

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

mellan

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

och

FINLANDS

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND

FLF rf

för

BRYGGERIER OCH

LÄSKEDRYCKSFABRIKER

1.4.2014 – 31.1.2017

K O L L E K T I V A V T A L

mellan

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

och

FINLANDS

LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND

FLF rf

för

BRYGGERIER OCH

LÄSKEDRYCKSFABRIKER

1.4.2014 – 31.1.2017

INNEHÅLL

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BRYGGERIER OCH LÄSKEDRYCKSFABRIKER 1

Tid: 28.11.2013 1

SILAT FRÅN AVTALET 8

I ALLMÄNT11

1 § Tillämpningsområde 11

2 § Avtal mellan förbunden 11

3 § Utomstående arbetskraft 11

4 § Arbetsledning 12

5 § Iakttagande av arbetsreglementen och andra bestämmelser 12

6 § Uppsägning 12

7 § Arbetsavtal på viss tid 13

8 § Organisationsfrihet 13

II LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SEPARATA TILLÄGG.....13

9 § Lönegrupperingar och arbetslöner..... 13

1. Lönegruppering..... 14

2. Mångkunnighet som delfaktor i den personliga lönen 14

3. Arbetslöner 15

4. Lönegruppering för arbetstagare på underhållsavdelningar 16

10 § Separata tillägg..... 21

1. Tjänsteårstillägg..... 21

2. Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete..... 22

3. Tillägg för instruktion i arbetet 23

4. Fryslagertillägg 23

5. Ytterst smutsiga arbeten 23

11 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst..... 23

12 § Prestationslönearbete..... 23

13 § Arbets- och tidsstudier 25

14 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete..... 25

15 § Löneutbetalning 26

III ARBETSTID, ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR OCH FÖRHÖJD LÖN.....26

16 § Ordinarie arbetstid 26

17 § Arbetstidsexperiment	28
18 § Måltids- och vilopauser	28
19 § Arbetstagarnas lediga dagar	29
20 § Övertidsarbete och övertidsersättning	30
21 § Ersättning för morgontimmar	31
22 § Förhöjd lön för lördagsarbete	31
23 § Ersättning för högtidsdagar	32
IV ERSÄTTNINGAR.....	32
24 § Resekostnader och dagtraktamenten 2014	32
25 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap.....	34
26 § Arbetskläder och -skor	35
V AVLÖNAD FRÅNVARO	35
27 § Söckenhelg ersättning	35
28 § Lön för sjukdomstid.....	37
29 § När barn insjuknar.....	39
30 § Lön för moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption	41
31 § Läkarundersökningar.....	42
32 § Särskilda ersättningar.....	45
1. Födelsedagar	45
2. Vigsel.....	45
3. Begravning	45
4. Förtroendeuppdrag	45
5. Värnpliktsuppbåd	46
6. Frivillig militärtjänst för kvinnor	46
7. Reservövningar	46
8. Ersättningsgrund	46
VI SEMESTER OCH SEMESTERPENNING.....	46
33 § Semester	46
34 § Semesterpenning	47
VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	48
35 § Förebyggande av risken för olycksfall och yrkessjukdomar	48
36 § Skyddsdräkter	49

37 § Grupplivförsäkring	49
38 § Kontroll	49
39 § Underhåll av arbetsredskap	50
VIII FACKFÖRENING	50
40 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar	50
41 § Förtroendemän	50
42 § Arbetarskyddsfullmäktig	52
43 § Fackföreningsutbildning	52
44 § Bruk av anslagstavlor	53
45 § Möten på arbetsplatsen	53
46 § Besök på arbetsplatsen	53
IX ARBETSFRED.....	54
47 § Bindande verkan	54
48 § Förhandlingsförfarande	54
49 § Arbetsfredsförplikelse	55
50 § Avtalets ikraftträdande	55
51 § Avtalets giltighetstid	55
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING 2003	56
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2005.....	60
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003.....	63
FÖRBUNDENS AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003	66
BILAGA 1	70
PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA VID UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉS MÖTE	70
BILAGA 2.....	71
TILLÄMPNINGS- OCH TOLKNINGSANVISNINGAR TILL LIVSMEDELSBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL MELLAN FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf OCH FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf.....	71
AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005.....	73
LIF/LIVS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003.....	76
LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003	89
BILAGA 3.....	105

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING.....	105
BILAGA 4.....	106
REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING.....	106

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BRYGGERIER OCH LÄSKEDRYCKSFABRIKER

Tid: 28.11.2013

Plats: Livsmedelsindustriförbundets kansli

Närvarande: Förbundens representanter

Det konstaterades att det gällande Kollektivavtalet för bryggerier och läskedrycksfabriker som förbunden undertecknat 24.5.2010 upphör att gälla 31.3.2014. Genom detta underteckningsprotokoll förnyar Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf Kollektivavtalet för bryggerier och läskedrycksfabriker som gäller fram till 31.3.2014 med följande ändringar och tillägg.

1 § Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.4.2014–31.1.2017.

Kollektivavtalet gäller fram 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 närmast följande löneperiod med en allmän förhöjning som är 11 cent.

Beloppet för den allmänna förhöjningen för deltidsanställda 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 deltidsanställda 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 Teknologibranschen 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 av avtalsbranscherna inte uppnåtts för ovan nämnda tid, lämnas denna utanför beräkningen. Till de allmänna förhöjningarna räknas de eventuella lokala potternas 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.

Ifall förbunden inte når en överenskommelse om den allmänna förhöjningens belopp före 11.7.2016 tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Förlikningsnämndens avgörande är bindande. Båda parterna utser två medlemmar till förlikningsnämnden samt kallar riksförlikningsmannen, eller dennes ställföreträdare om riksförlikningsmannen är förhindrad, till ordförande. Nämnden ska ge sitt avgörande före 15.7.2016.

5 § Tabelllöneförhöjningar under avtalsperioden

2014

Tabellönerna höjs med 11 cent 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 som 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.

Tabelllöneförhöjning för att riva luftrummsbufferten

Förbunden avtalar om en särskild tabelllöneförhöjning 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 §): Tabelllöneförhöjningen 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 förläggningen 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 befolkningens 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 § Introduktion i arbetslivet

Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF 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.

8 § 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.

9 § 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.

10 § Arbetskläder

Arbetsgivaren anskaffar, bekostar och sköter arbetskläderna som behövs i arbetet.

Av grundad orsak kan denna förmån gällande arbetskläder (26 §) bytas ut mot en penningersättning som är 15 euro i månaden.

11 § Bl.a. deltidspension, förlängt deltidsarbete, 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 bl.a. deltidspension, förlängt deltidsarbete eller partiell vårdledighet, deltidssjukpension eller deltidsoflycksfallspension, tjänar han eller hon in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den ordinarie arbetstid under vilken han eller hon i verkligheten arbetar (AD: 2004 - 77).

I ovan nämnda fall betalas till arbetstagare i intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete på dennes ordinarie arbetade timmar procenttillägg enligt gällande avtal (3,2 %/10,5 % samt 15,6 %) (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 att det är viktigt att man på arbetsplatserna i enlighet med jämställdhetslagen främjar jämställdheten mellan könen. För att nå detta mål vill de framhäva vikten av att de skyldigheter och åtgärder som lagen nämner förverkligas.

14 § Förändringar i löne- och arbetsvillkor

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

15 § Ensamarbete

Arbeterskyddslagen: 5 kap. 29 §

I fråga om arbete som arbetstagaren utför allena, och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes 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 arbetskyddsfullmäktigen.

16 § Avtalets ikraftträdande och giltighetstid

Det ovan i 1 § nämnda avtalet träder i kraft 1.4.2014.

Kollektivavtalet gäller fram till 31.1.2017.

Detta protokoll har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens
underteckningar.

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND FLF rf

SILAT FRÅN AVTALET

Avlöning

RIKTGIVANDE TIMLÖNER

1.4.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	988	941
2	1028	979
3	1069	1018
4	1112	1059
5	1145	1090
6	1192	1135

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1023	974
2	1064	1013
3	1106	1053
4	1149	1094
5	1182	1126
6	1232	1173

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1027	978
2	1068	1017
3	1110	1057
4	1153	1098
5	1188	1131
6	1237	1178

RIKTGIVANDE TIMLÖNER FÖR UNDERHÅLLSAVDELNINGARNA

1.4.2014

Lönegrupp	Huvudstaden *	I
	cent	cent
1	1017	969
2	1126	1072
3	1194	1137
4	1319	1256

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1053	1003
2	1163	1108
3	1234	1175
4	1361	1296

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1057	1007
2	1168	1112
3	1239	1180
4	1366	1301

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Tjänsteårstillägg och andra särskilda tillägg

Inga ändringar av tjänsteårstillägg och andra särskilda tillägg (fryslagertillägg, tillägg för instruktionsarbete) görs under avtalsperioden. Fryslagertillägget uppgår till 102 cent per timme och tillägget för instruktionsarbete till 56 cent per timme.

Fr.o.m. 1.1.2014 gäller följande tjänsteårstillägg:

Anställningsförhållandets längd	Tillägg
1-4 år	36 cent
5-9 år	48 cent
10-14 år	53 cent
15-19 år	56 cent
20-24 år	60 cent
25-30 år	64 cent
Över 30 år	68 cent

Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

	1.4.2014	1.8.2014	1.8.2015
tillägg för kvällsskift	170 cent	176 cent	177 cent
tillägg för nattskift	341 cent	352 cent	353 cent

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BRYGGERIER OCH LÄSKEDRYCKSFABRIKER

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas i anställningsförhållanden mellan de bryggerier och läskedrycksfabriker som är medlemmar av ETL samt dessa företags underhållsavdelningar och deras arbetstagare.

Protokollsanteckning:

Detta kollektivavtals bestämmelser tillämpas även på arbetstagare som arbetar inom bryggeriernas och läskedrycksfabrikernas distributionslager på olika orter.

2 § Avtal mellan förbunden

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan förbunden:

Rekommendation för arbetsplatserna för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning 12.1.2006 sida 105.

ETL/FLF Avtal om semesterlön 2005 sida 72.

ETL/FLF Avtal om uppsägningskydd 2003 sida 75.

ETL/FLF Allmänt avtal 2003 sida 88.

3 § Utomstående arbetskraft

Information

Arbetsgivaren ska varje gång i god tid informera huvudförtroendemannen om planer på att anlita utomstående arbetskraft i produktions- och underhållsarbete. Härvid meddelas den utomstående arbetsstyrkans planerade storlek, arbetsuppgifter och avtalets längd.

Om detta på grund av arbetets brådskande natur eller av annan liknande orsak inte är möjligt, ska informationen likväl ges utan dröjsmål.

Ovan nämnda information ska ges även till arbetarskyddsfullmäktigen.

Underleverans/underentreprenad

Om man på grund av underleverans blir tvungen att reducera företagets arbetskraft, ska man sträva efter att placera de arbetstagare som berörs i andra uppgifter inom företaget eller som arbetstagare hos underleverantören.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar, att den utomstående arbetskraft som anlitas i företagen ska uppfylla livsmedelsindustrins yrkesmässiga och hygieniska krav samt de krav som hänför sig till arbetarskyddet

Se det allmänna avtalet, kapitel 8, sida 102.

4 § Arbetsledning

Arbetsgivaren eller av honom eller henne utsedd företrädare har rätt att anställa arbetstagare, leda och fördela arbetet samt säga upp och avskeda arbetstagare.

5 § Iakttagande av arbetsreglementen och andra bestämmelser

Arbetsgivarens bestämmelser, arbetsreglementen

Arbetsgivaren och arbetstagaren är skyldiga att iaktta för respektive arbetsplats fastställda arbetsreglementen. Likaså är arbetstagaren skyldig att iaktta av arbetsgivaren eller dennes företrädare utfärdade bestämmelser och direktiv, förutsatt att dessa inte strider mot gällande lag, detta kollektivavtal eller arbetsreglementena.

6 § Uppsägning

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1. högst 5 år	14 dagar

2. över 5 år

1 månad

Om avskedandet anses ha skett på grund av att arbetstagaren är fackligt organiserad, är avtalsparterna skyldiga att i brådskande ordning med undvikande av allt dröjsmål utreda frågan och, om utredningen ger anledning till det, vidta nödvändiga åtgärder.

7 § Arbetsavtal på viss tid

Huvudförtroendemannen har rätt att få information om arbetstagare som har anställts på viss tid samt om grunden för att anställningen är tidsbundet.

Tillämpningsanvisningar:

1. Ett arbetsavtal är tidsbundet när det har ingåtts för viss tid, samt när man har kommit överens om ett visst arbete eller det annars av avtalets syfte framgår att anställningen är tidsbunden. Om inte annat har avtalats, upphör ett visstidsavtal utan uppsägning när ett visst arbete är slutfört eller vid utgången av den avtalade arbetsperioden.

Visstidsavtal kan ingås om arbetets art, vikariat, praktik eller annan med dessa jämförbar omständighet som förutsätter tidsbundenhet, föranleder det, eller om arbetsgivaren har annan grundad orsak, som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras, att ingå tidsbundet arbetsavtal. Om ett arbetsavtal på viss tid har ingåtts i övriga än ovan nämnda fall eller om man utan vedertagen anledning upprepade gånger i en följd har ingått arbetsavtal på viss tid, anses avtalet utgöra ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

I synnerhet i fråga om säsongbetonade arbeten, kan man inte alltid fastställa anställningsförhållandets exakta längd vid den tidpunkt då visstidsavtalet ingås. Härvid borde tidpunkten då anställningen upphör fastställas så noga som möjligt genom att utreda vilka faktorer som påverkar anställningens längd.

2. Tillämpningsanvisning 1 är en allmän tillämpningsanvisning för visstidsavtal varför de kollektivavtalsverkningar som stadgas i lagen om kollektivavtal inte gäller den.

8 § Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare tillerkänns rätten att själva fritt avgöra om de vill vara anslutna till fackliga organisationer eller stå utanför dem.

II LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SEPARATA TILLÄGG

9 § Lönegrupperingar och arbetslöner

1. Lönegruppering

Lönegrupp 1

Ny arbetstagare inom bryggeribranschen under 6 månaders tid.

Lönegrupp 2

Arbetstagare inom bryggeribranschen under 7 - 12 månaders tid.

Lönegrupp 3

Bryggeriarbete; varierande arbeten på produktionsanläggningen som förutsätter en viss grad av utbildning eller erfarenhet.

Arbetstagaren övergår till lönegrupp 4 efter fem år i branschen.

