anhåller om befrielse, presentera en utredning över den tid som han behöver för att delta i mötet.

5 § Ikraftträdande

Med detta avtal hävs det avtal om semesterlön som ingåtts mellan Livsmedelsindustrins Arbetsgivareförbund r.f. och Finlands Livsmedelsarbetareförbund r.f. den 21 maj 1991.

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2005 så, att det tillämpas på semester, semesterlön och semesterersättning som tjänats in under den tid då avtalet varit i kraft.

Helsingfors, den 31 mars 2005

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf
**REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE
 RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH
 VÅRDHÄNVISNING**

Arbetsmarknadsorganisationerna har på 1970-talet avlåtit rekommendationer om åtgärder för att på arbetsplatserna reducera olägenheter av alkohol och droger. Med denna rekommendation förnyas de att motsvara dagens behov i arbetslivet. I rekommendationen omfattar begreppen arbetstagare, arbetsavtal och kollektivavtal även den offentliga sektorns motsvarande tjänstemän och befattningshavare och tjänstekollektivavtal.

Syftet är att uppnå rusmedelsfria arbetsplatser genom att förbättra och förtydliga metoderna på arbetsplatserna för hur rusmedelsproblem ska hanteras. Arbetsplatserna sporras att gemensamt utforma egna metoder samt vidareutveckla dem för att förebygga rusmedelsmissbruk samt för hanteringen av rusmedelsproblem. Särskilt betonas förebyggande verksamhet dvs. betydelsen av att man vid rusmedelsmissbruk ingriper i ett så tidigt skede som möjligt.

Genom rekommendationen vill man fästa uppmärksamhet vid rusmedelens skadliga verkan i arbetslivet samt lyfta fram faktorer och lösningsmodeller som kan vara till hjälp vid utvecklandet av verksamhetsmetoder för de olika arbetsplatserna.

Centralorganisationerna rekommenderar att arbetsplatserna utarbetar en handlingsmodell för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning.

1. FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

Den förebyggande verksamheten stöder det arbetarskyddsarbete som gemensamt utförs på arbetsplatserna. Härvid är information och utbildning i rusmedelsfrågor av central betydelse samt att man vid missbruk ingriper i ett så tidigt skede som möjligt. Informationen och utbildningen handlar om alkoholens skadliga verkan, identifiering av missbruk och problem, ingripande samt alternativa vårdhänvisningsmöjligheter.

Information och utbildning

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter, att

- meddela kunskap om problemen och skadeverkningarna av rusmedel i arbetslivet,
- påverka attityderna för identifiering av rusmedelsmissbruk och anslutande problem samt för att möjliggöra en öppen och konstruktiv problemhantering,
- sänka tröskeln för att ingripa och ta upp frågorna till diskussion,

- främja att de gemensamma verksamhetsmetoderna (rusmedelspolitik) bekantgörs samt påverka personalen att förbinda sig att tillämpa dem,
- främja direkt och tidigt ingripande,
- främja en praxis där missbrukaren hänvisas till vård.

Utbildningen borde omfatta hela personalen, såväl chefer som arbetstagare. Även företagshälsovårdens sakkunskap borde utnyttjas.

Arbetskollektiv

Arbetskollektivet ska i sitt dagliga värv förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan fungera som ett gott exempel för att främja rusmedelsfrihet på arbetsplatserna. På arbetsplatserna kan även finnas kontaktpersoner som är insatta i rusmedelsproblematik. Rusmedelsmissbruk får inte "godkännas" på arbetsplatserna genom att hemlighålla problemet eller ignorera dess betydelse. Ett sakligt och konstruktivt ingripande i problem och förseelser kan i många fall hindra att rusmedelsproblemet accelererar.

Företagshälsovård

Förebyggande verksamhet hör till företagshälsovårdens lagstadgade uppgifter. I den individuella handledningen och rådgivningen i samband med hälsokontroller och sjukvård har företagshälsovårdens yrkesutövare goda möjligheter att propagera för sunda, drogfria levnadsvanor. Fungerande modeller för tidig identifiering av rusmedelsproblem har utvecklats.

2. HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR

Identifiering

För att förebygga och vårda skadorna av rusmedelsmissbruk är det nödvändigt att missbruket kan identifieras. Missbruket kan ta sig olika uttryck och kännetecknande för en missbrukare kan exempelvis vara:

- att han upprepade gånger försenar sig, i förtid avlägsnar sig från arbetsplatsen eller han på annat sätt försummar att iaktta arbetstiderna,
- tillfällig och plötslig frånvaro från arbetet,
- att han överraskande och på eget initiativ upprepade gånger byter arbetsskift,
- att han infinner sig bakrusig på arbetsplatsen,
- försvagad effektivitet i arbetet, arbeten försummas och upprepade felprestationer,
- intyg över sjukledighet från olika läkare,
- att han undviker sina chefer,
- upprepade olycksfall,
- rattfylleri,
- vilodagar,

Rusmedelsmissbruk kan även exponeras i företagshälsovården i samband med hälsokontroller och sjukvård.

Ingripande

Bruk av rusmedel på arbetsplatsen eller vistelse där under drogpåverkan är en allvarlig förseelse gentemot de skyldigheter som hänför sig till anställningsförhållandet och ett tydligt tecken på problem som bör åtgärdas. Ingripandet bör likväl ske med iakttagande av diskretion.

Frågan kan tas till diskussion på initiativ av chefen, företagshälsovården eller en kollega.

Diskussioner förs med missbrukaren. Utgående från dem gör man upp en plan för fortsatta åtgärder och bedömer det eventuella vårdbehovet. Företagshälsovården ska medverka i utarbetandet av planen, bedömningen av vårdbehovet och uppföljningen av effekterna av de vidtagna åtgärderna.

Chefens roll och uppgifter

Om indikationer på rusmedelsproblem observeras i en persons uppförande eller arbetsprestationer, ska chefen diskutera arbetsplatsens verksamhetsmetoder och krav samt eventuella påföljder med denne.

Situationer, där arbetsgivaren misstänker, att en arbetstagare uppträder under alkoholpåverkan, ska bedömas från fall till fall. Vid olika test ska likväl gällande lagstiftning och andra bestämmelser iakttas. För drogtest gäller lagstadgat integritetsskydd i arbetslivet.

Om det är oklart, huruvida problemen i anslutning till arbetsprestationen orsakas av rusmedelsproblem eller sjukdom, kan arbetstagaren hänvisas till den egna företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan och behovet av vård.

Kollegernas roll och uppgifter

Det är varje kollegas skyldighet att råda och uppmana en missbrukare att söka hjälp exempelvis genom att kontakta företagshälsovården eller annan yrkesperson. Om arbetsplatsen har en namngiven kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan kollegan även be denne tala med arbetstagaren. Att dölja och hemlighålla problemet genom att t.ex. sköta de arbetsuppgifter som missbrukaren försummar ska inte accepteras.

För att vården ska lyckas är det viktigt, att en kollega som genomgår vård och som återvänder från vården godtas i arbetsgemenskapen som likvärdig. På det sättet stöds hans möjligheter att klara sig och återhämta sig.

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

Personalen inom företagshälsovården har i uppgift att vid alla patientkontakter bedöma alkohol- och annat drogmissbruk, vid behov ingripa aktivt, samt informera och stödja.

Om företagshälsovården konstaterar att rusmedelsproblem föreligger, är dess uppgift att informera missbrukaren om alternativa vårdmöjligheter och hänvisa honom till ändamålsenlig vård. Om det finns orsak att misstänka, att en arbetstagare uppträder berusad på arbetsplatsen, och detta orsakar fara, ska företagshälsovården kontakta arbetsplatsen och informera sig om huruvida arbetstagaren klarar av att sköta sitt arbete, samt vid behov föreslå åtgärder för att hänvisa honom till vård. I övriga fall har företagshälsovården tystnadsplikt.

Företagshälsovårdens uppgift är att på begäran av arbetstagarens chef utvärdera arbetstagarens arbetsförmåga och bedöma vårdbehovet samt delta i vårdhänvisningen, vården och uppföljningen.

Samarbete och personalrepresentanter

De principer som på arbetsplatsen ska följas vid hanteringen av rusmedelsfrågor, vårdhänvisning och företagshälsovårdens roll i dessa frågor behandlas i samarbetet enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Centrala aktörer i samarbetet är även arbetarskyddsfullmäktigen och förtroendemännen.

