

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KÖTTBRANSCHEN

mellan
FINLANDS
LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
och
FINLANDS
LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

1.2.2017–31.1.2021

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf
Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KÖTTBRANSCHEN

mellan
FINLANDS
LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
och
FINLANDS
LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND
SEL rf
1.2.2017–31.1.2021

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf
Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

INNEHÅLL

	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR KÖTTBRANSCHEN	1
	SILAT FRÅN AVTALET	6
I	ALLMÄNT	7
	1 § Tillämpningsområde	7
	2 § Avtal mellan förbunden	7
	3 § Utomstående arbetskraft	7
	4 § Arbetsledning	8
	5 § Iakttagande av arbetsreglementen och övriga bestämmelser	8
	6 § Uppsägning	8
	7 § Visstidsavtal	9
	8 § Organisationsfrihet	9
II	LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG	9
	9 § Lönegrupperingar och arbetslöner	9
	10 § Lärling	14
	11 § Särskilda tillägg	15
	1. Tjänsteårstillägg	15
	2. Skift-, kvälls- och nattillägg	16
	3. Fryslagertillägg	16
	4. Specialmiljöillägg	16
	5. Tillägg för instruktionsarbete	17
	12 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst	17
	13 § Prestationslönesystem	17
	14 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete	19
	15 § Löneutbetalning	19
III	ARBETSTID OCH ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	20
	16 § Arbetstid	20
	17 § Arbetstidsexperiment	22
	18 § Måltids- och vilopausar	22
	19 § Arbetstagarnas fridagar	23
	20 § Övertid och övertidsersättningar	23
	21 § Ersättning för morgontimmar	25
	22 § Förhöjd lön för lördagsarbete	25

IV ERSÄTTNINGAR	25
23 § Resekostnader och dagtraktamenten år 2017	25
24 § Utryckningsarbete och beredskap	27
V FRÅNVARO MED LÖN.....	28
25 § Söckenhelgsersättning	28
26 § Första maj	29
27 § Sjuklön.....	29
28 § Insjuknat barn.....	31
29 § Lön under moderskapsledighet samt adoption	33
30 § Läkarundersökningar	34
1. Lagstadgade läkarundersökningar	34
2. Övriga läkarundersökningar.....	35
3. Beräkning	37
31 § Särskilda ersättningar.....	37
1. Födelsedagar	37
2. Vigsel.....	37
3. Begravning	37
4. Förtroendeuppdrag	37
5. Värnpliktsuppbåd	38
6. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.....	38
7. Reservövningar	38
8. Ersättningsgrund.....	38
VI SEMESTER OCH SEMESTERPREMIE	38
32 § Semester	38
33 § Semesterpremie	39
VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	40
34 § Arbetskläder, skodon och hygien.....	40
35 § Skyddskläder	41
36 § Arbetarskydd	41
37 § Grupplivförsäkring.....	42
38 § Kontroll	42
39 § Skötsel av arbetsredskap	42
VIII FACKFÖRENING	42
40 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar	42
41 § Förtroendemän	43
42 § Arbetarskyddsfullmäktig	44

43 § Fackföreningsutbildning.....	45
44 § Användning av anslagstavlor	45
45 § Möten på arbetsplatsen	45
46 § Besök på arbetsplatsen	46
IX ARBETSFRED	46
47 § Avtalets bindande verkan	46
48 § Förhandlingsordning	46
49 § Fredsplikt.....	47
50 § Avtalets ikraftträdande	47
51 § Avtalets giltighetstid	47
PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA VID UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉS MÖTE	48
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING 2003.....	49
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2005	53
AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003	56
FÖRBUNDENS INBÖRDES AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003.....	59
LIF/LIVS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003	63
LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003	76
AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005.....	91
BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDANVÄNDNING	94
REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE RUSME-DELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH ÅRDHÄNVISNING.....	95
AVTAL OM SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET FÖR SKOLELEVER 2017–2019.....	100

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDET AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR KÖTTBRANSCHEN

Tid: 13.10.2016
Plats: Livsmedelsindustriförbundets kansli
Närvarande: Förbundens representanter

Det konstaterades att det gällande kollektivavtalet för köttbranschen som förbunden undertecknat 28.11.2013 upphör att gälla 31.1.2017. Genom detta underteckningsprotokoll förnyar Finland Livsmedelsindustriförbund rf och Finland Livsmedelsarbetareförbund SEL rf kollektivavtalet för köttbranschen som gäller fram till 31.1.2017 med följande ändringar och tillägg.

1 § Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.2.2017–31.1.2021.

Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2021. 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 2018, 2019 och 2020

Tidpunkter för eventuella lönejusteringar är 1.2.2018, 1.2.2019, 1.2.2020 och 1.11.2020.

2.1. Lönejusteringar 1.2.2018, 1.2.2019 och 1.2.2020

Eventuella lönejusteringar 1.2.2018, 1.2.2019 och 1.2.2020 eller från och med början av de lönebetalningsperioder som inleds närmast efter dessa datum genomförs utifrån jämförelsebranscherna i en gemensamt överenskommen beräkningsmodell. Om avtalsparterna kommer överens om det, kan lönejusteringarna helt eller delvis ersättas med strukturella ändringar i kollektivavtalen eller lokala poster med motsvarande kostnadseffekt.

Beräkningsmodell

Procenten för den allmänna förhöjningen beräknas som ett aritmetiskt medelvärde av löneuppgörelserna i påföljande kollektivavtal som man känner till före 31.12.2017 och som verkställts och verkställs under tiden 1.11.2017–31.10.2018 med beaktande av längden på lönejusteringsperioderna:

- kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (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).

Om en uppgörelse i förhandlingarna i någon av avtalsbranscherna inte uppnåtts för ovan nämnda tid, lämnas denna utanför beräkningen vid lönejusteringen 1.2.2018. Om det inom en jämförelsebransch som lämnas utanför beräkningen först efter 31.12.2017 avtalas om en lönejustering, som genomförs före 31.10.2018, beaktas denna lönejustering vid lönejusteringen 1.2.2019 på följande sätt: Efter fastställandet av ett medelvärde enligt beräkningsmodellen beaktas den kalkylerade effekt som den lönejustering som lämnades utanför beräkningen skulle ha haft om den hade beaktats vid fastställandet av den allmänna förhöjningen 1.2.2018. De förbund som är delaktiga i detta avtal har vid förhandlingar granskat exempel på tillämpningen av beräkningssättet i dessa fall.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2017 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Till de allmänna förhöjningarna räknas eventuella lokala potter så kallade bakbräden för de allmänna förhöjningarna samt dessutom hälften av andra lokala potter. 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 tre kontrollgruppbranscher utifrån engångspotterna och den engångspott som erhållits enligt denna beräkning genomförs i livsmedelsbranscherna.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna och eventuella andra poster i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Dessa är till exempel eventuella procentuella förhöjningar enligt konkurrenskraftsavtalet genom vilka man har avtalat om förlängningen av arbetstiden. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Om förbunden inte når enighet om beloppet för den allmänna förhöjningen inklusive kostnadseffekten av strukturella texter/ändringar före 15.1.2018, utses på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd som avgör meningsskiljaktigheten så att uppgörelsen blir bindande. Båda parterna utser två medlemmar till förlikningsnämnden samt kallar riksförlikningsmannen, eller dennes ställföreträdare om riksförlikningsmannen är förhindrad, till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 31.1.2018.

Lönetabellerna inom livsmedelsbranschen höjs enligt tidigare beräkningspraxis högst med den procent som motsvarar kostnadseffekten av den allmänna förhöjningen från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen eller från och med början av den löneperiod som inleds närmast därefter.