Från lönegrupp 3 kan arbetstagaren genom utbildning eller arbetserfarenhet övergå till lönegrupp 5 eller 6, om den uppgiftshelhet som han eller hon har att sköta eller hans eller hennes kompetens uppfyller kriterierna för de högre lönegrupperna.

Arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 och 6 under högst 8 månaders tid.

Lönegrupp 4

Arbetstagare som hör till lönegrupp 3 efter fem år i branschen.

Lönegrupp 5

Krävande yrkesarbete inom bryggeribranschen, för vilket förutsätts att arbetstagaren behärskar flera olika maskiner och apparater eller annan krävande uppgiftshelhet som fordrar utbildning eller erfarenhet samt förmåga att arbeta självständigt.

Arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 6 under högst 10 månaders tid.

Lönegrupp 6

Viktiga och ansvarsfulla arbeten inom bryggeribranschen, som kräver specialkunnande samt yrkesskicklighet på hög nivå och lång erfarenhet innan de kan behäskas självständigt.

Om en arbetstagare tack vare sin utbildning eller erfarenhet självständigt behärskar och utför arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 eller 6, placeras han eller hon i den ifrågavarande lönegruppen oberoende av de riktgivande tidsgränser för att utbilda sig (8 och 10 månader) som anges i lönegrupperingen.

2. Mångkunnighet som delfaktor i den personliga lönen

Principer för mångkunnighet

Mångkunnighet är en faktor som höjer lönen och som beaktas som ett individuellt tillägg till lönen. Mångkunnighetstillägget kan betalas antingen enligt punkt 1 eller 2.

1. Man utvärderar lokalt om antalet arbeten och deras inbördes olikheter som personen utför höjer uppgiftens kravnivå så att det finns grund att betala mångkunnighetstillägget.

2. Man kan även betala mångkunnighetstillägget då en person behärskar flera olika arbetsuppgifter och vid behov är beredd att övergå till andra uppgifter vari hans eller hennes mångkunnighet kan utnyttjas.

Avtal om mångkunnighet

Den principiella tillämpningen av det arbetsplatspecifika mångkunnighetstillägget avtalas lokalt. Mångkunnighetstillägget tas i bruk per arbetsavdelning efter att man lokalt har avtalat om det. I det lokala avtalet ska man fästa uppmärksamhet vid hur en enskild arbetstagare blir berättigad till tillägget.

Omfattningen av mångkunnighetstillägget

Mångkunnighetstillägget är ett särskilt tillägg i centbelopp, vars storlek är minst 5 % av den ifrågavarande personens gällande riktgivande lön enligt lönegrupp. Man kan lokalt komma överens om annat gällande mångkunnighetstillägget, såvitt det uppfyller ovan nämnda villkor för minimistorlek.

3. Arbetslöner

Arbetslöner för 18 åringar

Fullt arbetsföra, 18 år fyllda arbetstagares riktgivande timlöner är angivna i cent enligt olika dyrortsklasser och lönegrupp enligt följande:

1.4.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	988	941
2	1028	979
3	1069	1018
4	1112	1059
5	1145	1090
6	1192	1135

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2014

Lönegrup p	Huvudsta den*	I
	cent	cent
1	1023	974
2	1064	1013
3	1106	1053
4	1149	1094
5	1182	1126
6	1232	1173

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2015

Lönegrup p	Huvudsta den*	I
	cent	cent
1	1027	978
2	1068	1017
3	1110	1057
4	1153	1098
5	1188	1131
6	1237	1178

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

4. Lönegruppering för arbetstagare på underhållsavdelningar

1. lönegruppen
Enkla underhållsarbeten

Praktikanter
Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid

2. lönegruppen
Underhållsarbeten

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid
Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare
Utearbetare
Arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesutbildning
under 6 månaders tid

3. lönegruppen
Krävande underhållsarbeten

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

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare i mångsidiga arbeten efter sex månader
Gårdskarlar
Eldare i huvudsyssla
Arbetstagare i utearbete som utför mångsidiga utearbeten efter 6 månader
Arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesutbildning under 2 års tid

4. Lönegruppen Yrkesarbeten

Gårdskarlar och eldare som utför olika slag av underhållsarbeten och som har arbetat mer än 5 år i yrket
Yrkesarbetare som förmår arbeta självständigt och som har arbetat mer än 4 år i yrket.

Tillägg för mångkunnighet och svårighetsgrad

Till arbetstagaren betalas ett lönegrundande tillägg som avtalas separat på lokal nivå på följande grunder:

1 Personen behärskar flera sådana av underhållsavdelningarnas basyrken som hör till lönegrupp 4 och är beredd att flytta över till andra uppgifter där hans eller hennes mångsidiga yrkeskunskap kan utnyttjas i praktiken. Härvid överstiger minimilönen till en arbetstagare med mångsidig yrkeskunskap den riktgivande timlönen i lönegrupp 4 med minst 1–7 %.

2 Installationer, reparationer, justeringar och service av komplicerade maskinerier och apparater, samt bruksfunktionerna för dessa, vilka arbeten fordrar särskild förtrogenhet och yrkesskicklighet eller särskild utbildning. Härvid överstiger minimilönen den riktgivande timlönen i lönegrupp 4 med minst 5–20 %.

Med särskild utbildning avses t.ex. kurser som arrangeras av företaget eller maskinleverantören.

När tillägg för mångkunnighet och svårighetsgrad träder i kraft

De avtalade tilläggen tas i bruk från början av den löneperiod som följer på överenskommelsen.

Miljötillägg

Om miljötillägg avtalas lokalt.

Yrkesutbildning, yrkes- och sysselsättnings- m.fl. dylika kurser

Treårig yrkesläroanstalt

Som arbetstid räknas hälften av utbildningstiden då den har slutförts med godkända vitsord enligt läroplanen.

Yrkes- och sysselsättnings- m.fl. motsvarande kurser samt arbete i närliggande yrke.

Om tid som ska likställas med arbetad tid ska avtalas lokalt.

Likväl förutsätts minst ett års arbete i lönegrupp 3.

Diskussionspromemoria i bilaga 1, sidan 69.

5. Riktgivande timlöner på underhållsavdelningarna

1.4.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1017	969
2	1126	1072
3	1194	1137
4	1319	1256

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2014

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1053	1003
2	1163	1108
3	1234	1175
4	1361	1296

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

1.8.2015

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1057	1007
2	1168	1112
3	1239	1180
4	1366	1301

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Kompletteringar till lönesättningen

Komplettering 1

Ovan nämnda riktgivande timlöner är minimilöner i tidlönearbete.

Komplettering 2

Avancemanget i lönegrupperingarna beaktas i lönesättningen från början av den löneperiod som följer efter det att tidsgränsen uppnåtts.

Komplettering 3

Arbetstagare under 18 år

Timlönen för arbetstagare i åldern 15–17 år är, beroende på arbetstagarens ålder, skicklighet och anställningsförhållandets längd i varje dyrortsklass 90–100 % av den riktgivande timlönen i den första lönegruppen.

Om yrkesskickligheten, yrkeserfarenheten och kompetensen hos en ung arbetstagare i fast anställning motsvarar vad som krävs av en myndig, fullt arbetsför arbetstagare, och den unga arbetstagarens regelbundna arbete och arbetsutförande inte berörs av sådana lagstadgade, avtalsrelaterade eller andra begränsningar som förpliktar arbetsgivaren och som hindrar den unga att arbeta som en myndig, fullt arbetsför arbetstagare, fastställs den unga arbetstagarens lön i detta arbete enligt lönegrunderna för en myndig, fullt arbetsför arbetstagare.

Komplettering 4

Dyrortsklassificering

I Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda iakttas lönebestämmelserna för huvudstadsregionen.

Om ortens dyrortsklass ändras på grund av ändring i kommunindelningen, och lönerna inte når upp till den miniminivå som förutsätts i den nya klassificeringen, justeras lönerna till nämnda belopp.

Komplettering 5

Man kan betala en högre lön för ett arbete än den ovan i denna paragraf fastställda riktgivande timlönen, ifall arbetets svårighetsgrad eller kravnivå eller de krav som det ställer på utföraren avviker från det allmänna genomsnittet för arbeten inom den ifrågavarande lönegruppen, även med beaktande av arbetstagarens yrkesskicklighet och arbetseffektivitet.

Komplettering 6

Divisor och koefficient för månadslönen

När man beräknar den förhöjda lönen för övertidsarbete och morgontimmar, ska grundlönen räknas så att månadslönen divideras med talet 160 när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

När den ordinarie arbetstiden är kortare, används som divisor det på motsvarande sätt beräknade antalet arbetstimmar som i verkligheten i genomsnitt per månad använts för ordinarie arbete.

När man beräknar arbetstagarens lön för deltid, fås arbetstagarens timlön genom att dividera månadslönen med talet 169.

Månadslönen fås genom att multiplicera timlönen med talet 175.

Om de divisorer och koefficienter som ska användas kan företagsvis avtalas på annat sätt.

När anställningen inleds eller avslutas mitt under en lönebetalningsperiod eller om arbetet avbryts av sådant skäl att arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvaron, beräknas arbetstagares lön för en dag i arbete genom att man delar månadslönen med det antal arbetsdagar i enlighet med arbetstidsschemat som ingår i den aktuella månaden.

Komplettering 7

Naturaförmåner

Om naturaförmåner ingår i lönen, räknas penningvärdet för dem enligt den prissättning som fastställts av skattestyrelsen.

10 § Separata tillägg

1. Tjänsteårstillägg

1. Till arbetstagare betalas på basis av anställningsförhållandet tjänsteårstillägg enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tillägg
1-4 år	36 cent
5-9 år	48 cent
10-14 år	53 cent
15-19 år	56 cent
20-24 år	60 cent
25-30 år	64 cent
Över 30 år	68 cent

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas arbetstagarens högst tre år långa frånvaro, under vilken anställningsförhållandet är i kraft. För en ny 3-årsperiod förutsätts en minst tre månader lång period med lön, av vilken en månad ska vara verklig tid i arbete.

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

Tillämpningsanvisning:

Arbetstagaren ska när arbetsavtalet ingås tillsammans med arbetsgivaren utreda sina tidigare anställningar vid företaget eller dess koncernföretag för att kunna tillgodogöra sig tillägget från början av anställningen.

2. Systemet med tjänsteårstillägg gäller alla arbetstagare, som omfattas av detta kollektivavtal (t.ex. chaufförer).

3. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg som beaktas lika som övriga lönefaktorer. T.ex. vid utbetalning av lön för övertids- och söndagsarbete samt vid fastställandet av semesterlönen.

4. Tjänsteårstilläggen betalas till det centbelopp som gäller för respektive årsnivå och det betalas från början av den löneperiod som följer efter att antalet tjänsteår har uppnåtts.

5. Tjänsteårstillägget kan betalas per månad under samma förutsättningar som tillägget per timme genom att multiplicera de ifrågavarande tilläggen med koefficienten 175.

2. Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

Skiftarbetstillägg

För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg som uppgår till 15 % för kvällsskift och 30 % för nattskift av den riktgivande lönen i den första dyrortsklassens sjätte lönegrupp.

	1.4.2014	1.8.2014	1.8.2015
tillägg för kvällsskift	170 cent	176 cent	177 cent
tillägg för nattskift	341 cent	352 cent	353 cent

Tillägg för kvälls- och nattarbete

När arbetet inte är skift-, övertids- eller nödarbete och arbetstagaren är tvungen att utföra arbetet mellan kl. 16 och 23, räknas dylikt arbete som kvällsarbete samt arbete utfört mellan kl 23 och 6 som nattarbete. I kvällsarbete betalas ett

lika stort tillägg som för skiftarbetets kvällsskift och i nattarbete ett lika stort tillägg som för nattskiftet.

Tillämpningsanvisning:

Med övertidsarbete avses i denna punkt övertidsarbete som utförs efter kl. 16.00 sedan den ordinarie arbetstiden upphört.

Se 20 § punkt 4, sid. 29 (personen kommer under sin ordinarie arbetstid i åtnjutande av kvälls- eller natttillägg och fortsätter arbetet som övertid).

3. Tillägg för instruktion i arbetet

Till person som har utnämnts till arbetsinstruktör och som på uppdrag av arbetsgivaren vid sidan av sitt eget arbete som arbetstagare instruerar i arbetet, betalas för instruktionstiden ett särskilt tillägg som är 56 cent per timme. Tillägget betalas enligt samma förutsättningar till arbetsinstruktör även då denne instruerar lärling enligt läroavtal (lagen om yrkesutbildning 630/1998).

4. Fryslagertillägg

Till samtliga arbetstagare som arbetar i fryslager (under -18 C) betalas 102 cent i specialmiljötillägg per timme från 1.6.2010.

5. Ytterst smutsiga arbeten

Ytterst smutsiga rengörings- och reparationsarbeten, som till exempel rengöring av avloppsbrunnar ska helst utföras som s.k. klumpackord, vilka avtalas så att de avvikande omständigheterna, såsom smutsighetsgraden, beaktas.

11 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst

Med genomsnittlig timförtjänst avses i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänsten för arbetstid under en sådan normal löneperiod som har föregått den gångna löneperioden inklusive skift- och miljötillägg, men utan övertids- och söndagsförhöjningar eller s.k. morgontillägg. Hur den genomsnittliga förtjänsten ska beräknas, kan avtalas lokalt även på annat sätt.

Tillämpningsanvisning:

När man vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten har beaktat skift- och/eller miljötillägg och arbetstagaren arbetar i förhållanden där nämnda tillägg ska betalas, betalas de till sitt fulla belopp endast en gång.

12 § Prestationslönearbete

Prestationslön

1. Om arbetets art tillåter och det tekniskt är möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete i syfte att höja produktionen och förtjänsten.

2. Om arbetsresultatet i väsentlig grad är beroende av hur mycket arbete och ansträngning som läggs ned på det, kan som lönesättningsform tillämpas direkt ackord eller delackord.

Direkt ackord

3. Direkt ackord ska prissättas så, att arbetstagarens ackordförtjänst vid normal ackordarbetstakt överstiger den riktgivande timlönen med 20 % och ökar i samma proportion som prestationsnivån stiger.

Del- eller blandackord

4. Del- eller blandackord, där en del av lönen är fast och en del rörlig efter arbetsprestationen, ska prissättas så, att förtjänsten överstiger den riktgivande timlönen med 20 %, då arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar normal ackordarbetstakt. Då prestationsnivån stiger, ska den rörliga delen öka i samma proportion.