Vid behandlingen av enskilda fall har arbetsgivaren rätt att vid samtycke av missbrukaren meddela personalrepresentanten om saken. På begäran av arbetstagaren har personalrepresentanten rätt att närvara, när ärendet behandlas med arbetsgivaren.

3. VÅRDHÄNVISNING

Att söka vård

En framgångsrik vård främjas av att arbetstagaren själv erkänner sitt rusmedelsproblem och söker vård. Medlemmarna i arbetskollektivet, kollegerna och cheferna bör uppmuntra rusmedelsmissbrukaren att söka vård. Målet är i första hand att sporra arbetstagaren att på eget initiativ och frivilligt söka sig till vård.

Detta kan ske på följande sätt:

- på initiativ av rusmedelsmissbrukaren eller dennes familj
- på initiativ av kollegerna eller arbetsplatsens kontaktperson
- på initiativ av chefen/arbetsgivaren
- på initiativ av företagshälsovårdspersonalen

På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om arbetsplatsen har en

kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan denne sköta de praktiska arrangemangen i samband med vårdhänvisningen.

Vården syftar till att missbrukaren ska tillfriskna, att hans hälsa och arbetsförmåga upprätthålls, att han uppnår en så god hälso- och social kondition som möjligt, att han kan återvända till regelbundet arbete, att otillbörlig frånvaro minskas, samt att hans egna och hans familjs angelägenheter fås i skick.

Vårdhänvisning och vård

Om rusmedelsmissbrukaren inte söker vård på eget initiativ, ska man på arbetsplatsen vidta åtgärder för att hänvisa honom till vård. Härvid ska man komma överens om företagshälsovårdens roll, om uppföljningen av hur vården framskrider samt om rapporteringen. Vårdhänvisningen kan ske även på initiativ av företagshälsovården.

Om vårdhänvisningen har skett på initiativ av arbetsgivaren, rekommenderas att man gör upp ett skriftligt vårdhänvisningsavtal som ges till parterna, i vilket vårdplatsen, tiden för vården och uppföljningsmetoderna konstateras.

Vårdhänvisningsavtalet, vårdsamtycket och en effektiv vård syftar alla till att möjliggöra att anställningen kan fortgå.

För att säkerställa arbetstagarens tillfrisknande och möjligheter att fortsätta i sitt arbete strävar man efter att finna en lämplig och tillräcklig vård för honom. I de praktiska arrangemangen deltar förutom företagshälsovårdspersonalen och/eller kontaktpersonen i rusmedelsfrågor även en företrädare för arbetsgivaren. Denne beslutar om rätten att frånvara från arbetet samt om betalning av sjuklön, om vården måste ordnas under arbetstid. Vårdbesöken ska likväl i första hand ske utanför arbetstiden.

Utkomstskydd och kostnadsersättning

Frånvaro från arbetet på grund av rusmedelspåverkan är när det gäller arbetstidsbokföringen otillbörlig frånvaro, för vilken arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön. Detta gäller både frånvaro på eget initiativ och situationer då arbetsgivaren har avlägsnat den berusade från arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar efter eget gottfinnande om eventuellt deltagande i betalningen av dessa, samt om betalning av lön för frånvarotiden på grund av vård eller annan åtgärd. I första hand betalar missbrukaren själv kostnaderna för sin vård.

Rekommenderas att det på arbetsplatsen skulle finnas tillgänglig information om hur man ansöker om eventuellt annat utkomststöd och ersättning för kostnaderna av vården och övriga åtgärder.

Sekretess

Uppgifter i anslutning till en missbrukares vårdhänvisning och vård är konfidentiella. De får inte yppas till obehöriga utan den berörda personens samtycke.

Helsingfors, den 12 januari 2006

AKAVA

Kommunala
Arbetsmarknadsverket KA

Finlands Fackförbunds
Centralorganisation FFC

Kyrkans Arbetsmarknadsverk
KyA

Tjänstemannacentralorganisationen
FTFC

Statens Arbetsmarknadsverk
SAMV

Finlands näringsliv EK

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf

Bölegatan 2
00240 Helsingfors
Tfn 09 148 871
Fax 09 1488 7201

Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

Broholmsgatan 6
00530 Helsingfors
Tfn 020 774 004
Fax 020 7740 604