Förbunden har kommit överens om att lönejusteringen som ska genomföras 1.2.2018 kan göras retroaktivt i fråga om februari och mars i samband med lönebetalningen i april 2018, om det finns en anledning till detta som har att göra med företagets löneadministration.

Lönejusteringen år 2019 och 2020 genomförs på ovan nämnda sätt.

2.2. Lönejustering 1.11.2020

Om en allmän förhöjning under tiden 1.11.2019–30.10.2020 i en jämförelsebransch som är större än en allmän förhöjning som genomförts i en livsmedelsbransch 1.2.2020 har lämnats utanför beräkningen vid beräkning av medelvärdet för jämförelsebranscherna, justeras lönerna i livsmedelsindustrin fr.o.m. 1.11.2020 med beaktande av den kalkylerade effekt enligt beräkningsmodellen som den lönejustering som lämnades utanför beräkningen skulle ha medfört om den hade beaktats vid fastställandet av den allmänna förhöjningen 1.2.2020. I en sådan eventuell lönejustering beaktas inte engångspotter eller lokala potter, med undantag av bakbräden. Den lönejustering som eventuellt genomförs 1.11.2020 kan göras retroaktivt i fråga om november i samband med lönebetalningen i december 2020 av orsaker som beror på företagets löneadministration.

2.3. Lönejusteringar i jämförelsebranscherna 01.11.2020–31.1.2021

Till de delar som en lönejustering i en jämförelsebransch genomförs under kollektivavtalets avtalsperiod 1.11.2020–31.1.2021 med beaktande av längden på kollektivavtalets avtalsperiod i förhållande till tidsperioden i fråga i livsmedelsbranscherna under kollektivavtalets avtalsperiod lämnas utanför betydande lönejusteringar, förhandlar parterna om beaktandet av detta vid lönejusteringar.

3 § Arbetsgrupper

Arbetsgrupp för en arbetstidsmodell

Det inrättas en arbetsgrupp för en arbetstidsmodell (TAM-grupp) för kollektivavtalsperioden. Arbetsgruppen består av 4 + 4 medlemmar. Arbetsgruppen har i uppgift att skapa och utveckla arbetstidsmodeller som avviker från bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet, som svarar mot de praktiska behov som den förändrade verksamhetsmiljön inom livsmedelsindustrin kräver och som kan tas med i kollektivavtalet under kollektivavtalsperioden. För att arbetstidsmodellerna ska kunna tas med i kollektivavtalet förutsätts att de godkänns av förbundens styrelser, och därefter kan de fritt, som en del av kollektivavtalet, tas i bruk genom lokala avtal med förtroendemannen.

Löneteknisk arbetsgrupp

För kollektivavtalsperioden inrättas en löneteknisk arbetsgrupp, som består av 4 + 4 medlemmar.

Arbetsgruppen har i uppgift att utveckla lönegrupperingen och avlöningen så att lönegrupperingen och avlöningen svarar mot de praktiska behoven. Resultaten av arbetsgruppens arbete kan tas med i kollektivavtalet under kollektivavtalsperioden, vilket förutsätter godkännande av förbundens styrelser.

Den lönetekniska arbetsgruppen har i uppgift att vid behov bereda ärendehelheter med anknytning till avlöningen med tanke på följande kollektivavtalsomgång.

4 § 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.

5 § Livsmedelshygienisk kompetens

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

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

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

Om arbetsdomstolen under avtalsperioden i ovan nämnda eller motsvarande situationer avgör på annat sätt, avtalar förbunden att arbetsdomstolens nya utslag omedelbart ska tillämpas. Förfarande enligt domstolens beslut börjar tillämpas enligt förbundens överenskommelse. Förbunden konstaterar, att när en arbetstagare som omfattats av systemet med arbetstidsförkortning (pekkandagar) övergår till deltidspension, förlängt deltidarbete eller partiell vårdledighet, deltidssjukpension eller deltidsoflycksfallspension, tjänar han in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den ordinarie arbetstid under vilken han i verkligheten arbetar (AD: 2004 -77).

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)

7 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

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

8 § Jämställdhet

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

9 § Förändringar i löne- och arbetsvillkor

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

10 § Ensamarbete

Arbetarskyddslagen: 5 kapitlet 29 §

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

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

11 § Plikt

Plikten på lokal nivå (företag och fackavdelningar) är 11 % av för respektive tidpunkt gällande maximibelopp enligt kollektivavtalslagen i de företag inom köttbranschen som 31.12.1990 var medlemmar i AAC.

12 § Avtalets ikraftträdande och giltighetstid

Ovan i 1 § nämnda avtal träder i kraft 1.2.2017. Kollektivavtalet är i kraft till 31.1.2021.

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

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

SILAT FRÅN AVTALET**Lönesättning****NORMTIMLÖNER****1.2.2017**

Lönegr upp	Huvudstad en*	I
	cent	cent
1	1057	1007
2	1105	1052
3	1158	1103
4	1211	1153
5	1272	1211
6	1331	1268

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS NORMTIMLÖNER**Underhållsavdelningar 1.2.2017**

Lönegr upp	Huvudstad en*	I
	cent	cent
1	1067	1016
2	1177	1121
3	1248	1189
4	1376	1310

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

TILLÄGG FÖR SKIFT, KVÄLLS- OCH NATTARBETE**1.2.2017**

Tillägg för kvällsskift	199 cent
Tillägg för nattskift	397 cent

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR KÖTTBRANSCHEN mellan
FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf och
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf**

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas i anställningsförhållanden mellan de slakterier, charkuterifabriker och handelskök som är medlemmar av Finlands Livsmedelsindustriförbund samt dessa företags underhållsavdelningar och deras arbetstagare.

2 § Avtal mellan förbunden

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

Rekommendation för arbetsplatserna för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning 12.1.2006, sid. 98

LIF/LIVS Avtal om semesterlön 2005, sid. 91

LIF/LIVS Avtal om uppsägningskydd 2003, sid. 63

LIF/LIVS Allmänt avtal 2003, sid. 76

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.

Underentreprenad/underleverans

Om man på grund av underentreprenad/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 underentreprenören/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 tryggheten i arbetet.

Se det allmänna avtalet, kapitel 8, sid. 89.

4 § Arbetsledning

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

5 § Iakttagande av arbetsreglementen och övriga bestämmelser

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**De uppsägningstider som ska iakttas av arbetsgivaren är följande:**

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	Uppsägningstid
1. högst ett år	14 dagar
2. över 1 år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetstagaren är följande:

Anställningsförhållandet har pågått oavbrutet	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 § Visstidsavtal

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

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 tidsbundet avtal, 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 visstidsavtal har ingåtts i annat än ovan nämnda fall eller om ett visstidsavtal utan giltig orsak har ingåtts upprepade gånger i följd, räknas avtalet gälla 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 den kollektivavtalsverkan som stadgas i lagen om kollektivavtal inte gäller den.

8 § Organisationsfrihet

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

II LÖNEGRUPPERINGAR, ARBETSLÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG

9 § Lönegrupperingar och arbetslöner

1. Lönegruppering

Lönegrupp 1

Ny arbetstagare i köttbranschen under sex månaders tid

Lönegrupp 2

Arbetstagare i köttbranschen under 7–12 månaders tid

Lönegrupp 3

Arbete inom köttindustrin; varierande arbeten på produktionsanläggningar som kräver utbildning eller erfarenhet.

Arbetstagaren övergår till lönegrupp 4 efter fem år i branschen.

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

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

Lönegrupp 4

Arbetstagare som hör till lönegrupp 3 efter fem år i branschen

Lönegrupp 5

Krävande yrkesarbete inom köttindustrin, 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 tio månaders tid.

Lönegrupp 6

Viktigt och ansvarsfullt arbete inom köttindustrin för vilket krävs specialkunskap och, för att man ska behärska det självständigt, högklassig yrkeskunskap samt långvarig erfarenhet.