Premielönesystem

5. Premielönesystem kan tillämpas i arbeten där arbetsresultatet (produktionsmängd, produktkvalitet, ekonomisk användning av råvaran mm.) är beroende av t.ex. arbetstagarens noggrannhet, färdigheter eller andra sådana faktorer.

I arbete för vilket betalas premielön ska arbetet prissättas så, att förtjänsten är minst 15 % högre än den riktgivande timlönen.

6. Lokalt kan avtalas även om andra prestationslöneformer.

Lönegaranti

7. Vid prestationslönearbete är den riktgivande timlönen garanterad.

Prissättning av prestationslönearbeten

8. Om prissättningen av prestationslönearbeten avtalas lokalt.

Protokollsanteckningar:

1. Överenskommelse om prissättningen av nya prestationslönearbeten ska ingås innan arbetet inleds.

2. Där det är fråga om prestationslönearbete av varaktig natur, ges förtroendemannen möjlighet att närvara då överenskommelse om prissättningen ingås.

3. *Då en arbetstagares arbete direkt ansluter sig till arbete som av arbetstagare utförs på prestationslönebasis, strävar man efter att ordna arbetet på prestationslönebasis om arbetstagarens arbetstakt det förutsätter. Om arbetet inte kan ordnas på prestationslönebasis, ska det faktum att han eller hon i ovan nämnda arbete är bunden till de i prestationslönearbete sysselsatta arbetstagarnas arbetstakt beaktas vid lönesättningen för honom eller henne.*

Tillämpningsanvisning:

Längden på kontrollperioden gällande lönegarantin i prestationslönearbete beror på variationerna i arbetsmängden under olika tider. Om arbetsmängden är konstant, sammanfaller kontrollperioden gällande lönegarantin med löneperioden.

När man avtalar om prissättningen av prestationslönearbeten, avtalas samtidigt även kontrollperiodens längd.

13 § Arbets- och tidsstudier

1. Förbunden rekommenderar, att respektive förtroendeman ges möjlighet att följa med när en arbetsstudie genomförs på arbetsplatsen på sätt som studiens art och omfattning förutsätter. Under denna tid har han möjlighet att få information om de studiemetoder som används och om iakttagelserna i fråga om snabbhet.
2. När det är fråga om varaktigt prestationslönearbete som gäller en arbetstagargrupp reserveras förtroendemannen möjlighet att närvara när överenskommelsen om prissättningen ingås.

14 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

1. Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisar honom, och arbetsgivaren har rätt att vid behov flytta över arbetstagaren i annat arbete.
2. Förflyttning till annat arbete får inte ske godtyckligt eller för att utöva påtryckning på arbetstagaren.
3. En svettig arbetstagare eller en arbetstagare med våta kläder som inte är lämpliga för utomhusarbete ska exempelvis inte vintertid flyttas från inomhusarbete till arbete utomhus eller till frystunnel eller fryslager om man inte har givit honom eller henne tid att klä sig ändamålsenligt eller få kroppstemperaturen utjämnad.
4. Om begreppet förflyttning och ersättningsprinciper avtalas lokalt.

Om man inte lyckas avtala om förflyttningarna lokalt, iakttas bestämmelserna om förflyttning i kollektivavtalet 1.1.1998–15.1.2000.

Protokollsanteckning:

Överenskommelse utgör inte hinder att realisera förflyttning.

15 § Löneutbetalning

1. Lön betalas två gånger i månaden. Om lönedagen infaller på en söndag, högtidsdag eller dag då banken är stängd, betalas lönen föregående öppethållningsdag. För beräkning av lönen får lönen för 7 arbetsdagar lämnas inestående.

Man kan lokalt komma överens om att löneräkningen utförs en gång i månaden och att lönen betalas två gånger i månaden. I avtalet ska man komma överens om lönedagarna samt om hur lönen fördelas mellan lönedagarna. Avtalet ska ingås 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.

2. Avtalsparterna rekommenderar, att lönerna på arbetsplatser, där man finner det ändamålsenligt, betalas via bank till av arbetstagaren anvisat bankkontor.

Protokollsanteckning:

Lönen kan betalas varannan vecka om man avtalar om det lokalt.

Tillämpningsanvisning:

Enligt 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren ge en utredning till arbetstagaren av vilken framgår lönens storlek och fastställningsgrunder.

III ARBETSTID, ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR OCH FÖRHÖJD LÖN

16 § Ordinarie arbetstid

Arbetstid

1. I fråga om arbetstiden iakttas bestämmelserna i gällande lag.

Ordinarie

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

Genomsnittlig

3. Om det av produktionsekonomiska orsaker är nödvändigt, kan den ordinarie arbetstiden avvikande från ovan ordnas även så att den:

i dags- och tvåskiftsarbete under en period av högst 6 veckor är i genomsnitt 40 timmar per vecka,

i intermittert treskiftsarbete är 35,8 timmar per vecka under en period av högst ett år, eller

så, att den i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka under en period av högst ett år.

Detta förutsätter, att det för arbetet på förhand har gjorts upp ett arbetstidsschema för minst den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till nämnda genomsnitt. När man gör upp arbetstidsschemat ska underhandlingar föras med vederbörande förtroendeman på arbetsplatsen.

Skiftarbete

4. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med lokalt avtalade minst 1 veckas och högst 3 veckors perioder.

Arbetstagaren kan även hållas stadigvarande i samma skift om man avtalar om det lokalt, dock inte i nattskift.

Tillfällig förlängning av dygnsarbetstiden

5. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas tillfälligt till 9 timmar förutsatt att antalet veckotimmar under en period av högst 3 veckor utjämnas till i genomsnitt 40 timmar. Om detta ska överenskommas senast föregående arbetsdag innan den förlängda arbetstiden första gången tillämpas.

Hur arbetstiden förläggs

6. Arbetsgivaren fastställer tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt nödvändiga måltidspauser i arbetet inom ramen för lagar och detta kollektivavtal. Tillfälliga avvikelser av praktiska skäl ska föregås av underhandlingar med huvudförtroendemannen.

Arbetsveckans och dygnets början och slut

7. Arbetsveckan anses börja på måndagen klockan 00.00

8. Dygnet anses börja kl. 00.00, om man inte avtalat om att det ska börja samtidigt som arbetstagaren regelrätt ska infinna sig till arbetet. Om så har avtalats, anses arbetsveckan börja samtidigt som arbetstagaren när veckan byts regelrätt ska infinna sig till sitt första arbetsskift.

Bestående avvikelse

9. Om man varaktigt tillämpar en arbetstid som avviker från den ordinarie arbetstidsmodellen, ska man meddela ifrågavarande arbetstagare eller

arbetstagargrupp samt vederbörande förtroendemän detta minst en vecka innan ändringen verkställs.

Protokollsanteckningar:

1. I annat än kontinuerligt skiftarbete strävar man efter att med hjälp av arbetstidsarrangemang ordna så att arbete på nyårs- och valborgsmässoafton inte skulle utföras efter klockan 18.

2. Vid övergång till kontinuerligt treskiftsarbete ska man i så god tid som möjligt lämna förhandsmeddelande om detta till arbetstagarna och underhandla om frågan lokalt, varvid arbetstagarens möjligheter att delta i kontinuerligt treskiftsarbete ska beaktas.

Se bilaga 2, sida 70.

17 § Arbetstidsexperiment

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

Om Finlands Livsmedelsindustriförbunds eller Finlands Livsmedelsarbetarförbunds företrädare i arbetstidsgruppen förutsätter behandling av arbetstidsexperimentet, ska experimentet senareläggas tills arbetsgruppen har beslutat om saken. Arbetstidsgruppen ska i sin verksamhet beakta både arbetsgivarens och arbetstgarnas intressen och omständigheter. För att arbetstidsexperiment som har behandlats i arbetsgruppen ska kunna inledas förutsätts enhälligt beslut av arbetsgruppen.

Förbunden ställer inga principiella hinder för ibruktage av arbetstidsexperiment. Förbunden kommer att följa arbetstidsexperimenten.

18 § Måltids- och vilopauser

1. I ordinarie dagsarbete har arbetstgaren en måltidspaus på en timme då han eller hon fritt får avlägsna sig för att inta sin måltid.

Med tillstånd från arbetarskyddsdistriktets dispensektion, eller om man lokalt avtalar om det med förtroendemannen, kan i dagsarbete hållas en halv timmes vilopaus så, att arbetstgaren under den obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Skiftarbete

2. I skiftarbete har arbetstgaren inte måltidsledigt, utan han eller hon ges möjlighet att inta sin måltid under arbetet vid tidpunkt som med hänseende till

skiftarbetet i varje enskilt fall är lämpligast. Härvid får tiden för intagande av måltid inte överstiga 20 minuter.

3. Avvikande från vad som har avtalats ovan, kan inom ramen för arbetstidslagen avtalas lokalt om annorlunda måltidspauser.

Protokollsanteckningar:

1. Om förhållandena på arbetsplatsen är sådana, att det rimligen inte kan förutsättas, att arbetstagaren ska inta sin måltid vid sin arbetsplats, försöker man i mån av möjlighet ge honom eller henne tillfälle att använda fabriken matsal eller annan lämplig plats för sin måltid.

Kafferaster

2. Arbetstagaren har rätt att på arbetsplatsen två gånger om dagen, vid tidpunkt som med hänseende till arbetet i varje enskilt fall är lämpligast, inta kaffe och smörgås, om på arbetsplatsen inte tidigare annat har avtalats. Pausen får dock inte avbryta produktionen eller vara längre än 10 minuter.

Pauser i övertidsarbete

3. Om arbetstagaren omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut beordras i övertidsarbete, får han eller hon hålla en 15 minuters vilopaus som räknas som arbetstid, om övertidsarbetet fortgår 2 timmar eller längre. Om övertidsarbetet fortgår mer än 2 timmar, får arbetstagaren hålla ytterligare en 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid förutsatt att övertidsarbetet fortgår sammanlagt minst 4 timmar. Om övertidsarbetet fortgår ytterligare över 2 timmar, får arbetstagaren med 2 timmars intervaller hålla en 10 minuters vilopaus, som räknas som arbetstid, om övertidsarbetet därefter fortgår minst 2 timmar.

4. I veckoövertidsarbete iakttas i fråga om måltids- och vilopaus i tillämpliga delar samma principer som i ordinarie dagsarbete.

19 § Arbetstagarnas lediga dagar

Lediga dagar

1. Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag.

Söckenhelgsveckor

2. Under en söckenhelgsvecka betraktas i dagsarbete och i intermittert skiftarbete söckenhelgen som den andra lediga dagen i veckan. Den ordinarie

arbetstiden på högtidsdagsafton eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar. Lediga dagar är emellertid påsklördagen, midsommar- och julaftonen, samt lördagen i en vecka, i vilken nyårsdagen, trettondagen, första maj eller självständighetsdagen ingår, samt lördagen efter jul, påsk och Kristi himmelfärdsdag, om inte produktionstekniska orsaker kräver annat.

20 § Övertidsarbete och övertidsersättning

Övertid

1. Övertidsarbete utförs med arbetstagarens samtycke inom ramen för arbetstidslagen.

Övertidsersättning

Övertidsarbete per dygn

2. För dygnsövertid betalas en med 50 % förhöjd lön för de 2 första timmarna och en med 100 % förhöjd lön för följande timmar.

Förhöjt skift-, kvälls- och nattillägg

3. Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för övertidsarbete skifttillägget för det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete förhöjt med i lag stadgad förhöjning.

4. Till en arbetstagare, till vilken under ordinarie arbetstid betalas kvälls- eller nattillägg betalas tilläggen förhöjda när han eller hon utför övertidsarbete.

5. När en arbetstagares övertidsarbete fortsätter utan avbrott över dygnsskiftet, betalas övertidsersättning även för de timmar som går över på det nya dygnet. Dessa timmar beaktas härvid inte, när man räknar ut den ordinarie arbetstiden för detta senare dygn.

Helgafton

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

Protokollsanteckning:

Högtidsdagarna är: nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, självständighetsdagen samt juldagen.

Övertidsarbete per vecka

7. För övertidsarbete per vecka betalas för de 8 första timmarna en med 50 % och för de följande timmarna en med 100 % förhöjd lön, oberoende om arbetet är övertidsarbete per dygn eller vecka.

Intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete

8. I intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete räknas de timmar som under en kalendervecka överstiger det i arbetstidsschemat för nämnda vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar som övertidsarbete per vecka, om man inte lokalt har överenskommit om att dessa övertidstimmar ska ersättas med motsvarande ledig tid.

Arbetsvecka som omfattar mindre än 40 timmar

9. Om en arbetstagare på grund av semester, sjukdom, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller reservövning inte har haft möjlighet, att under de arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i arbetsveckan, utföra arbete under så många timmar, att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie veckoarbetstid, och han eller hon arbetar under en dag som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes lediga dag, betalas till honom eller henne övertidstillägg för de timmar som han eller hon arbetat under sin lediga dag på sätt som har överenskommits om övertidsarbete per vecka.

Se bilaga 2, punkt 2, sida 70.

Vecka i vilken ingår högtidsdag

10. När den kollektivavtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden är kortare än 40 timmar under trettondags-, påsk-, första maj-, Kristi himmelfärdsdags-, midsommar-, självständighetsdags-, jul- och nyårsveckan, betalas för timmar som överstiger den avtalsenliga veckoarbetstiden på sätt som har överenskommits om övertidsarbete per vecka. Detta gäller inte kontinuerligt skiftarbete.

21 § Ersättning för morgontimmar

Om en arbetstagare i ett- eller tvåskiftsarbete inleder sitt arbete på morgonen före kl. 06.00, betalas för dessa morgontimmar en med 100 % förhöjd lön. För dessa morgontimmar betalas inte nattlägg. Om arbetstagaren får övertidstillägg för dessa timmar, är förhöjningen tillsammans med övertidstillägget sammanlagt 100 %.

Tillämpningsanvisning:

Ersättning för morgontimmar betalas då arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 00.00 eller senare.

22 § Förhöjd lön för lördagsarbete

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

Tillämpningsanvisning:

I kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete betalas 100 % för kvällsskift på lördag utöver ersättningen för dygns- och veckoövertid.

Förhöjd lön betalas inte, om arbetstagaren får ersättning för högtidsdag enligt § 23. Förhöjd lön betalas inte heller samtidigt som söndagsförhöjning.