2. Arbetslöner

Normtimlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare, är angivna i cent och fördelade per dyrortsklass och lönegrupp enligt följande:

NORMTIMLÖNER**1.2.2017**

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	cent	cent
1	1057	1007
2	1105	1052
3	1158	1103
4	1211	1153
5	1272	1211
6	1331	1268

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Tillämpningsanvisningar:

1. I doserings- och rotationsarbete, arbete vid fyllnadsapparat samt i arbete med fjäderfä vid linje för tarmborttagning är lönegrunden normtimlönen i lönegrupp 3 + 4 procent.

2. Till arbetstagare i hudlager betalas lön som överstiger lönen i lönegrupp 3 med 10 procent.

3. I arbete med upphängning av fjäderfä är förtjänstgarantin normtimlönen i lönegrupp 3 + 10 procent.

3. Lönegruppering för arbetstagare på underhållsavdelningar**Lönegrupp 1**

Enkla underhållsarbeten

Praktikanter

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

Lönegrupp 2

Underhållsarbeten

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

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare

Utearbetare

Arbetstagare som har gått en 3-årig allmän yrkesutbildning under sex månaders tid

Lönegrupp 3

Krävande underhållsarbeten

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

Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare i mångsidiga arbeten efter sex månader

Gårdskarlar

Eldare som huvudsyssla

Arbetstagare i utearbete som utför mångsidiga utarbeten efter sex månader

Arbetstagare som har gått 3-årig allmän yrkesutbildning under två års tid

Lönegrupp 4

Yrkesarbeten

Gårdskarlar och eldare som utför olika slag av underhållsarbeten och som arbetat mer än fem år i yrket.

Yrkesarbetare som förmår arbeta självständigt och som arbetat mer än fyra år i yrket.

Tillägg för mångkunnighet och svårighetsgrad

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

1. Personen behärskar flera sådana av underhållsavdelningarnas basyrken som hänförs till lönegrupp 4 och är beredd att flytta över till andra uppgifter där hans mångsidiga yrkeskunskap kan utnyttjas i praktiken. Härvid överstiger minimilönen till en mångkunnig arbetstagare normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 1–7 procent.

2. Installationer, reparationer, justeringar och service av komplicerade maskinerier och apparater, samt bruksfunktionerna för dessa, vilket arbete fordrar särskild förtrogenhet och yrkeskunskap eller särskild utbildning. Härvid överstiger minimilönen normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 5–20 procent.

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

När tillägget 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

3-årig yrkesskola

Som arbetstid räknas hälften av utbildningstiden då denna 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, bilaga 1, sid. 48

4. Normtimlöner på underhållsavdelningar

Underhållsavdelningar 1.2.2017

Lönegru pp	Huvudstad en*	I
	cent	cent
1	1067	1016
2	1177	1121
3	1248	1189
4	1376	1310

*Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Kompletteringar till lönesättningen

Komplement 1

Ovan nämnda normtimlöner är minimilöner i tidlönearbete.

Komplement 2

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

Komplement 3

Arbetstagare under 18 år

Timlönen för arbetstagare i åldern 15–17 år är beroende på arbetstagarens ålder, yrkesskicklighet och anställningsförhållandets längd i varje dyrortsklass 90–100 procent av normtimlönen i lönegrupp 1.

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 regelmässiga arbete och arbetande inte är föremål för 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.

Komplement 4

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

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.

Komplement 5

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 ett anställningsförhållande börjar eller upphör mitt under en löneperiod eller arbetet avbryts av sådan orsak att arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden, fås arbetstagarens lön för arbetad dag genom att dividera månadslönen med det antal arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i ifrågavarande månad.

Komplement 6

Naturaförmåner

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

10 § Lärling

1. Lärlingen ska ges möjlighet att lära sig de olika uppgifterna i respektive yrke.
2. Förtroendemannen förhandlar med arbetsgivaren i frågor som gäller lärlingsfostran. Om han finner missförhållanden i lärlingsfostran, vänder han sig till arbetsgivaren och om tillrättaläggning inte fås till stånd, kan han anmäla detta till sin organisation.
3. Förtroendemannen ges tillfälle att närvara vid förhandlingarna om arrangemangen kring lärlingstiden för en arbetstagare som ska inleda sitt lärlingsprogram samt när man avtalar om dennes lön.

11 § Särskilda tillägg

1. Tjänsteårstillägg

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

Anställningsförhållandets längd	Tillägg (cent)
1–4 år	32 cent/tim.
5–9 år	42 cent/tim.
10–14 år	49 cent/tim.
15–19 år	52 cent/tim.
20–24 år	56 cent/tim.
25–30 år	60 cent/tim.
Över 30 år	64 cent/tim.

Med tjänsteår avses den tid som det nuvarande anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet.

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 reellt arbete.

Som tid som berättigar till tjänsteårstillägg räknas även tidigare anställningar i respektive företag eller koncern.

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.

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 penningbelopp som gäller för respektive anställningstid och det betalas från början av den löneperiod som följer efter det att tjänsteåren har uppnåtts.

5. Tjänsteårstillägget kan betalas per månad under samma förutsättningar som tillägget per timme genom att multiplicera tilläggen i punkt 1 med koefficienten 175.

2. Skift-, kvälls- och nattlägg

Vid skiftarbete betalas till de arbetstagare som deltar i skiftarbetet ett särskilt skiftarbetstillägg, som för kvällsskift är 15 procent av lönen i lönegrupp 3 i dyrortsklass I enligt prissättningsregeln för ackord (20 %). Tillägget för nattskift är på motsvarande sätt 30 procent.

Skiftarbetstilläggen per timme är följande:

	1.2.2017
Tillägg för kvällsskift	199 cent
Tillägg för nattskift	397 cent

Kvälls- och nattlägg

När arbetet inte är skiftarbete, övertid eller nödarbete och arbetstagaren är tvungen att utföra arbetet mellan kl. 16.00 och kl. 23.00, räknas dylikt arbete som kvällsarbete. Arbete som utförs mellan kl. 23.00 och kl. 06.00 räknas som nattarbete. För kvällsarbete betalas lika stort tillägg som för skiftarbete under kvällsskift och för nattarbete lika stort som för skiftarbete under nattskift.

Tillämpningsanvisning:

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

Se 20 § punkt 4, sid. 24 (personen kommer under sin ordinarie arbetstid i åtnjutande av kvälls- eller nattlägg och fortsätter arbetet som övertid).

3. Fryslagertillägg

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

4. Specialmiljötilägg

För tömning av tarmar och magar för hand betalas ett specialmiljötilägg på 38 cent per timme.

5. Tillägg för instruktionsarbete

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).

12 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst

Om inte annat lokalt avtalas, avses med genomsnittlig timförtjänst i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänst, inklusive skiftarbets- och miljötillägg, men exklusive såväl övertids- och söndagsförhöjningar som s.k. tillägg för morgontimmar som betalats för den normalt avlönade löneperiod som föregått den avslutade löneperioden.

Tillämpningsanvisning:

Om skift- och/eller miljötilläggen har beaktats vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten och arbetstagaren arbetar under sådana förhållanden för vilka ovan nämnda tillägg betalas, betalas de bara en gång till sitt fulla belopp.

13 § Prestationslönesystem

1. Om arbetets art tillåter, och det tekniskt är möjligt, utförs arbetet som prestationslönearbete för att höja produktionen och förtjänsten.
2. Ackordsarbete ska prissättas så, att arbetstagarens ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt överstiger normtimlönen med 20 procent, och stiger i minst samma proportion som prestationsnivån eller arbetseffektiviteten ökar.
3. Del- eller blandackord, för vilket en del av lönen betalas som fast lön och en del som rörlig efter prestation, ska prissättas så, att arbetstagarens förtjänst, då arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar normal ackordsarbetstakt, är 20 procent högre än normtimlönen. När arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten ökar, ska lönens rörliga del stiga i minst samma proportion.