23 § Ersättning för högtidsdagar

Till arbetstagare, som i kontinuerligt treskiftsarbete eller i fortlöpande tvåskiftsarbete deltar i arbete under nedan nämnda högtidsdagar, betalas en med 200 % förhöjd lön enligt följande:

Ersättning för arbete under trettondagen, påsken, första maj, midsommaren, självständighetsdagen och julen,

från början av kvällsskift på trettondagsaftonen till början av morgonskift dagen efter trettondagen,

från början av kvällsskift på påsklördagen till början av morgonskift den första vardagen efter påsk,

från början av kvällsskift på valborgsmässaftonen till början av morgonskift dagen efter första maj,

från början av kvällsskift på midsommaraftonen till början av morgonskift följande vardag,

från början av kvällsskift på aftonen före självständighetsdagen till början av morgonskift dagen efter självständighetsdagen,

från början av kvällsskift på julaftonen till början av morgonskift dagen efter annandag jul.

IV ERSÄTTNINGAR

24 § Resekostnader och dagtraktamenten 2014

1. Till arbetstagaren betalas ersättning för rese- och inkvarteringskostnader och lön för resdygnet samt dagtraktamente och måltidsersättning på följande sätt:

2. Samtliga nödvändiga resekostnader, till vilka räknas priset för järnvägs- och båt m.fl. biljetter för resa i II klass, resgodsavgifter samt då resan försiggår under natten, priset för sovplatsbiljett i motsvarande klass, betalas av arbetsgivaren.

3. Till arbetstagaren betalas ersättning per resdygn för den tid som har använts till resorna och lön för arbete som eventuellt har utförts under ordinarie arbetstid sammanlagt för högst 16 timmar på följande sätt:

Restimmar

a) För restimmar motsvarande förlorat antal ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt genomsnittlig timförtjänst. För övriga restimmar, dock för högst 8 timmar, betalas ersättning enligt timlön.

b) När sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte ovan nämnda ersättning för tiden mellan klockan 21.00 och 07.00.

Dagtraktamente

4. Beroende på hur lång tid som åtgår till resan samt resmålet är dagtraktamentena följande:

Heldagtraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar. Storleken på heldagtraktamente är 39 euro.

Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat i över 6 timmar. Storleken på det partiella dagtraktamentet är 18 euro.

Om arbetstagaren under något resedygn får en fri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost anses i fråga om heldagtraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente för ofullgånget dygn en fri måltid.

För ofullgånget dygn i samband med resan, som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas 18 euro.

För utlandsresa, som företas på uppdrag av arbetsgivaren, betalas dagtraktamente enligt skattestyrelsens beslut.

Nattresepenning

5. Nattresepenningen på 12 euro betalas för sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket avgiftsfri inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren, eller han eller hon inte har fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren obefogat har låtit bli att utnyttja den inkvarteringsmöjlighet som arbetsgivaren reserverat och anvisat.

Ersättning för användning av egen bil

6. För användning av egen bil betalas i ersättning 43 cent/km.

Om transporterade maskiners eller apparaters vikt överstiger 80 kg eller de är stora till omfånget, betalas kilometerersättningen förhöjd med 3 cent. För varje medföljande person höjs ersättningen med 3 cent/km.

Måltidsersättning, extra resekostnader och ersättning för tid som har använts till resan

7. Om arbetet utförs på en sådan plats, att arbetstagaren därför, avvikande från det normala, är förhindrad att under måltidspausen inta sin måltid hemma, eller på fabriken, betalas till honom eller henne, om inte fullvärdig avgiftsfri kost erbjuds på arbetsplatsen, kostpenning på 9,75 euro.

Därtill ersätts arbetstagaren för extra resekostnader, samt avtalar parterna sinsemellan om ersättning för den tid som har använts till resan.

25 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap

Utryckningsbetonat arbete

1. Om arbetstagaren, sedan han eller hon avlägsnat sig från arbetsplatsen, kallas till utryckningsarbete utom sin ordinarie arbetstid, betalas till honom eller henne minst en timmes lön samt övertidsersättning om arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

om kallelsen till utryckningsarbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21,00 betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars genomsnittliga timförtjänst och

om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars genomsnittliga timförtjänst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete uppgår övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast till 100 %.

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

Protokollsanteckning:

När en arbetstagare kallas till utryckningsbetonat arbete, och förhållandena undantagsvis är sådana, att resan till arbetsplatsen blir väsentligt längre än hans eller hennes arbetsresa normalt, kan i detta fall avtalas separat om utryckningspenning så, att den tid som åtgår till resan ersätts på rimligt sätt.

Beredskap

2. Om en arbetstagare enligt avtal, i vilket beredskapstidens längd ska definieras, är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete, betalas till honom eller henne för dylik beredskapstid hälften av lönen enligt genomsnittlig timförtjänst utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden.

Om man särskilt avtalar om att arbetstagaren i övrigt är skyldig att hålla sig i beredskap så att han eller hon vid behov kan kallas till arbete, ska man samtidigt avtala även om ersättningen för beredskapen. Ersättningens storlek är, beroende på hur mycket arbetstagarens möjlighet att använda sin lediga tid begränsas, minst 20 % av hans eller hennes lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

Då en arbetstagare, som varit i beredskap på sätt som nämns i denna punkt, kallas till arbete, tillämpas inte bestämmelserna om utryckningsarbete.

26 § Arbetskläder och -skor

Arbetsgivaren skaffar, bekostar och sköter arbetskläderna som behövs i arbetet.

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen använda och förvara arbets skor som fyller de krav som ställs i fråga om arbetarskydd och hygien på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren skaffar en gång om året ovan nämnda arbets skor till arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått över 3 månader. Arbetsgivaren kan dock alternativt av grundad orsak förutsätta att arbetstagaren själv skaffar ovan nämnda arbets skor, varvid arbetsgivaren en gång om året mot verifikat ersätter arbetstagaren kostnaderna för anskaffningen av skorna upp till högst 60 euro.

Avsikten med denna bestämmelse är inte att slopa sådan lokal praxis som till sin nivå motsvarar minst ovan nämnda.

V AVLÖNAD FRÅNVARO

27 § Söckenhelgersättning

Söckenhelger som ersätts

1. För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen, julaftonen samt juldagen och annandag jul betalas till arbetstagaren som söckenhelgersättning 8 timmars lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

När trettondagen infaller på annan vardag än lördag, betalas för den söckenhelgersättning enligt första stycket.

Då självständighetsdagen infaller på en fredag, eller då arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall, inte är berättigad till

lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

Förutsättningar

2. Söckenhelg ersättning betalas likväl endast till arbetstagare, vars anställningsförhållande i en eller flera perioder under en sex månaders period som har föregått söckenhelgen, har fortgått sammanlagt minst 3 månader, vartill förutsätts, att arbetstagaren enligt arbetstidsschemat har arbetat arbetsdagarna närmast före och efter söckenhelgen, eller den ena av dessa dagar, om frånvaron orsakats av arbetsgivarens tillstånd eller arbetstagarens sjukdom, reservövning, permittering eller annan godtagbar omständighet.

Protokollsanteckningar:

1. Söckenhelg ersättning betalas även när frånvaron skett med arbetsgivarens tillstånd.

2. Till arbetstagare som är i arbete under en söckenhelg eller på självständighetsdagen betalas söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

3. Som godtagbart skäl kan även anses försening, om den har förorsakats av oförutsedd skada på trafikmedlet eller störning i trafikförbindelserna som avviker från det normala.

4. Någon allmän regel om längden på en godtagbar försening kan inte anges. Saken ska sålunda avgöras från fall till fall. Beaktas bör likväl, att inte vilket kort dröjsmål som helst, som sådant, utgör orsak till att arbetstagaren går miste om söckenhelg ersättningen.

3. Söckenhelg ersättning betalas till arbetstagare enligt denna paragraf även för söckenhelg som infaller under semestern, under sjukdom som har fortgått högst tre månader före söckenhelgen, under i 29 § nämnd ledighet med lön på grund av barns sjukdom, under lagstadgad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt under permittering av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker som har fortgått högst två veckor före söckenhelgen.

Söckenhelg ersättning betalas även då söckenhelgen råkar infalla på arbetstagarens lediga dag (t.ex. lördag eller söndag) oberoende om arbetstagaren har varit i arbete under denna dag eller inte.

Deltidsanställda

4. Till deltidсанställd arbetstagare betalas söckenhelg ersättning i samma proportion som hans eller hennes arbetstid utgör av den fulla arbetstiden.

Månadsavlönade

5. Söckenhelg ersättning betalas inte till arbetstagare med månadslön.

28 § Lön för sjukdomstid

1. Till en arbetstagare, som enligt av arbetsgivaren godtagen utredning på grund av sjukdom, olycksfall eller karantän, som har föreskrivits med stöd av 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar, är förhindrad att arbeta, betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstid för de arbetsdagar som ingår i respektive kalenderperiod enligt följande:

Anställningsförhållandet	som	före	Kalenderperiod
arbetsoförmågans början	fortgått utan avbrott		28 dagar
minst 1 månad men under 3 år			35 "
3 år men under 5 år			42 "
5 år men under 10 år			56 "
10 år eller längre			

2. Lön för sjukdomstid betalas till arbetstagaren enligt bestämmelserna i denna paragraf, när arbetstagarens anställningsförhållande vid tidpunkten för insjuknandet har fortgått minst en månad.

Om arbetsgivaren anlitar samma arbetstagare i säsongbetonade arbeten, förutsätter betalning av lön för sjukdomstid, att anställningen har fortgått en vecka.

Tillämpningsanvisning:

I säsongbetonade arbeten tillämpas villkoret om att anställningen har fortgått en vecka då arbetstagarens anställningsförhållande kontinuerligt har pågått minst tre månader och han eller hon återvänder till säsongbetonat arbete inom tio månader från att föregående anställningsförhållande i säsongbetonat arbete har upphört.

Kravet på att anställningsförhållandet har fortgått en månad, tillämpas likväl inte i fråga om olycksfall under arbetet.

3. Den kalenderperiod som utgör grund för utbetalning av lön för sjukdomstid börjar följande kalenderdag efter insjuknandet. Om arbetstagaren insjuknar mitt under sin arbetsdag är han eller hon berättigad till lön för hela den dagen.

Om arbetstagaren insjuknar före arbetsskiftets början, räknas denna dag dock som kalenderperiodens första dag. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen på grund av sjukdom redan då han eller hon anländer till arbetet, räknas denna dag likaså som kalenderperiodens första dag.

4. Om anställningsförhållandet har fortgått mindre än 4 månader före insjuknandet, betalas lön för sjukdomstid först från den andra dagen av sjukdomstiden, om denna dag skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag, om han eller hon hade varit i arbete. Den första dagen är sålunda karensdag. Om den av sjukdom förorsakade arbetsoförmågan har fortgått så länge, att rätten

till dagpenning enligt den lagstadgade sjukförsäkringen har hunnit träda i kraft, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Om arbetstagaren insjuknar mitt under sin arbetsdag är han eller hon berättigad till lön för hela den dagen. Dagen för insjuknandet räknas i detta fall inte som karensdag, utan karensdag är följande arbetsdag efter insjuknandet.

Bestämmelsen om karensdag tillämpas inte i fråga om olycksfall under arbetet.

5. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han eller hon har insjuknat.

Då arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, inleds skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

6. Arbetstagaren samtycker till läkarundersökning, såvida arbetsgivaren det önskar, hos arbetsgivarens egen eller av arbetsgivaren anvisad läkare. Arbetsgivaren svarar härvid för eventuellt läkararvode.

7. Arbetstagaren ska i första hand utnyttja det egna företagets företagshälsovårdstjänster.

8. Lön för sjukdomstid beräknas på basis av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalets 11 §.

Avvikande från ovan nämnda kan annat betalningsförfarande avtalas lokalt.

9. Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid i dess helhet till arbetstagaren i samband med den normala löneutbetalningen, varvid arbetsgivaren lyfter den dagpenning eller motsvarande ersättning som enligt lag eller avtal tillkommer arbetstagaren för samma period, dock högst en summa som motsvarar den lön som arbetsgivaren har betalat. Lokalt kan avtalas om annorlunda betalningsförfaranden.

10. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Om dagpenning inte betalas av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till en lägre summa än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, är arbetsgivaren berättigad att avdra den del av lönen för sjukdomstid som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis har blivit obetald i form av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

11. Om arbetstagaren återfaller i samma sjukdom inom 30 dagar från den dag då lön för sjukdomstid eller dagpenning senast betalades till honom eller honom, räknas den kalenderperiod, för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid, som en och samma sjukdomsperiod.

Tillämpningsanvisningar:

1. *Arbetsförmågan fastslås i första hand med av läkare för detta ändamål utfärdad intyg, om denna anvisning inte föranleder annat.*

2. *Under epidemier kan arbetstagarna insjukna i ett så stort antal att det är svårt att få tid hos läkare. En liknande situation kan uppstå tillfälligt när läkartjänster inte står till buds i den mån att sjukdomsfallet kunde skötas på annat sätt.*

I ovan avsedda situationer kan sjukdomen anses påvisad då en företagshälsovårdare eller hälsovårdare efter genomförd undersökning meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledigt för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar sjukintygen vid återfall. Härvid ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

3. *Intyget över sjukledighet är ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk.*

4. *Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas enbart ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.*

29 § När barn insjuknar

1. Om ett eget eller annat barn, som stadigvarande bor i hemmet, och som är under 10 år, plötsligt insjuknar, betalas till modern eller fadern, eller i det senare fallet till vårdnadshavare som utan att ha ingått äktenskap fortgående lever tillsammans med barnets mor eller far i ett gemensamt hushåll i äktenskapsliknande förhållanden (nedan föräldrar) enligt bestämmelsen i detta kollektivavtal om lön för sjukdomstid ersättning för oundviklig, kort, tillfällig frånvaro för att ordna vård för barnet eller för att själv vårda det.

En förutsättning för betalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjukdomstid. Det ovan nämnda tillämpas också på ensamförsörjare.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena föräldern. Arbetsgivaren har vid behov rätt att få en utredning över att endast den ena föräldern har utnyttjat sin frånvarorätt.

2. När ordnandet av vården eller vården varar 1, 2 eller 3 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. Förutsättning för betalning av ersättningen är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro

ges samma utredning som krävs vid arbetstagarens egen sjukdom enligt kollektivavtalet eller eventuell praxis inom företaget. Frånvarodagar med lön till följd av barns sjukdom likställs med arbetade dagar enligt semesterlagen.

3. Som frånvaro enligt kollektivavtalet anses 1, 2, 3 eller 4 dagars frånvaro för sådana arbetstagare, för vilka tillämpas karensdag gällande lön för sjukdomstid. Härvid är den första dagen karensdag (se 28 § punkt 4).