Tillämpningsanvisning:

Då man i fråga om stadigvarande prestationslönearbete kortvarigt avviker från de normala arbetsförhållandena i detta arbete, avtalas med arbetstagarna separat om ersättningen.

4. Om prestationslönearbete utförs tillfälligt, avtalar man om prissättningen med respektive arbetslag eller med den enskilda arbetstagaren innan arbetet inleds. Priset kan avtalas tillfälligt om det är frågan om arbete som inte tidigare prissatts eller ny prissättning av orsak som nämns nedan i punkt 6.
5. Vid ackords- och blandackordsarbete är normtimlönen garanterad.

6. Vid förändringar i arbets- och produktionsmetoder, beträffande råämnen och material, i maskinutrustning och övriga med dessa jämförbara faktorer som väsentligt påverkar arbetsprestationen, prissätts prestationslönearbetet på nytt, varvid förtjänstnivån enligt punkt 2 och 3 ovan är riktgivande.

Protokollsanteckning:

Vid ny prissättning av prestationslönearbete på grund av förändringar i faktorer som väsentligt påverkar arbetsprestationen beaktas de förändringar som gemensamt har noterats på arbetsplatsen eller som annars konstateras. Man strävar efter att genomföra den av förändringarna föranledda nya prissättningen utan onödigt dröjsmål, och så att det inte medför väsentliga förändringar i arbetstagarens normala lönenivå.

7. Om man, antingen på arbetsgivarens eller på arbetstagarens initiativ, vill justera gällande prissättning, kan detta göras genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Nås inte enighet mellan dem om den nya prissättningen, fortsätter prestationslönearbetet på tidigare grunder och saken lämnas till undertecknade förbund för avgörande.

8. Premielönesystem kan användas i arbeten där det är ändamålsenligt att beakta t.ex. produktens kvalitet, ekonomisk användning av råvaran eller andra motsvarande faktorer som grund för fastställandet av förtjänsten. Vid premielönearbete är normtimlönen garanterad.

Protokollsanteckningar:

1. Förbunden rekommenderar, att vederbörande förtroendemän ges möjlighet att följa med de arbetsstudier som görs på arbetsplatsen i den utsträckning och på det sätt som arbetsstudiens art och omfattning förutsätter. Under denna tid har han möjlighet att få information om undersökningsmetoderna och de observationer som gjorts om snabbhet.

2. När det gäller prestationslönearbete av bestående natur för en hel arbetstagargrupp, ges förtroendemannen tillfälle att närvara när man avtalar om prissättningen.

3. Om en arbetstagararens arbete direkt ansluter sig till arbete som utförs av arbetstagarare med prestationslön, strävar man efter, om arbetstagararens arbetstakt förutsätter det, att ordna arbetet som prestationslönearbete. Kan arbetet i ovan nämnda fall inte ordnas på prestationslönebasis, beaktas i lönesättningen för ifrågavarande arbetstagarare hans ovan nämnda bundenhet till arbetstakten hos arbetstagararna med prestationslön.

4. Vid datastödda arbetsstudier ges vederbörande förtroendemän på begäran en kodförteckning och utskrivna inmatningslista. Dessutom ges förtroendemannen vid behov nödvändig utbildning. Förtroendemannen har rätt att på arbetsplatsen bekanta sig med det utskrivna datamaterialet.

Tillämpningsanvisning:

Huvudförtroendemannen, avdelningens förtroendeman och de arbetstagare vilkas arbete studien omfattar ska meddelas om arbetsstudierna innan de inleds. Respektive förtroendeman ska även ges möjlighet att bekanta sig med det material som uppkommer i samband med studien samt med resultatet.

14 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

1. Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisar honom och arbetsgivaren har rätt att vid behov förflytta arbetstagaren till annat arbete.
2. Godtycke får inte vara motiv till åtgärder, och inte heller påtryckning på enskild arbetstagare.
3. En arbetstagare som är svettig, eller har våta arbetskläder som inte lämpar sig för utomhusarbete, ska t.ex. inte på vintern flyttas från inomhusarbete till utomhusarbete eller till nedkylningstunnel eller fryslager, om han inte har getts tid att klä sig lämpligt eller att låta kroppstemperaturen jämnas ut sig.
4. Om begreppet förflyttning och ersättningsprinciper avtalas lokalt.

Om förflyttningar inte kan avtalas lokalt, iakttas bestämmelserna om förflyttning i det kollektivavtal som var i kraft 1.1.1998–5.1.2000.

Protokollsanteckning:

Avtalande utgör inte hinder för att realisera förflyttningar.

15 § Löneutbetalning

1. Lönen betalas två gånger i månaden. Om lönedagen infaller på en söndag, helgdag eller en dag då banken är stängd, betalas lönen föregående öppettid. För löneräkning får lönen för sju arbetsdagar lämnas inestående.

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

2. Avtalsförbunden rekommenderar, att man på de arbetsplatser där det anses ändamålsenligt, betalar lönen via bank till det bankkontor som arbetstagaren anger.

Protokollsanteckning:

Lönen kan på lokal överenskommelse utbetalas varannan vecka.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagens 2 kapitel 16 § ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning av vilken framgår lörens storlek och grunderna för hur den har fastställts.

III ARBETSTID OCH ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR**16 § Arbetstid****Ordinarie arbetstid**

1. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.
2. Om det produktionsekonomiskt är nödvändigt, kan man avvika från ovan nämnda även komma överens om att ordna den ordinarie veckoarbetstiden så, att den i dagsarbete och tvåskiftarbete under en period av högst sex veckor är i genomsnitt 40 timmar i veckan, förutsatt att ett arbetstidsschema på förhand har uppgjorts för arbetet för minst den tid under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till nämnda genomsnitt. Då arbetstidsschemat uppgörs ska man förhandla med vederbörande förtroendemans på arbetsplatsen.
3. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan, sedan man förhandlat med förtroendemannen, förlängas under en eller flera veckodagar, dock inte med mer än en timme, och under förutsättning att arbetstiden under andra veckodagar förkortas på motsvarande sätt.

Hur arbetstiden förläggs

1. Tidpunkten för den ordinarie arbetstidens början och slut samt för nödvändiga måltider i arbetet fastställs av arbetsgivaren inom ramen för lagen och detta kollektivavtal. Om tillfälliga ändringar av praktiska orsaker förhandlas på förhand med huvudförtroendemannen.
2. Den ordinarie arbetstiden förläggs i enskiftsarbete mellan klockan 06.00 och 20.00.

Protokollsanteckning:

I annat än kontinuerligt skiftarbete försöker man ordna arbetstiden så, att arbete inte utförs efter klockan 18.00 på nyårs- och valborgsmässoaftonen.

Skiftarbete

1. I skiftarbete ska arbetsskiften växla regelbundet och ändras med lokalt överenskomna minst en veckas och högst tre veckors intervaller.
2. Arbetstagare kan dock, om man lokalt kommer överens om det, hållas i arbete fortgående även i samma skift, dock inte i nattskift.

Protokollsanteckningar:

1. Om arbetstiden i intermittert treskiftsarbete och kontinuerligt treskiftsarbete har avtalats i separata protokoll, som ingår som bilagor till detta kollektivavtal.

2. Förbunden anser det ändamålsenligt, att man, när övergång till skiftarbete planeras, förhandlar och kommer överens om saken med förtroendemannen. Vid övergång till spridd arbetstid förhandlas likaså med förtroendemannen om saken. Vid dessa förhandlingar ska man särskilt beakta arbetstagarnas trafikförbindelser och eventuella olägenheter på grund av de ändrade arbetstiderna.