4. Om en arbetstagare, som är vårdnadshavare för sitt minderåriga barn, på grund av att barnet har insjuknat blir tvungen att stanna hemma för att vårda barnet, ska detta anses som godtagbar orsak till frånvaro, såvida arbetsgivaren omedelbart meddelas om det.

5. En arbetstagare, vars barn lider av sådan svår sjukdom som avses i 4 § i statsrådets förordning, författningssamlingen nr 1335/04 (SRf om verkställighet av sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård av sitt barn, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen, sedan han eller hon på förhand har kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

Tillämpningsanvisningar:

När frånvaron är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaron förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand ska försöka ordna vården. Först när detta inte är möjligt kan arbetstagaren själv stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av barnets föräldrar en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om dagvårdsplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

Ensamförsörjare

Som ensamförsörjare räknas enligt avtalet även person, som varaktigt lever åtskild från sin make/maka eller sambo, och hos vilken barnen bor, samt person vars make/maka på grund av värnplikt eller reservövning är förhindrad att delta i barnets vård.

När ett barn insjuknar mitt under arbetsdag

Om ett barn insjuknar mitt under förälderns arbetsdag, betalas till föräldern dagen för insjuknandet lön fram till utgången av

arbetsskiftet. Dagen efter insjuknandet är den första frånvarodagen i enlighet med punkt 2 eller 3.

Återfall av samma sjukdom

Om barnet inom 30 dagar insjuknar på nytt i samma sjukdom, räknas de dagar ihop, för vilka arbetsgivaren enligt punkt 2 eller 3 är skyldig att betala lön för sjukdomstid.

Som återfall av samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

Frånvarons längd

Med sådan kort, tillfällig frånvaro som nämns i avtalet avses 1, 2 eller 3 dagars frånvaro med lön. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till tre dagars frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

Båda föräldrarna i skiftarbete

Ifall barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

30 § Lön för moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption

1. Om en arbetstagares anställningsförhållande har fortgått minst 6 månader före förlossningen, får hon under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars kalenderperiod räknat från början av den i arbetsavtalslagen stadgade moderskapsledigheten.
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 moderskapsledighet avdras det som arbetstagaren enligt lag eller avtal på grund av förlossningen får för samma period i

moderskapspenning eller därmed jämförbar annan ersättning. Arbetsgivaren har emellertid inte rätt att avdra nämnda ersättning från lönen för moderskapsledigheten till den del ersättning betalas den anställda på basis av en frivillig försäkring som den anställda själv helt eller delvis tecknat.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskapsledigheten till arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att till sig själv lyfta den i föregående stycke nämnda moderskapspenningen 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. Lön för moderskapsledighet beräknas på basis av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalets 11 §.

6. 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 avbrutet på grund av frånvaron.

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

31 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren på grund av sådana hälsoundersökningar under pågående anställning och resor i anslutning till dem. som avses i statsrådets förordning om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001) och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Samma förfarande tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålningslagen (529/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i statsrådets förordning (1484/2001) för arbetstagare som inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

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

Ifall undersökningen äger rum på arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter a - e)

Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Den anställda ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.

I övriga än i föregående stycke nämnda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar besökstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka). Den anställda ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om läkarbesöket på förhand. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska anmälan göras så fort det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.

Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

a) Ny eller återkommande sjukdom

Inkomstbortfallet ersätts för tiden för en läkarundersökning under vilken en sjukdom hos arbetstagaren konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

b) Tidigare fastställd sjukdom

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

Om sjukdomen väsentligt försämras och den anställda till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

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

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

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

d) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

För tid för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska dock ersätta den gravida arbetstagaren för inkomstbortfall till följd av medicinska undersökningar som görs före förlossningen, om undersökningarna inte kan göras utom arbetstid.

e) Plötslig tandsjukdom

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

3. Beräkning

Beräkningsgrund

Inkomstbortfallet som avses i punkterna 1-2 bestäms i enlighet med bestämmelserna för uträkning och sammanjämkning av lönen för sjukdomstid i detta kollektivavtal. På samma sätt tillämpas på den i andra stycket i punkt 1 avsedda dagpenningen bestämmelserna om ersättning av resekostnaderna i det här kollektivavtalet.

32 § Särskilda ersättningar

1. Födelsedagar

En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått 3 månader har rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid på sin 50- och 60-årsdag, då bemarkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

2. Vigsel

En arbetstagare har rätt till en ledig dag med lön för sin egen vigsel.

3. Begravning

Arbetstagaren är berättigad till en ledig dag med lön för att ordna en nära anhörigs begravning eller för begravningsdagen.

Om en nära anhörigs begravning sker så långt borta, att det skäligen inte kan förutsättas att arbetstagaren med anlitande av allmänna fortskaffningsmedel ska hinna resa till begravningen eller tillbaka därifrån till hemorten under begravningsdagen, ges honom eller henne för resan, om resan sker på hans eller hennes arbetsdag, en ledig dag med lön.

Som nära anhörig räknas arbetstagarens make/maka, sambo (stadigvarande bosatt i samma hushåll), barn, barnbarn och adoptivbarn, föräldrar, far- och morföräldrar, syskon samt svärföräldrar och makens/makans far- och morföräldrar.

4. Förtroendeuppdrag

Arbetsgivaren betalar

a) till en arbetstagare som är medlem av kommunalfullmäktige eller styrelsen eller

b) till arbetstagare som är medlem i för statliga eller kommunala val tillsatt lagstadgad valnämnd eller valkommission ersättning för inkomstbortfall motsvarande ordinarie arbetstid till följd av fullmäktige- eller styrelsemöte (punkt a) eller valnämnds- eller valkommissionsmöte (punkt b), så att

arbetstagaren, med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar, sammanlagt åtnjuter full löneförmån.

Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat en utredning till arbetsgivaren över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.

5. Värnpliktsuppbåd

Arbetstagaren ersätts för inkomstbortfall till följd av värnpliktsuppbåd.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han enligt godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

6. Frivillig militärtjänst för kvinnor

Arbetstagare som söker sig till frivillig militärtjänstgöring ersätts för inkomstbortfall för deltagande i urvalstillfälle för frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

7. Reservövningar

En arbetstagare har rätt att för tiden för reservövningarna tillsammans med reservistlönen från staten få fulla löneförmåner.

8. Ersättningsgrund

Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten i kollektivavtalets 11 §.

VI SEMESTER OCH SEMESTERPENNING

33 § Semester

1. Arbetstagaren får semester enligt gällande lag.

Protokollsanteckning:

Förbunden är ense om, att semester, som ges inom semesterperioden och semester som ges utanför semesterperioden inte ska förläggas i omedelbar följd.

2. Om arbetet avbryts för semestertiden, betalas inte lön för tiden för avbrottet till de arbetstagare som inte är berättigade till semester. De arbetstagare som har rätt till semester får inte heller lön för längre tid än den semestertid som enligt lag tillkommer dem.

Semesterlön och semesterersättning

3. Vid beräkning av semesterlön och semesterersättning iakttas bestämmelserna i gällande semesterlag med de undantag som har fastställts i avtalet om semesterlön mellan Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetarförbund FLF rf.

Uppdelad semester

4. Förbunden har med stöd av semesterlagen avtalat följande om semesterperioden:

Arbetsgivaren har, om det förutsätts för en ändamålsenlig organisering av arbetet och produktionen, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (3 veckor) i en följd under annan tid än den lagstadgade semesterperioden. Innan semestern på detta sätt delas och tidpunkten för den del av semestern som förläggs utanför den lagstadgade semesterperioden fastställs, ska arbetsgivaren underhandla med arbetstagaren bl.a. om tidpunkten för denna del av semestern.

För den del av den lagstadgade semestern som på detta sätt ges utanför semesterperioden, betalas utöver vad man i övrigt har avtalat om semesterpenning, ytterligare en semesterpenning, som är 50 % av semesterlönen för ifrågavarande del av semestern.

Ovan nämnda arrangemang kan dock inte tillämpas på arbetstagare som före utgången av ifrågavarande semesterkvalifikationsår (31.3) har varit anställd hos samma arbetsgivare minst 10 år så att rätten att flytta semestern gäller endast den del av semestern som överstiger 21 semesterdagar.

34 § Semesterpenning

Arbetstagaren betalas semesterpenning som uppgår till 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.

Hälften av semesterpenningen betalas i samband med semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lön då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet.

Semesterpenningen betalas också i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren. Att ett arbetsavtal på viss tid löper ut anses inte vara en orsak som beror på arbetstagaren.

En arbetstagare som får ålderspension, arbetsförmögenhetspension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension får semesterpenning på den semesterlön och eventuella semesterersättning som han eller hon är berättigad till.

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 semesterpenning som räknas på den semesterersättning som betalades till arbetstagaren när arbetstagaren inledde sin militärtjänstgöring.

Det är möjligt att ingå andra överenskommelser om hur semesterpenningen ska betalas.

Tillämpningsanvisningar:

1. I enlighet med bestämmelsens första stycke betalas hälften ”av semesterpenningen i samband med semesterlönen. Hälften betalas i samband med lönen för arbetstagarens första arbetsdag efter semestern, eller då lönen skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet”.

- Bestämmelsen ska tolkas så att arbetstagarens anställningsförhållande fortfarande ska vara i kraft den första arbetsdagen efter semestern för att arbetstagaren ska få den senare delen av semesterpenningen.

2. Enligt stycket ”Semesterpenningen betalas också i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren.” Bestämmelsen ska tolkas på följande sätt:

- Semesterpenningen betalas på semesterersättningen för föregående avslutade semesterkvalifikationsår – inte på semesterersättningen för det senaste ofullständiga semesterkvalifikationsåret.

- enligt fjärde stycket betalas en arbetstagare som pensioneras semesterpenning också på semesterersättningen för ett eventuellt ofullständigt semesterkvalifikationsår.

- Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpenningen. Ifall arbetstagaren inte har getts semester innan anställningen upphör på det här sättet, betalas arbetstagaren hela semesterpenningen.

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

35 § Förebyggande av risken för olycksfall och yrkessjukdomar

1. Nödvändiga åtgärder vidtas för undvikande av olycksfall och yrkessjukdomar.

2. I syfte att eliminera risken för yrkessjukdomar vidtas vederbörliga åtgärder för att förhindra att gaser och damm sprids i luften samt för att få till stånd en tillräcklig ventilation på sådana ställen där luften på detta sätt kan hållas ren.

3. Avtalsparterna anser det önskvärt, att Arbetshälsoinstitutets sakkunskap anlitas då man finner det vara skäl att på arbetsplatser, som omfattas av detta avtal, undersöka på vilket sätt värme, damm och andra luftföroreningar påverkar arbetstagarnas arbetsförhållanden.

4. Vägran att utföra arbete, för vilket av myndigheterna föreskrivna säkerhetsanordningar inte finns, ska inte betraktas som arbetsvägran i strid mot kollektivavtalet.

5. Vid användning av för arbetstagarna eventuellt hälsovådliga kemikalier, lösnings o.a. medel, ska arbetsgivaren för arbetstagaren redogöra för dessa ämnens eventuella skadliga verkan samt se till att vederbörliga skyddsåtgärder vidtas.

6. Arbetsgivaren ska fästa särskild uppmärksamhet vid arbetarskyddet och arbetstagarnas utbildning i fråga om arbeten, där arbetstagaren är tvungen att arbeta ensam eller där olycksfallsrisken är särskilt stor.

7. Förbunden konstaterar att arbetarskyddsutbildning och upplysning är viktigt, samt förutsätter att branschkommittén för arbetarskyddet under avtalsperioden sänder information om arbetarskydd och arbetshygien till arbetarskyddskommittéerna.

Se bilaga 2, sida 70.

36 § Skyddsdräkter

Arbetsgivaren skaffar, sköter och bekostar skyddskläder, -skor och huvudbonader.

37 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

38 § Kontroll

Arbetsgivaren har rätt att ordna arbetstids- och produktionskontroller med användning av kontrollur eller annan kontrollapparat. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Protokollsanteckning:

Arbetstagaren är skyldig att underkasta sig granskning när han eller hon avlägsnar sig från fabriken. Den som utför kontrollen ska

vara av samma kön som den som granskas och den ska ske på sådan plats att den inte väcker uppmärksamhet.

39 § Underhåll av arbetsredskap

Arbetsredskap och maskiner som ägs av arbetsgivaren, såsom även råvaror och material samt halvfabrikat och produkter ska skötas väl och hanteras varsamt och omsorgsfullt i arbetet.

VIII FACKFÖRENING

40 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar

Uppbärande av medlemsavgift

Arbetsgivaren innehåller varje löneutbetalningsperiod medlemsavgifterna till Finlands Livsmedelsarbetarförbund FLF rf av arbetstagarens lön, om arbetstagaren har givit fullmakt till det. Medlemsavgifterna inbetalas på av Finlands Livsmedelsarbetarförbund FLF rf anvisat bankkonto. Till arbetstagaren ges efter årsslutet ett intyg över det uppburna beloppet för beskattningen.

Protokollsanteckningar:

- 1. Arbetsgivarens representant ska för nyanställd arbetstagare i korthet redogöra för organisations- och förhandlingsförhållandena i branschen samt meddela honom eller henne namnet på huvudförtroendemannen samt när och var denne är anträffbar.*
- 2. När arbetstagarens anställningsförhållande upphör, ska arbetsgivaren meddela om det till arbetstagarens huvudförtroendeman med användning av en särskild anmälningsblankett.*

41 § Förtroendemän

1. För skötseln av förtroendemannauppgifterna beviljas huvudförtroendemannen befrielse från arbetet enligt förtroendemannavtalet samt betalas enligt nämnda avtal ersättning på följande sätt:

Befrielse från arbetet, ersättning

Antal arbetstagare	Befrielse timmar/vecka	Ersättning €/mån. 1.6.2010
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 mera	helt befriad	142

2. Huvudförtroendemannens lediga tid och ersättning fastställs utgående från det genomsnittliga antalet anställda per sista augusti och sista februari.

Tillämpningsanvisning:

Exempel på beräkning:

Antalet anställda uppgår 31.8.2014 till 280 och 28.2.2015 till 250. Antalet anställda är i genomsnitt 265 (280 + 250 dividerat med 2). Från 1.3.2015 är den lediga tiden 20 timmar i veckan och ersättningen 106 € i månaden.

3. Lönen för huvudförtroendeman i huvudsyssla ska följa löneutvecklingen i den yrkesgrupp, till vilken han eller hon hörde då han eller hon valdes till huvudförtroendeman.