När förberedelserna för övergång till skiftarbete i företaget har verkställts på sätt som förutsätts i detta kollektivavtal och man förbinder sig att uppfylla villkoren i kollektivavtalet, svarar förbunden för att man i företagen kan sätta i gång med skiftarbetet.

När arbetsvecka och dygn inleds

1. Arbetsveckan anses börja på måndag klockan 00.00.
2. Dygnet anses börja klockan 00.00, om man inte kommit överens om att det börjar när arbetstagaren reglementsenligt ska infinna sig på arbetsplatsen. Om man kommit överens på detta sätt, anses arbetsveckan börja när arbetstagarna reglementsenligt ska komma till sitt första arbetsskift efter veckoskiftet.

Avvikelse från arbetstidsarrangemang

Om bestående avvikelse görs från den ordinarie arbetstidsmodellen, underrättas vederbörande arbetstagare eller arbetstagargrupp samt vederbörande förtroendeman om det minst en vecka innan ändringen verkställs.

Tid för att tvätta sig

Före måltidspausen och före arbetstidens slut reserveras fem minuter för arbetstagarna att tvätta sig.

17 § Arbetstidsexperiment

Med huvudförtroendemannen kan i företaget avtalas om arbetstidsexperiment avvikande från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet. Ett dylikt avtal, som förutsätter berörda arbetstagares samtycke, ska lämnas skriftligen för kännedom till den av förbunden tillsatta gemensamma arbetstidsgruppen i god tid innan arbetstidsexperimentet är tänkt att genomföras.

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

Förbunden ställer inga principiella hinder i vägen för att ta i bruk dylika experiment. Förbunden kommer att följa med arbetstidsexperimenten.

18 § Måltids- och vilopauser

1. I ordinarie dagsarbete har arbetstagaren en måltidspaus på en timme under vilken han fritt får avlägsna sig för att äta.

Enligt lokal överenskommelse kan man i dagsarbete hålla en halv timmes måltidspaus, så att arbetstagaren under den fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Vilopausen kan också enligt överenskommelse slopas, förutsatt att arbetstagarna ges tillfälle att äta under arbetet vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

Skiftarbete

2. I skiftarbete har arbetstagaren en halv timmes måltidspaus, eller också ordnas möjlighet för honom att äta under arbetet vid tidpunkt som med tanke på skiftarbetet är lämpligast. Måltidspausen får då inte vara längre än 20 minuter.

3. Avvikande från ovan nämnda kan man inom ramen för arbetstidslagen lokalt avtala om annorlunda måltidspauser.

Protokollsanteckningar:

1. När den ordinarie arbetstiden är längre än sju timmar, har arbetstagaren en 15 minuters kaffepaus som räknas in i arbetstiden. Kaffepausen kan enligt lokal överenskommelse bytas ut mot två tio minuters pauser.

2. När den ordinarie arbetstiden är minst fyra timmar, har arbetstagaren en rekreationspaus på tio minuter som ingår i arbetstiden

3. Om en arbetstagare omedelbart efter den ordinarie arbetstidens slut stannar på övertid, tillåts han hålla en 15 minuters vilopaus som räknas ingå i arbetstiden, förutsatt att övertidsarbetet fortgår två timmar eller längre.

När övertidsarbetet fortgår över två timmar, får arbetstagaren dessutom en tio minuters vilopaus som räknas ingå i arbetstiden, förutsatt att övertidsarbetet fortgår totalt minst fyra timmar.

Om övertidsarbetet fortgår ännu över två timmar, får arbetstagaren med två timmars intervaller hålla ytterligare en tio minuters vilopaus, som räknas ingå i arbetstiden, förutsatt att övertidsarbetet fortgår minst två timmar efter det.

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

19 § Arbetstagarnas fridagar

1. Produktionssidans arbetstagare får, utöver söndag, lördagen som andra fridag, om inte annat krävs av produktionstekniska orsaker.

Arbetstagare som arbetar på avsändningsavdelningar, i lager, på styckningsavdelningar, köttpartilager, på förpackningsavdelningar och i reparationsverkstäder får på motsvarande sätt i genomsnitt varannan lördag ledig.

De lediga dagarna ges per vecka, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om att de ges som en eller flera sammanhängande ledigheter under samma kalenderår.

2. Lediga dagar är ytterligare kyrkliga högtidsdagar, nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen samt midsommar- och julafton.

Protokollsanteckning:

De kyrkliga högtidsdagarna är: trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag samt juldagen och annandag jul.

20 § Övertid och övertidsersättningar

Övertid

1. Övertidsarbete utförs vid behov med arbetstagarens samtycke inom lagstadgade gränser.

Övertidsersättningar

Dygnsövertid

2. När dygnsarbetstiden överstiger den ordinarie arbetstiden, betalas för de två första övertidstimmarna med 50 procent och för följande timmar med 100 procent förhöjd lön.

Förhöjt skift-, kvälls- och nattlägg

3. Till arbetstagare i skiftarbete betalas för övertidsarbete skifttillägget för det skift under vilket han utför övertidsarbete förhöjt med i lag stadgad förhöjning.
4. Till arbetstagare, som under ordinarie arbetstid får tillägg för kvälls- eller nattarbete, betalas dessa tillägg förhöjda när han utför övertidsarbete.
5. Om arbetstagarens övertidsarbete fortgår utan avbrott över dygnsskiftet till följande dygn, betalas övertidsersättning även för de timmar som går över på det nya dygnet. Dessa timmar beaktas emellertid inte när man räknar ut den ordinarie arbetstiden för detta senare dygn.

Helgafton

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

Protokollsanteckning:

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

Veckoövertid

7. För veckoövertid betalas för de första åtta timmarna med 50 procent och för följande timmar med 100 procent förhöjd lön oberoende om arbetet är dygns- eller veckoövertid.

Intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete

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

Vecka i vilken ingår högtidsdag

9. När den kollektivavtalsenliga ordinarie veckoarbetstiden i den arbetsvecka där trettondagen, påskdagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, självständighetsdagen, samt jul- och nyårsdagen ingår, är kortare än 40 timmar, betalas för timmar som överstiger den avtalsenliga veckoarbetstiden på sätt som har överenskommit om veckoövertid. Detta gäller inte kontinuerligt skiftarbete.

Arbetsveckor med mindre än 40 timmar

10. Om arbetstagaren är förhindrad att arbeta på grund av semester, sjukdom, olycksfall, permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller reservövning, beaktas dylika frånvarodagar, om de annars skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar, vid beräkning av övertidsersättning som om han då hade varit i arbete.

21 § Ersättning för morgontimmar

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

22 § Förhöjd lön för lördagsarbete

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

Tillämpningsanvisning:

I kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete betalas 100 procent för lördagens kvällsskift utöver ersättningen för dygns- och veckoövertid.

Förhöjd lön betalas inte samtidigt som förhöjningen för söndagsarbete.

IV ERSÄTTNINGAR

23 § Resekostnader och dagtraktamenten år 2017

1. Till arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och lön för resedygn samt dagtraktamente eller kostpenning enligt följande:
2. Arbetsgivaren betalar samtliga nödvändiga resekostnader, till vilka räknas priset för järnvägs-, båt- och andra biljetter i II klass, resgodsavgifter, samt om resan företas på natten, priset för sovplats i motsvarande klass.
3. Till arbetstagaren betalas ersättning per resedygn för tid som åtgått till resan, samt lön för arbete som eventuellt utförts på ordinarie arbetstid, sammanlagt för högst 16 timmar enligt följande:

Restimmar

- a) För det antal restimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt genomsnittlig timförtjänst. För övriga restimmar, likväl för högst åtta timmar, betalas ersättning enligt timlön.
- b) Om arbetsgivaren har ordnat med sovplats för arbetstagaren, betalas ovan nämnda ersättning inte för tiden mellan kl. 21.00 och 07.00.