4. Huvudförtroendemannen har rätt att för skötseln av sitt uppdrag kvartalsvis få konfidentiella uppgifter om arbetstagarna:

4.1 om nya arbetstagare

- namn
- arbetsavdelning
- lönegrupp

4.2 om arbetstagare som avgått

5. Huvudförtroendemannen har rätt att, efter det att Finlands Livsmedelsindustriförbunds lönestatistik har färdigställts, för skötseln av sitt uppdrag få ta del av följande konfidentiella statistikuppgifter om de anställdas löner:

Den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid utan särskilda skift- och miljötillägg samt söndags- och overtidsförhöjningar

- per lönegrupp
- per lönesättningsform, samt
- för män och kvinnor separat

Huvudförtroendemannen har inte rätt till uppgifter om genomsnittlig timförtjänst för grupper om mindre än 6 arbetstagare.

Ovan nämnda uppgifter ges till huvudförtroendemannen inom rimlig tid efter det att statistiken över arbetstagarnas löner inom branschen har färdigställts.

6. Arbetsgivaren är på begäran skyldig att för huvudförtroendemannen visa den förteckning över nöd- och övertidsarbete som förutsätts i arbetstidslagen samt kvartalsvis kopia av eller annan skriftlig utredning över den förteckning som enligt arbetstidslagen ska föras över övertids- och nödarbete.

Protokollsanteckning:

På särskild begäran ges kopia eller annan skriftlig utredning över förteckningen med 2 månaders intervaller.

42 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigen ersätts för inkomstbortfall till följd av att han eller hon under sin arbetstid sköter uppgifter i anslutning till arbetarskyddet. Dessutom betalas till honom eller henne månatligen en ersättning som är beroende av det antal arbetstagare som han eller hon representerar:

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån. 1.6.2010
10 - 20	59
21 - 50	83
51-100	88
101 - 200	96
201 - 300	106
301 - 380	118
381 - 420	127
421 eller mera	142

1. Längden på arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet beräknas med hjälp av koefficienter som har fastställts för de olika branscherna.

Se bilaga 3, sida 104.

2. Arbetarskyddsfullmäktigens lediga tid och ersättning fastställs utgående från det genomsnittliga antalet anställda per sista augusti och sista februari.

Tillämpningsanvisning:

Exempel på beräkning:

*Antalet anställda uppgår 31.8.2014 till 280 och 28.2.2015 till 250.
Antalet anställda är i genomsnitt 265 (280 + 250 dividerat med 2).
Ersättningens belopp är 106 € per månad fr.o.m. 1.3.2015.*

43 § Fackföreningsutbildning

Arbetstagarna ges möjlighet, att utan att anställningsförhållandet avbryts, delta i kurser som ordnas av FFC och dess fackförbund, om det inte medför kännbar

olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Anmälan om avsikt att delta i kurs ska, om kursen pågår högst 1 vecka, göras minst 2 veckor före kursens början och i fråga om längre kurser, minst 6 veckor före.

Deltagande i en månads eller kortare kurser minskar inte på arbetstagarens rätt till semester eller annan rätt som grundar sig på anställningsförhållandet.

44 § Bruk av anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från Finlands Livsmedelsarbetarförbund FLF rf och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet fästas endast på anslagstavlor, som arbetsgivaren har anvisat för ändamålet. Meddelandena får inte strida mot detta kollektivavtal eller vara kränkande för någondera parten.

Andra meddelanden på anslagstavlor är förbjudna.

45 § Möten på arbetsplatsen

Registrerad underförening till Finlands Livsmedelsarbetarförbund rf, som är part i detta kollektivavtal, samt dess avdelning, fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt vid särskild överenskommelse även under veckovilan) ordna möten för behandling av frågor som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. Om möte på arbetsplatsen eller annan plats som nämns i detta avtal, ska överenskommas med arbetsgivaren om möjligt 3 dagar före mötet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.

46 § Besök på arbetsplatsen

Tjänstemän vid Finlands Livsmedelsarbetarförbund FLF rf ges möjlighet, att efter överenskommelse med fabriken ledning, tillsammans med en

representant för fabriken och med den förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna vid fabriken bekanta sig med förhållandena vid industrianläggningar som omfattas av detta kollektivavtal.

IX ARBETSFRED

47 § Bindande verkan

Avtalsparterna är skyldiga att se till att de arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal så samvetsgrant som möjligt iakttar bestämmelserna i det.

48 § Förhandlingsförfarande

1. Varje arbetstagare ska vända sig till sin chef eller arbetsgivare i frågor som gäller honom eller henne personligen, om frågorna inte gäller tillämpning eller tolkning av kollektivavtalet.

Förhandlingsskyldighet

2. Vid meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om hur detta kollektivavtal ska tillämpas eller tolkas eller i fråga om brott mot detsamma, ska man på arbetsplatsen sträva efter att utan onödigt dröjsmål nå enighet genom lokala förhandlingar. Om en lösning inte nås på arbetsplatsen, kan frågan lämnas till förbunden för avgörande.

Underställning till förbunden

3. Om den ena av de lokala parterna vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska över ärendet uppgöras en promemoria, som undertecknas av vardera parten och i vilken i korthet nämns den fråga som parterna är oeniga om, samt vardera partens ståndpunkt. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till vardera lokala parten.

Protokollsanteckning:

När en lokal part har meddelat om att man vill överlämna ärendet till förbunden för avgörande, ska promemorian göras upp utan orgrundat dröjsmål, dock senast inom 2 veckor från det att den lokala parten krävt att ärendet förs till förbunden.

När meningsskiljaktigheten har lämnats till förbunden för avgörande, är utgångspunkten, att förbunden ska komma överens om att inleda förhandlingar i uppsägnings- och hävningsfall inom 2 veckor och i andra fall inom 4 veckor från det att promemorian kommit till båda förbundens kännedom.

49 § Arbetsfredsförpliktelse

Tillgripande av strejk, blockad, lockout eller annan därmed jämförbar åtgärd för att driva igenom en ändring av detta avtal under dess giltighetstid eller för att få till stånd tillägg till det i samma syfte är förbjudet.

50 § Avtalets ikraftträdande

Detta kollektivavtal träder i kraft 1.4.2014.

51 § 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

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

Heikki Juutinen

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND FLF rf

Veli-Matti Kunttonen

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING 2003

1. Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är vanligtvis dagsarbete, tvåskiftsarbete och fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete.

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid är minst 37,5 timmar i veckan, tjänar han eller hon in ledig tid till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den arbetstid han eller hon i verkligheten har arbetat. Om arbetstagaren redan kalkylmässigt åtnjuter pekkanendagar, gäller ovan nämnda inte arbetstagaren (Denna bestämmelse träder i kraft 1.10.2007).

Dessutom förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen och första maj.

Som avtalsmässig semesterförlängning betraktas inte här och inte heller i stycke 2 under punkt 2 avsedd semester som överstiger 30 vardagar.

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

2. Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden för arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar per år så som beskrivs här.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än under punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

3. Intjäning av ledighet

Arbetstagare intjänar under ett kalenderår i samband med arbetstidsformerna som avses under punkt 1 för ordinarie arbetsdagar ledig tid:

minst	17 arbetsdagar	1 ledig dag
"	34 "	2 lediga dagar
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "

"	170	"	10	"
"	187	"	11	"
"	210	"	12,5	"

Med tid i arbetet likställd tid är också:

- arbetstagarens arbetsdagar i enlighet med arbetstidsschemat som arbetsgivaren till följd av arbetstagarens sjukdom, olycksfall eller karantän i enlighet med 20 § i lagen om smittosamma sjukdomar betalar lön för sjukdomstid för (inkluderar eventuell karensdag)
- utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet
- tid som använts för kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens och av dessa tillsatta nämnders eller övriga permanenta organs möten
- tid som åtgår till att delta i Finlands Livsmedelsarbetarförbunds förbundsmöte, förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelsens möten
- arbetstagarens egen vigsel och egna 50- eller 60-årsdagar
- nära anhörigs begravning och begravningsarrangemang samt eventuell resdag till begravningen
- semesterns förlängningsdel
- förlossningsledighet för en tidsperiod på 42 dagar
- ledighet som föranleds av vård eller ordnande av vård av sjukt barn under 10 år (inkluderar eventuell karensdag)
- uppbåds- och reservövningsdagar
- permittering i högst 30 dagar per år
- arbetstidsförkortningsdagar i enlighet med det här avtalet

Tid i enlighet med förteckningen ovan, betraktas som likställd med tid i arbetet till den del som det är fråga om ordinarie arbetstid i enlighet med arbetstidsschemat.

En dag som man på förhand vet, att enligt någon annan bestämmelse i kollektivavtalet ges som ledig dag, kan inte fastställas som ledig dag.

4. Hur ledigheten ges

Ledig tid som intjänats under kalenderåret ska ges arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om man inte lokalt kommer överens om annat. Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. När ledigheten

ges tillämpas en anmälningstid på minst en vecka, om man inte lokalt kommer överens om annat.

Som ledighet beviljas minst ett arbetsskift åt gången, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat.

I första hand ska man sträva efter att komma överens om ledigheten. Tillfällig frånvaro från arbetet som överenskommits på framställan av arbetstagaren är arbetstidsförkortning om man inte kommer överens om annat.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och ledigheten inte har beviljats fram till den tidpunkten, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid innehålla den summa som motsvarar denna ledighet.

5. Förtjänstnivå

En timavlönad arbetstagare betalas ersättning för ledig tid utgående från den genomsnittliga timförtjänsten i enlighet med kollektivavtalet. Ersättningen betalas i samband med lönebetalningen för den lönebetalningsperiod inom vilken ledigheten tas.

För en månadsavlönad arbetstagare ersätts inkomstbortfallet genom att månadslönen hålls oförändrad.

6. Övertidsarbete per dygn

När arbetstidsförkortningen realiseras genom att förkorta arbetstiden per dygn, ersätts arbetstid som överskrider den förkortade arbetstiden såsom övertidsarbete per dygn.

7. Övertidsarbete per vecka

Vid beräkningen av övertidsarbetet per vecka förkortar en ledighet som ges i enlighet med det här avtalet antalet ordinarie arbetstimmar under ifrågavarande vecka på motsvarande sätt.

8. Semester

När semester ges betraktas även de lediga dagar som avses ovan under punkt 3 som dagar likställda med tid i arbetet enligt 3 § i semesterlagen.

9. När en deltidsanställd tillfälligt flyttar över till heltidsarbete

När en deltidsanställd tillfälligt flyttar över för att arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor kommer han eller hon att omfattas av detta avtal när han eller

hon 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 eller hon började arbeta 40/minst 37,5 timmars arbetsveckor.

10. Frågor i anslutning till arbetstidsförkortningen

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. Dylika överenskommelser ska ges till förtroendemannen för kännedom.

11. Giltighet

Det här avtalet iakttas som en del av kollektivavtalet.

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND FLF rf

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2005

1 §

Den ordinarie arbetstiden är i intermittent treskiftsarbete i genomsnitt 35,8 timmar i veckan.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

2 §

Arbetstidsförkortningen gäller också sådant intermittent treskiftsarbete som utförs endast en del av kalenderåret. Även i dessa fall iakttas bestämmelserna i detta protokoll i tillämpliga delar.

3 §

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på arbetstagaren sedan han har arbetat i intermittent treskiftsarbete oavbrutet under ett morgon-, kvälls- och nattskift.

4 §

Arbetstiden ska under en period av högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan.

5 §

Om intermittent treskiftsarbetet utförs under en del av året, ska arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan under perioden av intermittent treskiftsarbete.

Protokollsanteckning:

När intermittent treskiftsarbetet utförs en del av året, kan utjämningsledigheterna ges även omedelbart efter perioden av intermittent treskiftsarbete, eller vid överenskommelse, kan de ersättas genom att betala lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

6 §

För arbetet ska på förhand göras upp ett arbetstidsschema för minst den tid inom vilken veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 35,8 timmar.

Protokollsanteckning:

Den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet kan inte förlängas, när intermittent treskiftsarbete utförs under korta tidsperioder i vilka ingår söckenhelger.

7 §

Inkomstbortfall till följd av arbetstidsförkortning ersätts i intermittent treskiftsarbete så, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han

har arbetat i denna arbetstidsform får ett tillägg i cent som är 10,5 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst.

Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas enligt respektive paragraf i kollektivavtalet.

8 §

Tillägget (10,5 %) betalas också för sådan ordinarie arbetstid, för vilken arbetsgivaren betalar ersättning för res- och utbildningstid, samt för tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön.

9 §

Tillägget (10,5 %) beaktas inte när man räknar ut den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

10 §

De intjänade tilläggen (10,5 %) betalas enligt kollektivavtalets paragraf om löneutbetalning per löneperiod.

Lokalt kan avtalas att de intjänade tilläggen (10,5 %) betalas efter det tillämpade skiftsystemets behov. Härvid ska beaktas bl.a. att förtjänsten blir jämn.

11 §

Utjämningsledigheter enligt arbetstidsschemat beaktas såsom likställda med arbetade dagar när man fastställer semesterns längd.

12 §

I intermittert treskiftsarbete ersätts arbete som överstiger veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat så som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

13 §

Vid en övergång från arbetstidsformen i detta avtal till en annan arbetstidsform, eller när en arbetstagares anställningsförhållande upphör, ska man avtala om ersättningen av intjänad men outtagen ledighet antingen så att man beviljar motsvarande ledig tid eller betalar lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

14 §

Alternativ utjämning av arbetstiden till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan

1. Intjänade utjämningsledigheter berättigar till lön. För utjämningsledigheterna betalas ersättning enligt genomsnittlig timförtjänst enligt kollektivavtalet

2. Därtill betalas till arbetstagaren för varje arbetad timme av ordinarie arbetstid i denna arbetstidsform ett tillägg i cent, som är 3,2 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst.

3. Tillägget (3,2 %) betalas även för ordinarie arbetstid för vilken arbetsgivaren ersätter res- och utbildningstid samt för tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön.

4. Tillägget (3,2 %) beaktas inte vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst enligt kollektivavtalet.

5. De intjänade tilläggen (3,2 %) betalas enligt kollektivavtalets paragraf om löneutbetalning per löneperiod.

6. Semesterlönen fastställs på samma sätt som för dem som beviljas tillägget på 10,5 %.

7. Hur utjämningsledighet med lön ges

Ledigheterna ges senast under samma kalenderår.

Ledigheten ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Vid beviljande av ledighet iakttas minst en veckas varsel, om inte annat avtalas lokalt.

Som ledighet beviljas minst ett arbetsskift åt gången, om inte arbetsgivaren och arbetstagarerna avtalar om annat.

Man ska i första hand sträva efter att avtala om hur ledigheten ges. Avtalad tillfällig frånvaro från arbetet på framställning av arbetstagarerna är arbetstidsförkortning om inte annorlunda avtalas.

8. I övrigt iakttas i tillämpliga delar bestämmelserna i detta avtal.

15 §

Om arbetstagarernas anställning upphör, och ledighet inte har givits till dess, betalas till arbetstagarerna lön enligt genomsnittlig timförtjänst motsvarande den intjänade ledigheten.

Om arbetstagarerna vid anställningens slut har fått för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön från arbetstagarernas slutlikvid.

16 §

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet. Avtalet träder i kraft 1.1.2005.

Helsingfors 18.11.2004

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

Heikki Juutinen

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

Ritva Savtschenko

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003

1 § Arbetstid och tillämpningsområde

Den ordinarie arbetstiden är i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 34,6 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant kontinuerligt treskiftsarbete som utförs endast under en del av kalenderåret. Bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas i tillämpliga delar även i fråga om dylikt arbete.

Protokollsanteckning:

Arbetstagaren omfattas av detta protokoll sedan han har varit i kontinuerligt treskiftsarbete oavbrutet under ett morgon-, kvälls- och nattskift.

2 § Utjämning av arbetstiden

Arbetstiden ska under en period av högst ett år eller under en period av kontinuerligt treskiftsarbete utjämnas till i genomsnitt 34,6 timmar i veckan. I sist nämnda fall kan arbetstidsutjämningen verkställas även så, att motsvarande penningersättning betalas enligt genomsnittlig timförtjänst, eller motsvarande ledig tid ges efter perioden av kontinuerligt treskiftsarbete.

Över arbetet ska på förhand göras upp ett arbetstidsschema för minst den tid, inom vilken veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 34,6 timmar.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

Protokollsanteckningar:

De genomsnittliga veckoarbetstiderna inkluderar inte semestertid. När kontinuerligt treskiftsarbete utförs under korta perioder, i vilka ingår söckenhelger, kan arbetstiden i en dylik period av kontinuerligt treskiftsarbete inte vara längre än i andra arbetstidsformer. Vid jämförelse av arbetstiden ska förutom söckenhelgerna dessutom beaktas de fridagar som tjänas in i ett- och tvåskiftsarbete.

3 § Ersättning för arbetstidsförkortning

Inkomstbortfallet till följd av arbetstidsförkortning ersätts i kontinuerligt treskiftsarbete så, att arbetstagaren för varje timme som han under sin ordinarie arbetstid arbetar i denna arbetstidsform får ett penningtillägg som är 15,6 % av hans genomsnittliga timförtjänst. Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas enligt respektive paragraf i kollektivavtalet.

Tillägget betalas även för ordinarie arbetstid, för vilken arbetsgivaren betalar ersättning för res- och utbildningstid, samt för tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön.

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

De intjänade tilläggen betalas enligt kollektivavtalets paragraf om löneutbetalning per löneperiod.

Lokalt kan avtalas att de intjänade tilläggen betalas efter det tillämpade skiftsystemets behov. Härvid ska beaktas bl.a. att förtjänsten blir jämn.

4 § Semester

Vid tillämpning av femskiftssystem ges arbetstagaren för semestern en 22 dagar lång sammanhängande ledighet under tiden mellan 20.5 och 20.9.

De semesterdagar av den 24 dagar långa semestern, som på grund av ovan nämnda praxis blir outtagna, ges i allmänhet i en följd under samma kalenderår.

I alla de former av skiftarbete som nämns i detta avtal ges den del av semestern som överstiger 24 dagar under samma kalenderår eller före utgången av april följande år.

Vid beviljande av semester och meddelande om semestertidpunkterna iakttas i övrigt bestämmelserna i semesterlagen.

Avvikande från vad som nämns ovan i denna paragraf kan lokalt avtalas att semester ges enligt semesterlagen.

Förbunden anser det ändamålsenligt, att semestrarna inplaceras i arbetstidsschemat i ett så tidigt skede som möjligt.

Vid fastställande av semesterns längd likställs fridagar enligt arbetstidsschemat med arbetade dagar. Från dessa avdras dock det antal ordinarie fridagar som för arbetstagarna i dagsarbete ingår i respektive kalendermånad.

5 § Övertid

I de arbetstidsformer som nämns i detta avtal ersätts arbete, som överstiger veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat för respektive arbetsvecka, på sätt som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

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

Vid övergång från arbetstidsformen i detta avtal till en annan arbetstidsform eller när en arbetstagares anställning upphör, ska man avtala om ersättning för intjänade, men outtagna ledigheter antingen så att man ger motsvarande ledig tid eller betalar ersättning enligt genomsnittlig timförtjänst.

7 § Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

FÖRBUNDENS AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003

1. Veckoslutsskiftarbete

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

2. Tillämpning av skiftarbete under veckoslut

Veckoslutsskiftarbete kan utföras under viss tid eller tillämpas 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 ett veckoslut är 24 timmar, dvs. två 12 timmars arbetsskift.

4. Arbetstidsschema

Ett arbetstidsschema görs upp för den period under vilken veckoslutsskiftarbete utförs. Perioden kan härvid omfatta viss tid eller högst ett kalenderår.

5. Lönegrunder

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

6. Timmar som ska betalas

De timmar som ska betalas till arbetstagaren utgörs 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 när personen inleder sitt ordinarie arbetsskift.

7. Skifftillägg

Skifftillägg 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 arbetstiden i veckoslutsskiftarbete är 12 timmar. Härvid är det arbete som utförs efter 12 timmar lagstadgad dygnsövertid. Veckoövertid är det arbete som utförs efter 40 timmar.

9. Söckenhelgersättning

Söckenhelgersättningar betalas enligt kollektivavtalet.

10. Ersättning för högtidsdagar

Ersättning för högtidsdagar betalas enligt kollektivavtalet.

11. Sjuklön

Sjuklön betalas enligt kollektivavtalet.

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

12. 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	
18	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.

13. Avtal

Om veckoslutsskiftarbete avtalas med huvudförtroendemannen och för det förutsätts personligt samtycke av arbetstagaren.

Om uppsägning av avtal enligt denna punkt ska överenskommas lokalt.

14. Hur en enskild arbetstagare kan frigöra sig från veckoslutsarbete

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

15. Giltighet

Detta avtal mellan förbunden träder i kraft från den dag då kollektivavtalet undertecknas och gäller såsom kollektivavtal.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

LIAF/LIVS

14.3.1989

**PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA VID UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS
LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉS MÖTE**

1. Principerna för hur tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad fastställs avtalas lokalt.

2. Övan nämnda avtalade tillägg kan inte kringräddas i samband med löneförhöjningar.

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 förelägga motiveringar till de egna tilläggen

- arbetsgivaren är skyldig att reda ut 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 miljöillägg avses endast klart avvikande förhållanden.

6. De gamla lönegrunderna förfaller i och med att det nya systemet tas i bruk.

BILAGA 2

TILLÄMPNINGS- OCH TOLKNINGSANVISNINGAR TILL LIVSMEDELSBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL MELLAN FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf OCH FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

1. Tillämpning av s.k. genomsnittlig veckoarbetstid

Förbunden är ense om att den genomsnittliga veckoarbetstid som nämns i kollektivavtalets paragraf om arbetstid endast borde tillämpas i sådana fall då veckoövertid på grund av produktionsekonomiska orsaker inte är lika ändamålsenligt eller där det inte är möjligt att låta utföra veckoövertid. När det blir aktuellt att tillämpa genomsnittlig veckoarbetstid ska därom meddelas förtroendemannen i ett så tidigt skede som möjligt, dock senast en vecka innan den börjar tillämpas.

2. Arbetstagare som återvänder till arbetet mitt under en arbetsvecka

Finlands Livsmedelsindustriförbund rekommenderar sina medlemmar att om en arbetstagare på grund av semester, sjukdom, olycksfall eller av annan godtagbar orsak återvänder till arbetet senare än vid arbetsveckans ingång, borde han under denna vecka inte hållas i arbete under lördag och söndag, om han då annars hade haft veckovila. Om arbetstagaren det oaktat måste hållas i arbete en sådan dag, betalas till honom förhöjd lön på samma sätt som förbunden har avtalat i fråga om veckoövertid.

3. Tillfällig övergång i kontinuerligt treskiftsarbete

Finlands Livsmedelsindustriförbund rekommenderar för sina medlemmar, att, när man för att jämna ut produktionstoppar, eller av andra liknande orsaker, för korta perioder åt gången, övergår till att tillämpa kontinuerligt treskiftsarbete, också i rimlig mån skulle beakta arbetstagarens förutsättningar att anpassa sig till en övergång från intermittert arbete till kontinuerligt arbete.

4. Läkarundersökningar för att förebygga risken för olycksfall och yrkessjukdomar

Beträffande kollektivavtalets paragraf om förebyggande av olycksfall och yrkessjukdomar, anser förbunden att det för att förebygga riskerna för olycksfall och yrkessjukdomar vore önskvärt att medlemsföretagen inom livsmedelsbranschen en gång om året skulle ordna en läkarundersökning för de anställda för att följa med deras hälsotillstånd.

5. System för arbetsrotation

Förbunden fäster uppmärksamhet vid att det i arbeten, där man kan konstatera att tempoarbete förorsakar uppenbara olägenheter, är skäl att utveckla ett arbetsrotationssystem, om det med hänsyn till produktionen finns förutsättningar för att tillämpa ett dylikt system.

6. Introduktion och arbetsinstruktion

Förbunden fäster uppmärksamhet vid vidareutvecklingen av introduktionsförfarandet samt vid dess betydelse för tryggheten i arbetet. I denna verksamhet ska information ges i synnerhet om företagets organisation, arbetsförhållandena, arbetarskyddsföreskrifterna och arbetarskyddsorganisationen. I instruktionsarbetet beaktas yrkets och arbetsmetodernas krav, arbetarskyddsfaktorerna samt den instruerades tidigare erfarenhet.

Förbunden rekommenderar att man för nyanställda i företag, där det med beaktande av företagets storlek och övriga omständigheter är behövt och ändamålsenligt, ordnar tillfällen, där företaget och anställningsförhållandena presenteras, och där man redogör för företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor, tryggheten i arbetet och sociala frågor, samt frågor i anslutning till arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet och andra frågor som hänför sig till anställningsförhållandet. Vid dessa tillfällen ska även företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig ges möjlighet att redogöra för ovan nämnda frågor

**FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND 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 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 arbetstagarens 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 nödarbete 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 8 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 daglön, fortsättningsvis vid beräkningen av semesterlön och semesterersättning tillämpa bestämmelserna i semesterlagen, 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 Livsmedelsarbetarförbunds förbundsmöte eller förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelses 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 LIAF r.f. och Finlands Livsmedelsarbetarförbund LIVS 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 LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

LIF/LIVS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren, hänför sig till dennes person eller sker på dennes initiativ. Avtalet gäller även 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 arbetsavtal som gäller tills vidare av orsak som beror på arbetstagaren. Utöver det fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8:1 § och 8:3 § i lagen om arbetsavtal.

2. Visstidsavtal som har ingåtts med stöd av 1:3 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal.

3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid med stöd av 1:4 § 4 mom. i lagen om arbetsavtal.

4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7:3–4 § i lagen om arbetsavtal.

5. Fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i lagen om arbetsavtal (överlåtelse av affärsrörelse, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död)

Tvister i ovan nämnda fall, vilka står utanför avtalet, behandlas enligt lagen om arbetsavtal vid allmänna domstolar.

På basis av detta avtal kan man utreda, om en uppsägning som har verkställts med stöd av arbetsavtalslagens 7:3–4 § faktiskt har skett av orsaker som beror på arbetstagaren eller som hänför sig till dennes person, och om arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i

avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8:1 § 1 mom. i lagen om arbetsavtal

Vid hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas arbetsavtalslagens bestämmelser om förfarande 9:1–2 § och 9:4–5 §.

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 arbetsavtalslagens 7:1–2 § nämnd saklig och vägande grund.

Tillämpningsanvisningar:

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

I arbetsavtalslagens 7:2 § 2 mom. finns separat uppräknade orsaker som åtminstone inte kan betraktas som saklig och vägande grund för uppsägning.

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

Man har strävat efter att precisera innehållet i begreppet saklig och vägandegrund genom att ovan räkna upp exempel där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta en anställning genom uppsägning.

När man bedömer huruvida grunden för en uppsägning är saklig 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 arbetsgivaren och arbetstagaren beaktas i sin helhet. Detta innebär, att bedömningen huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig, ska ske så att man gör en genomgripande utvärdering av alla tillbudsstående faktorer.

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

Innehållet i grunderna för uppsägning av ett arbetsavtal finns närmare beskrivna 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 enbart den tid under vilken arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst i samma anställning. 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 inte specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De stadganden om hur man räknar ut viss fastställd tid som ingår i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man räknar ut vissa terminer som är fast anslutna till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid m.m. När man räknar ut de terminer som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas sålunda följande regler, om inte annat har avtalats:

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

Exempel 1

Om en arbetsgivare med iakttagande av 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, löper terminen ut 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, räknas den sista dagen i samma månad som terminens sista dag.

Exempel 2

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

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

Uppsägningstidens förlopp samt visstidsavtal

När en arbetstagares arbetsavtal har sagts upp av ekonomiska och produktionsrelaterade orsaker, men arbete fortfarande finns att

erbjuda efter att uppsägningstiden har löpt ut, kan visstidsavtal ingås med arbetstagaren för att låta utföra 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 till arbetsgivaren som engångsersättning betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlikvid med iakttagande av vad som stadgas i lagen om arbetsavtal 2:17 § om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man har försummat att iaktta endast en del av uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisningar:

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

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

5 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas 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 avsänts.

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 likväl 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 i arbetsgivarens kännedom som ligger till grund för att arbetsavtalet har avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Meddelande om uppsägning

Uppsägning ska tillställas arbetstagaren inom skälig 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 förtroendeman eller kollega.

10 §

Domstolsbehandling

Om uppgörelse inte har nåtts i tvist som gäller uppsägning av arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet överlämna ärendet att behandlas vid arbetsdomstol. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Skiljemannaförfarande

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

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

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 möjligheter att få ett arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då han avslutade arbetsavtalet, de orsaker som hänför sig till arbetstagaren själv till att arbetsavtalet avslutas, arbetstagarens och arbetsgivarens omständigheter i allmänhet samt andra härmed jämförbara faktorer.