Dagtraktamente

4. Beroende på hur lång tid som har åtgått till arbetsresan och på resmålet är dagtraktamentena följande:

Fullt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över tio timmar. Fullt dagtraktamente är 41 euro.

Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan har varat över sex timmar. Det partiella dagtraktamentet är 19 euro.

Om arbetstagaren under något resdygn får avgiftsfri kost eller kost som ingår i biljettpriset, betalas hälften av det fulla dagtraktamentet. Med avgiftsfri kost avses när det gäller fullt dagtraktamente två måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente eller dagtraktamente för ofullgånget dygn en avgiftsfri måltid.

För ofullgångna dygn i samband med resan, som omfattar minst två och högst sex timmar, betalas 19 euro.

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

Nattraktamente

5. Nattraktamente, 12 euro, betalas för sådant resdygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket avgiftsfri inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren, eller han inte har fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan. Nattraktamente betalas dock inte om arbetstagaren obefogat har lämnat den av arbetsgivaren reserverade och anvisade inkvarteringsmöjligheten outnyttjad.

Ersättning för användning av egen bil

6. För användning av egen bil betalas i ersättning 41 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.

Kostpenning, extra resekostnader samt ersättning för den tid som har använts till resan

7. Om arbetet utförs på en sådan plats att arbetstagaren därför avviker från det normala är förhindrad att under måltidspausen inta sin måltid hemma eller på fabriken, betalas till honom, om inte fullvärdig avgiftsfri kost erbjuds på arbetsplatsen, kostpenning på 10,25 euro. Därtill ersätts arbetstagaren för extra resekostnader och vederbörande parter avtalar sinsemellan om ersättning för den tid som har använts till resan.

I företagets resereglemente kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf, om det avviker alternativet leder till ett i genomsnitt lika fördelaktigt resultat för arbetstagaren.

24 § Utryckningsarbete och beredskap

1. När en arbetstagare, sedan han lämnat arbetsplatsen, kallas till utryckningsarbete utom sin ordinarie arbetstid, betalas till honom minst en timmes lön samt övertidsersättning, om arbetet är övertidsarbete. Därtill betalas en särskild utryckningspenning enligt följande:

a) Om kallelsen till utryckningsarbetet har getts efter ordinarie arbetstid eller på arbetstagarens fridag, men före klockan 21.00, betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.

b) Om kallelsen har getts mellan klockan 21.00 och 06.00, betalas en ersättning som motsvarar tre timmars genomsnittlig timförtjänst. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, är övertidsersättningen för i denna punkt nämnda fall omedelbart 100 procent.

När en arbetstagare under ordinarie arbetstid som slutar klockan 16.00 meddelas att han samma dag, sedan han lämnat arbetsplatsen, ska återvända till övertidsarbete som börjar efter klockan 21.00, betalas till honom en ovan i punkt a) nämnd extra ersättning motsvarande två timmars genomsnittlig timförtjänst utan övertidstillägg.

2. När en arbetstagare enligt avtal, i vilken beredskapstidens längd ska fastställas, är skyldig att vistas i sin bostad, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, betalas till honom för dylik beredskapstid lön motsvarande hälften av hans genomsnittliga timförtjänst utan att beredskapstiden räknas med i arbetstiden.

Om separat avtalas, att arbetstagaren i övrigt är skyldig att hålla sig i beredskap så att han vid behov kan kallas till arbete, ska man samtidigt avtala även om ersättningen för beredskapen. Ersättningen beror på hur stora begränsningar i fritiden som förorsakas och är minst 20 procent av lönen enligt genomsnittlig timförtjänst.

Bestämmelserna om utryckningsarbete tillämpas inte för arbetstagare, som kallas till arbete från beredskap enligt denna punkt.

V FRÅNVARO MED LÖN

25 § Söckenhelgsersättning

Söckenhelger som ersätts

1. För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommaraftonen, julaftonen samt juldagen och annandag jul betalas i söckenhelgsersättning åtta timmars lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

När trettondagen infaller på annan vardag än lördag, betalas för den söckenhelgsersättning enligt 1 stycket.

För en självständighetsdag som infaller på en fredag, eller när arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas söckenhelgsersättning enligt denna paragraf.

Förutsättningar

2. Söckenhelgsersättning betalas likväl endast till arbetstagare vars anställning under den sex månaders tidsperiod som har föregått söckenhelgen fortgått i en eller flera perioder sammanlagt minst tre månader, samt förutsatt att arbetstagaren varit i arbete enligt arbetstidsschemat arbetsdagen närmast före och efter söckenhelgen eller under den ena av dessa dagar, om frånvaron skett med arbetsgivarens medgivande eller orsaken har varit sjukdom, deltagande i reservövning, permittering eller annat godtagbart.

Protokollsanteckningar:

1. Söckenhelgsersättning betalas även om frånvaron skett med arbetsgivarens tillstånd.

2. Till arbetstagare som är i arbete under söckenhelger eller på självständighetsdagen betalas söckenhelgsersättning enligt denna paragraf.

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

Man kan inte ange någon allmän regel för hur lång en godtagbar försening kan vara. Frågan ska sålunda avgöras från fall till fall. Beaktas bör likväl, att inte vilken kort fördröjning som helst som sådan utgör orsak till att arbetstagaren går miste om söckenhelgsersättningen.

3. Söckenhelgsersättning betalas till arbetstagare som avses i denna paragraf även för söckenhelg som infaller under semester, under sjukdom som har fortgått högst tre månader före söckenhelgen, under frånvaro med lön på grund av barns sjukdom enligt 29 §, under moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet, samt under permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker som har fortgått högst två veckor före söckenhelgen.

Dessutom betalas söckenhelg ersättning om söckenhelgen infaller på arbetstagarens fridag (t.ex. lördag och söndag), oberoende om arbetstagaren har varit i arbete under denna dag eller inte.

Deltidsanställda

4. Till deltidanställda arbetstagare betalas söckenhelg ersättning i proportion till hur stor del av den fulla arbetstiden hans arbetstid utgör.

Arbetstagare med månadslön

5. Söckenhelg ersättning betalas inte till arbetstagare med månadslön.

26 § Första maj

1. Första maj är en ledig dag med lön. Lön för första maj betalas även när denna dag infaller under semester, under sjukdom som fortgått högst tre månader eller under lagstadgad moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.

2. För arbetstagare som arbetar mot prestationslön beräknas timlönen enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

3. Till arbetstagare med månadslön betalas inte lön för första maj som infaller på en fridag.

27 § Sjuklön

1. Till en arbetstagare, som enligt av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom, olycksfall eller karantän som föreskrivits på basis av 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar är förhindrad att arbeta, betalar arbetsgivaren sjuklön för arbetsdagarna i kalenderperioden enligt följande:

Anställning som före arbetsförmågan
fortgått oavbrutet

minst 1 månad, men under 3 år
3 år, men under 5 år
5 år, men under 10 år
10 år eller längre

Kalenderperiod
28 dagar
35 dagar
42 dagar
56 dagar

2. Sjuklön 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, förutsätts i fråga om betalning av sjuklön en veckas anställningstid.

Tillämpningsanvisning:

I säsongbetonade arbeten tillämpas förutsättningen om en veckas anställning då arbetstagarens anställning fortlöpande har pågått minst tre månader och han återvänder till säsongbetonat arbete inom tio månader från det att den föregående säsongbetonade anställningen upphört.

Kravet på en månads anställningsförhållande tillämpas inte i fråga om olycksfall i arbetet.

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

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

4. Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren att han insjuknat.

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

5. Arbetstagaren går med på att på arbetsgivarens begäran undersökas av arbetsgivarens egen eller av arbetsgivaren namngiven läkare. Arbetsgivaren står i detta fall för eventuellt läkararvode.

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

7. Sjuklönen räknas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalets 12 §.

Avvikande från ovan nämnda kan lokalt avtalas om annat betalningsförfarande.

8. Arbetsgivaren betalar sjuklönen i dess helhet till arbetstagaren i samband med den normala löneutbetalningen, varvid arbetsgivaren lyfter den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning, som för samma tid enligt lag eller avtal ska tillfalla arbetstagaren, dock högst den lön som arbetsgivaren har betalat. Lokalt kan avtalas om annat betalningsförfarande.

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

Om dagpenning inte betalas på arbetstagarens egen förskyllan, eller om den betalas till ett mindre belopp än arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen avdra den del, som på grund av arbetstagarens förfaringssätt, helt eller delvis blivit obetalt av den i sjukförsäkringslagen stadgade dagpenningen.

10. Om arbetstagaren insjuknar på nytt i samma sjukdom inom 30 dagar från den dag för vilken till arbetstagaren senast betalades sjuklön eller sjukdagpenning, räknas den kalenderperiod för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön som en sjukdomsperiod.

Tillämpningsanvisningar:

1. Arbetsoförmågan fastslås i första hand med intyg som läkare utfärdar i detta syfte, om inte denna anvisning föranleder annat.

2. Sjukdomsfallen kan vid pågående epidemier vara så många, att det blir svårt att få tid hos läkaren. Samma situation kan uppstå tillfälligt även då läkartjänster inte finns att tillgå i tillräcklig grad för att saken i övrigt skulle kunna skötas.

I ovan nämnda situationer kan en sjukdom anses vara konstaterad då en företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av sin undersökning meddelar symtom samt eventuellt behov av sjukledighet upp till högst tre dygn åt gången förutsatt att det är samma person som utfärdar intyget vid återfall. Härvid ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter dock, att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan denne utfärdar intyget om sjukledighet tillsammans med läkare har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

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

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

28 § Insjuknat barn

1. Om ett eget barn under tio år, eller annat barn under tio år som varaktigt bor i samma hem, insjuknar akut, betalas ersättning till modern eller fadern, eller i det senare fallet till den person som är barnets vårdnadshavare och som utan att ha ingått äktenskap varaktigt lever med barnets mor eller far i gemensamt hushåll i äktenskapslika förhållanden (nedan föräldrar) för nödvändig, kortvarig, tillfällig frånvaro för att ordna barnets vård eller för att vårda barnet enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om sjuklön.

En förutsättning för att ersättningen ska betalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar, och att en utredning över frånvaron enligt kollektivavtalets bestämmelser om betalning av sjuklön företes. Ovan nämnda tillämpas även på ensamstående vårdnadshavare.

Vid återfall i samma sjukdom betalas ersättning endast till den ena av föräldrarna. Arbetsgivaren har vid behov rätt att få en utredning över att bara den ena av föräldrarna har använt sig av sin rätt till frånvaro.

2. Om ordnandet av vården eller vården fortgår en, två eller tre dagar, räknas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet. En förutsättning för att ersättning ska betalas är att en likadan utredning över barnets insjuknande och frånvaro på grund av det företes som den utredning som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis i företaget krävs över arbetstagares egen sjukdom. Frånvarodagar med lön på grund av barns insjuknande likställs med sådana dagar i semesterlagen som motsvarar dagar i arbete.

3. Om en arbetstagare, som är vårdnadshavare för sitt minderåriga barn, på grund av barnets insjuknande är tvungen att stanna hemma för att vårda barnet, ska detta räknas som godtagbar orsak till frånvaro, förutsatt att arbetsgivaren omedelbart informeras om saken.

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

Tillämpningsanvisningar:

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

En förutsättning för frånvaro är att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand borde sträva efter att ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt, kan arbetstagaren själv stanna hemma för att vårda barnet. I frånvarofall krävs av föräldrarna som utredning över nödvändigheten att vara frånvarande endast uppgift om dagvårdsplatsens samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjlighet och lämplighet för uppgiften. Detta innebär att arbetsgivaren inte behöver förses med utredning över brist på vårdare såsom grannar, kommunala hemvårdare m.fl. Med familjemedlemmar avses barnets far eller morföräldrar, äldre syskon samt övriga som lever i samma hushåll som arbetstagaren.

Ensamstående vårdnadshavare

Som ensamstående vårdnadshavare 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 pågående arbetsdag

Om ett barn insjuknar mitt under förälderns arbetsdag, betalas för denna dag lön fram till utgången av arbetsskiftet. Dagen efter insjuknandet är den första frånvarodagen enligt punkt 2.

Återfall i samma sjukdom

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

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

Frånvarons längd

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

När båda föräldrarna arbetar i skift

Om barnets föräldrar är anställda av samma arbetsgivare i skiftarbete så, att föräldrarnas arbetsskift infaller i följd, reserveras den förälder som är hemma möjlighet, att utan att gå miste om sin lön, vårda sitt akut insjuknade barn tills den andra föräldern återvänder hem från sitt skift. Längden på en dylik frånvaro med lön är den tid som går åt till resorna till och från arbetet.

29 § Lön under moderskapsledighet samt adoption

1. En arbetstagare, vars anställningsförhållande har fortgått minst sex månader före barnsbörd, får under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som ingår i en period av 42 dagar 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 moderskapsledighetens lön avdras det som arbetstagaren på grund av nedkomsten får i moderskapspenning för samma period eller därmed jämförbar annan ersättning, som enligt lag eller avtal tillkommer henne.

Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av denna ersättning från moderskapsledighetens lön till den del ersättningen betalas till arbetstagaren på basis av frivillig försäkring som arbetstagaren helt eller delvis har bekostat själv.

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

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

5. Lönen för moderskapsledigheten räknas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten enligt 12 § i kollektivavtalet.

6. När en arbetstagare till följd av adoption av barn under skolåldern är frånvarande från arbetet högst 12 månader, och hon har avtalat med arbetsgivaren om frånvaron, anses inte hennes anställningsförhållande 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 sex dagars kalenderperiod från början av faderskapsledighet enligt arbetsavtalslagen.

30 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall för den tid av ordinarie arbetstimmar som vederbörande går miste om på grund av hälsokontroller 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. På samma sätt går man till väga i fråga om undersökningar enligt lagen om unga arbetstagare (998/93) och strålskyddslagen (592/91). Samma regel tillämpas ytterligare i fråga om de undersökningar som förutsätts i social- och hälsovårdsministeriets beslut (1484/2001) för arbetstagare som inom samma företag flyttas till arbete för vilket läkarundersökningen krävs.

Till en arbetstagare som skickas till undersökningar enligt ovan nämnda lagrum, eller som vid sådan undersökning remitteras till efterkontroll, betalar arbetsgivaren ersättning även för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort, betalar arbetsgivaren dessutom dagtraktamente.

Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall är följande:
Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter a–e)

Det ska vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren ska förete av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur lång tid som åtgått till läkarundersökningen inklusive vänte- och rimliga restider.

I övriga än i föregående stycke nämnda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte inom rimlig tid (i normala fall t.ex. inom en vecka) kan ordnas utom arbetstid. Arbetstagaren ska förete tillförlitlig utredning över att mottagningstid inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om läkarbesöket på förhand. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, ska anmälan göras omedelbart, när det är möjligt.

Läkarundersökning ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.