Från ersättningen ska avdras den del som arbetstagaren enligt 12:3 § i lagen om arbetsavtal har erhållit i arbetslöshetsdagpenning.

Arbetsgivaren kan inte åläggas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för skadestånd enligt 12:2 § i lagen om arbetsavtal.

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 arbetsmarknadsstöd till dess fulla belopp. Från ersättningen kan göras 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 kränkning han blivit föremål för är skäligt.

Om avtal ingås om arbetsgivares ersättningsskyldighet vid ogrundad uppsägning, 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 permitteringsvarsel, 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 lagen om arbetsavtal.

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela tidpunkten när arbetet inleds minst sju dagar i förväg, om inte annat har avtalats.

Permittering hindrar inte arbetstagaren från att ta emot annat arbete under permitteringen. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning:

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

15 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från sin kunskap för arbetstagaren presentera en förhandsutredning över permitteringsgrunderna, samt en uppskattning över permitterings 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.

Förhandsutredning behöver inte presenteras, om arbetsgivaren på basis av annan än lagen om arbetsavtal, 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 tillställas 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 arbetstagarens 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 föreligger emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret för att utföra arbete beror på fall som nämns i 2:12 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

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

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

Arbetsgivares ersättningskyldighet i vissa exceptionella fall

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

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har under permitteringen rätt att säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Om arbetstagaren känner till 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 permitteringsvarsel på över 14 dagar. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat har överenskommits.

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 enligt vad som har avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala lönedag efter det att arbetsavtalet har upphört, om inte annat har överenskommits.

Samma principer gäller arbetsgivares skyldighet att betala lön när en arbetstagare, som har sagts upp på grund av avsaknad av arbete, 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. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senarelagd permittering

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

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4.2001, 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 har slutförts. Det är skäl att ingå dylikt avtal innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare 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 hållet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad

arbetstid. Sålunda iakttas avtalsbestämmelserna om förhandsutredning och varselvid också vid övergång till förkortad arbetsvecka om inte annat har överenskommits.

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

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 överenskommits. 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 fem dagars uppsägningstid oberoende av anställningens 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 under tiden för permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå i arbetet så fort som det är möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i 13:5 § i lagen om arbetsavtal. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare 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 likväl rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användning av bostaden tidigast från början av den andra kalendermånaden efter att skyldigheten att betala lön har upphört.

Vederlaget per kvadratmeter får vara högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (408/75) har fastställts för respektive ort som skälig maximikostnad per kvadratmeter för boende. Om uppbärande av vederlag ska

meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten träder i kraft

IV DIVERSE BESTÄMMELSER

17 §

Turordning 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 om turordningen vid reduktion av arbetskraft iaktas de tider för att väcka talan som har avtalats i 10 §.

Tillämpningsanvisning:

Dessa bestämmelser åsidosätter inte bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan Finlands Livsmedelsindustriförbund och Finlands Livsmedelsarbetarförbund 2002. Bestämmelserna om uppsägningsskydd för de specialgrupper som avses i det allmänna avtalet och 7:9 § i lagen om arbetsavtal har alltså företräde framför bestämmelserna i detta avtals 17 §.

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Respektive förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom då 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 nio månader efter att anställningsförhållandet upphörde, behöver arbetstagare i samma eller liknande uppgifter som den uppsagde har utfört.

Tillämpningsanvisningar:

Arbetsgivaren fullgör 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 arbetskraftsrekvirering 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 som har omfattat mer än 200 dagar, själva med stöd av 5:7 § 3 mom. i lagen om arbetsavtal har sagt upp sitt anställningsförhållande.

Meddelande om 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 ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att 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 gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Finlands Livsmedelsindustriförbund (nedan LIF) och Finlands Livsmedelsarbetareförbund (nedan LIVS) strävar bägge efter att själva och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten.

Avtalsparterna 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 begäran om utlåtanden

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

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

Varsel om arbetskonflikter

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 reducering eller expanderings 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

Om 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 delta i utvecklingen av och genomförandet 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.

Produktivets-, 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 för olika utvecklingsobjekt tillsatta projektgrupper eller vid förhandlingar mellan arbetsgivare och personal. I projektgrupper som har tillsatts för utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland arbetstagarna inom de enheter som är föremål för utvecklingsprojekten.

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

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

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

Om arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet anlitar tjänster av 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.

Verksamheten 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 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 annan motsvarande plan, som utarbetas på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen ska medverka i utarbetandet, realiseringen 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 motsvarande en avdelning, som förtroendeman ska väljas. Härvid 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 avdelningen och förtroendemans möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa arbetstagarna på avdelningen.

En fackavdelning har rätt att förrätta val av förtroendeman på arbetsplatsen. Om val förrättas på arbetsplatsen, ska samtliga 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

Förtroendemans 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 utreda saken direkt med chefen, kan han överlåta frågan att behandlas vid förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller för motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om frågan inte kan lösas på detta sätt, kan förtroendemannen överlåta frågan 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 uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning tillämpas.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av i detta avtal nämnd förtroendemens anställning, ska dessutom 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 arbetarskyddsfullmäktigen regleras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och ändringssökande 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 och realiseringen av samarbetsfrågor kring arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde, samt vid behov medverka i inspektion eller undersökning av arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde. Arbetarskyddsfullmäktigens 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 grunder som har avtalats i punkt 3.1 tredje stycket om val av förtroendeman. Därtill ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som påverkar 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.

Kommitté

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 och andra omständigheter. Om inte annan samarbetsform har avtalats, ska för arbetarskyddssamarbetet tillsättas en arbetarskyddskommitté.

Begränsning av tillämpningsområdet

Detta avtals bestämmelser om arbetarskydd tillämpas på arbetsplatser där minst 20 arbetstagare arbetar regelbundet. Avvikande från bestämmelsen i

föregående mening ska arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst tio.

3.3

Meddelanden

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

När arbetarskyddsfullmäktigens suppleant fungerar som ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen 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 för 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 huvudförtroendeman, för arbetarskyddsombud, samt för andra personalrepresentanter, som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

Vid bedömning 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 denne sköta sitt uppdrag i huvudsak under den tiden. För skötseln av nödvändiga ärenden ska arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet också under annan tid som med tanke på arbetet är lämplig. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfall under ovannämnda 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 på varandra följande veckor.

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

Beräkning av befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig ingår som bilaga.

Ersättning för 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 arbetarskyddskommitté, eller annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommitté, utanför sin ordinarie arbetstid sköter uppdrag som har avtalats med arbetsgivaren, betalas till honom övertidsersättning för den tid som han på detta sätt gått miste om eller avtalas med honom om tilläggsersättning i annan form.

Vid beräkning av ersättning för inkomstbortfall används den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller annan personalrepresentant innehar i sitt anställningsförhållande samma ställning gentemot arbetsgivaren oberoende om han sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av det egna arbetet, eller om han har beviljats befrielse från arbetet helt eller delvis. Han är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider samt följa 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 ett särskilt kontor, 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 omplaceringsskydd

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försvagas på grund av hans uppdrag. Han får inte då han sköter detta uppdrag, eller på grund av det, flyttas till ett lägre avlönat arbete än det arbete som han utförde 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 den till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig valda personens egentliga arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdragen ska han, med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkeskunskap, anvisas 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 omplaceringen inte oskäligt stör skötseln av arbetarskyddsombudets uppgifter.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortlöper oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen, eller del av den, bevarar sin självständighet. Om den överlåtna rörelsen, eller del 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 arbetarskyddsfullmäktigens 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 inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. Om man tillsammans 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 huvudförtroendeman, kan sägas upp eller permitteras, enligt 7:10 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal, endast då arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan anvisa honom arbete, som motsvarar hans yrkesfärdigheter, eller i övrigt lämpligt arbete för honom, eller utbilda honom för annat arbete, på sätt som avses i 7:4 § i lagen om arbetsavtal.

Individuellt skydd

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsak som beror på honom utan det samtycke som förutsätts i 7:10 § 1 mom. i lagen om arbetsavtal av majoriteten av de arbetstagare som han representerar.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8:1–3 § i lagen om arbetsavtal. Hävande av arbetsavtalet på grund av att han har brutit mot ordningsreglerna är inte möjligt, 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 förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Skydd för nominerad 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 arbetarskyddskommittén 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 också på en arbetstagare som har fungerat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig och gäller under sex månader efter att hans uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren betala till honom minst tio och högst 30 månaders lön som ersättning. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i 12:2 § 2 mom. i lagen om arbetsavtal. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningen. Då 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 lagen om arbetsavtal.

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

4.4 Ersättare

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

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för en huvudförtroendemans ersättare eller permitterar honom då han inte verkar som ersättare för huvudförtroendemannen eller han heller inte i övrigt har en förtroendemans ställning, räknas uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemansuppgift, om inte arbetsgivaren kan påvisa annan orsak.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARES INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik och personaluppgifter

Om inte branschvis eller lokalt avtalas om annat, har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter om 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 om löneuppgifterna till huvudförtroendemannen avtalas separat.

Huvudförtroendemannen har ytterligare rätt att få skriftligt meddelande om arbetstagarnas namn och lönegrupp eller motsvarande inom sitt verksamhetsområde samt om tidpunkten då anställningsförhållandet har inletts, om 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 uppgifterna antingen för var och en 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 underleverantörer/underentreprenörer som verkar på deras verksamhetsområde samt dessas anställda på arbetsplatsen.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med den förteckning över nöd- och övertidsarbete som har gjorts upp enligt arbetstidslagen (605/96) såsom 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 för personalen eller dess representanter förelägga:

efter att företagets bokslut har fastställts en på detta 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,

utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I företag där den ordinarie personalstyrkan uppgår till minst 30, överlämnas de bokslutsuppgifter som avses i samarbetslagens 3 kapitel 10 § 2 mom. 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 tillämpas i företaget vid skötseln av personalärenden 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 enligt detta avtal har fått uppgifter 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. Då 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 SAMT MÖTESARRANGEMANG

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 lokal 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 måltidspausen, eller efter arbetstidens slut, i matsalen, omklädningsrummet eller annan 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 arbetsgivaren utbildar arbetstagaren 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 den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat har avtalats i respektive kollektivavtal. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna för den.

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

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgift för internatkurser samt i fråga om andra än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt 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 samarbetet på arbetsplatsen 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 arbetarskyddskommitté, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsfullmäktigens ersättare och arbetarskyddsombud kan under förutsättningarna i detta avtal delta i grundkurs samt arbetarskyddsfullmäktig i specialkurs.

Till deltagarna 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 utbildningen kan avtalas även mellan arbetsgivaren och respektive 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, fortgående anställning samt anmälningstider

Arbetstagarna ges, utan att anställningsförhållandet avbryts, möjlighet att delta i av FFC och dess medlemsförbund ordnade 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 negativt 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

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 en 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, arbetarskyddsfullmäktigens ersättare, medlem av arbetarskyddskommitté samt arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall för ovan nämnda förtroendemäns vidkommande för högst en månad och för personer 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 (ikraftträdande 1.1.2004).

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 nämns i föregående stycke betalas dessutom för kursen för varje sådan kursdag, för vilken inkomstbortfall ersätts, i ersättning för kursarrangörens utgifter för måltider 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 minskande 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-, inköps-, ackord-, hyres-, leverantörs-, entreprenad-, uppdrags- eller annat liknande avtal som ingås mellan två självständiga företagare och enligt vilket en utomstående företagare utför det nödvändiga arbetet 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 uthyrning av arbetskraft, varvid lånade arbetstagare (hyrd arbetskraft), som företag som anskaffar arbetskraft förmedlar, arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

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

I avtal om underleverans/underentreprenad eller hyrd arbetskraft inskrivs ett villkor där underleverantören/underentreprenören eller det företag som hyr ut arbetskraften förbinder sig att iakttä branschens allmänna kollektivavtal samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans/underentreprenad

Om arbetsstyrkan på ett företag på grund av underleverans/underentreprenad exceptionellt måste reduceras, ska företaget sträva efter att placera de

arbetstagare som berörs av reduceringen i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören/underentreprenören, om denne behöver arbetskraft, att anställa friställda för underleveransen/underentreprenaden lämpliga arbetstagare med tidigare löneförmåner.

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

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft enbart 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 av företag som skaffar olika slag av arbetskraft, arbetar i ordinarie arbetsuppgifter inom företaget vid sidan av de ordinarie anställda och under samma arbetsledning en längre tid.

Företag som använder sig av hyrd arbetskraft ska på begäran för huvudförtroendemannen redogöra för omständigheterna i anslutning till dessa arbetstagares arbete.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

BILAGA 3

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING

Formel

Antalet anställda som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x branschens koefficient
= tid i timmar/4 veckor

**Den branschvisa
koefficienten
fr.o.m. 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, dryckstillverkning (exkl. läskedrycker), 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 hel befrielse för arbetarskyddsfullmäktig

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar arbetstagare som arbetar inom olika branscher enligt branschklassificeringen, fastställs koefficienten för hans eller hennes 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.

BILAGA 4

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 rusmedlens 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 vårdmöjligheter.

Information och utbildning

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter, att

- meddela kunskap om problem och olägenheter av rusmedelsmissbruk 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 (rusmedelspolitiken) bekantgörs samt påverka personalen att förbinda sig att tillämpa dem,

- främja direkt och tidigt ingripande,
- främja 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 goda 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 förbigå problemet med tystnad 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.

Utgående från diskussioner med missbrukaren 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

denne till rätt vård. Om det finns orsak att misstänka, att en arbetstagare uppträder berusad på arbetsplatsen, och detta föranleder 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 arbetarskyddsfullmäktige 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 minskar, 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 även ske 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 utkomstskydd och ersättning för kostnaderna av vården och övriga åtgärder.

Sekretess

Uppgifter i anslutning till en missbrukarens vårdhänvisning och vård är konfidentiella. De får inte yppas till obehöriga utan respektive persons samtycke.

Helsingfors, den 12 januari 2006

AKAVA

Kommunala Arbetsmarknadsverket KA

Finlands

Fackförbunds

Centralorganisation

Kyrkans Arbetsmarknadsverk KyA

FFC

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC

Statens Arbetsmarknadsverk SAMV

Finlands näringsliv EK

Livsmedelsindustriförbundet rf

Bölegatan 2
00240 Helsingfors
Telefon: 09 148 871
Telefax: 09 1488 7201

Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf

Broholmsgatan 6
00530 Helsingfors
Telefon: 020 774 004
Telefax: 020 774 0604