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

Inkomstbortfall ersätts inte, om sjukdomen förorsakats av eget grovt vållande eller avsiktligt.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfall ersätts:

a) Ny sjukdom eller återfall

Inkomstbortfallet ersätts för tid som åtgår till läkarundersökning vid vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga till följd av läkares undersökningsåtgärd omfattande högst ett dygn.

När arbetstagaren på grund av sjukdomssymtom har intagits på sjukhus för observation eller undersökning. Härvid iaktas bestämmelserna om sjuklön.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

Vid kronisk sjukdom för tid som åtgår till läkarundersökning under förutsättning att det är fråga om undersökning för fastställande av vård och den utförs av specialist inom respektive område.

Då sjukdomen förvärras väsentligt, och det därför har varit nödvändigt för arbetstagaren att söka sig till läkare för undersökning.

För tid som åtgår till undersökning av specialist, vilken är nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tid som åtgår till nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för annan tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte kan fås utom arbetstid.

Vid arbetsförmåga till följd av vård som är nödvändig vid cancersjukdom. Härvid iakttas bestämmelserna om sjuklön.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara föreskriven av läkare och således utgöra en del av undersökningen. Inkomstbortfallet för tid som åtgår till separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till ovan nämnda laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid, eller om sjukdomen förutsätter undersökning under bestämd tid på dygnet. Kravet på undersökning på bestämd tid ska verifieras med läkarintyg.

d) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

För tid som åtgår till undersökning för att läkare eller hälsocentral ska kunna utfärda det intyg som krävs för att moderskapspenning ska utbetalas. Arbetsgivaren ska dock ersätta gravid arbetstagare för inkomstbortfall till följd av medicinska undersökningar före nedkomsten, om dessa undersökningar inte kan göras utom arbetstid.

e) Akut tandsjukdom

För tid som åtgår till vård, när akut tandsjukdom före vården förorsakar arbetsförmåga och sjukdomen kräver vård samma dag eller arbetsskift och arbetstagaren inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkaren.

3. Beräkning

Det ovan i punkterna 1–2 nämnda inkomstbortfallet fastställs enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om beräkning och samordning av sjuklön. På samma sätt iakttas i fråga om det dagtraktamente som nämns i 1:sta punktens andra stycke kollektivavtalets bestämmelser om ersättning av resekostnader.

31 § Särskilda ersättningar

1. Födelsedagar

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

2. Vigsel

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

3. Begravning

En arbetstagare har rätt att få en ledig dag med lön för att ordna en nära anhörigs begravning eller för begravningsdagen.

Om en nära anhörigs begravning försiggår så långt borta att man inte skäligen kan förutsätta att arbetstagaren med allmänna fortskaffningsmedel kan resa till begravningen eller tillbaka till sin hemort på begravningsdagen, får han, om resan sker på hans arbetsdag, en fridag med lön för resan.

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

4. Förtroendeuppdrag

Semesterförmånerna minskas inte för en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller i för kommunala eller statliga val lagstadgad valnämnd eller kommission om dessa organs möte hålls under hans arbetstid. Om nämnda organs möte hålls under hans arbetstid, betalas till honom skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del ersättningen för inkomstbortfallet eventuellt understiger lönen. Skillnaden betalas när arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.

5. Värnpliktsuppbåd

Arbetstagaren ersätts för inkomstbortfall till följd av värnpliktsuppbåd.

En arbetstagare som deltar i separat läkarundersökning som hänför sig till värnpliktsuppbådet får ersättning för inkomstbortfall för den tid som han enligt godtagbar utredning under sin ordinarie arbetstid till följd av undersökningen har varit tvungen att vara frånvarande från arbetet.

6. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor

Till en arbetstagare som söker sig till frivillig militärtjänstgöring ersätts inkomstbortfallet till följd av deltagande i urvalstillfälle för frivillig militärtjänstgöring för kvinnor.

7. Reservövningar

Arbetstagaren har för den tid som han deltar i reservövning rätt att sammanlagt med den reservistlön som staten betalar åtnjuta full löneförmån.

8. Ersättningsgrund

Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas på basis av den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalets 12 §.

VI SEMESTER OCH SEMESTERPREMIE

32 § Semester

1. Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen.

Protokollsanteckning:

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

2. Semesterlön och semesterersättning

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 Livsmedelsarbetareförbund SEL rf.

Uppdelad semester

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

Arbetsgivaren har, om det för företagets verksamhet är nödvändigt, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (3 veckor) i en följd utanför semesterperioden.

Arbetsgivaren ska förhandla med arbetstagaren före en dylik uppdelning av semestern, innan tiden för den del av semestern som ges utanför semesterperioden fastställs. För den del av den lagstadgade semestern som ges utanför semesterperioden betalas, om semestern inte ges en och en halv gång längre, förutom vad som annars har avtalats om semesterpremie dessutom en semesterpremie om 50 procent.

Ovan nämnda arrangemang kan dock inte tillämpas på arbetstagare som vid utgången av ifrågavarande semesterkvalifikationsår (31.3) har varit anställda hos samma arbetsgivare minst tio år.

Protokollsanteckning:

En arbetstagare vars anställningsförhållande vid kvalifikationsårets utgång har fortgått utan avbrott minst tio år, och som har kommit överens med arbetsgivaren om att flytta en del av den 24 dagar långa semestern utanför semesterperioden, får två dagar av den flyttade semestern fördubblade vid tidpunkt som arbetsgivaren fastställer, eller betalas för de två flyttade semesterdagarna, utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpremie, en semesterpremie som är 100 procent av semesterlönen för dessa dagar.

33 § Semesterpremie

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

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

Semesterpremie betalas även i samband med eventuell semesterersättning, om anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv. När ett arbetsavtal, som har ingåtts för viss tid, upphör, anses detta inte vara sådan orsak som beror på arbetstagaren själv.

Till en arbetstagare som avgår med ålders- eller sjukpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie räknad på den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.

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

Om betalning av semesterpremie kan avtalas även på annat sätt.

Tillämpningsanvisningar:

1. Enligt andra stycket i bestämmelsen betalas hälften av semesterpremien i samband med utbetalningen av semesterlönen. Den andra hälften betalas när lönen för den första arbetsdagen efter semestern utbetalas, eller skulle ha utbetalats, om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet.

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

2. Enligt paragrafens tredje stycke betalas semesterpremie även i samband med eventuell semesterersättning, om anställningen upphör under semesterperioden av orsak som inte beror på arbetstagaren själv. Bestämmelsen ska tolkas på följande sätt:

– Semesterpremien betalas räknad på semesterersättningen för föregående kvalifikationsår – inte på semesterersättningen för det senaste ofullständiga kvalifikationsåret.

Till en arbetstagare som går i pension enligt fjärde stycket betalas semesterpremie även på semesterersättning för ofullständigt kvalifikationsår.

– Om arbetsgivaren under pågående semesterperiod upphäver en arbetstagares anställning under dennes semester av annan orsak än sådan som beror på arbetstagaren själv, betalas till arbetstagaren även semesterpremiens senare del. Om arbetstagaren inte har beviljats semester innan anställningen har upphävts på detta sätt, utbetalas till honom full semesterpremie.

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

34 § Arbetskläder, skodon och hygien

Arbetstagaren ska under arbetstiden iaktta största hygien. Arbetsgivaren reserverar ett varmt omklädningsrum för arbetstagarna där det finns dricksvatten, tvättattiraljer och en sittplats för varje arbetstagare.

Arbetsgivaren bekostar samtliga nödvändiga arbetsredskap samt arbetstagarnas arbetsrockar, handdukar, förkläden och arbetsbyxor och sköter rengöringen av dem.

Skodon

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen använda och förvara arbetsskor som uppfyller kraven på arbetarskydd och hygien.

Arbetsgivaren skaffar en gång om året ovan nämnda skodon till arbetstagare vars anställning har fortgått över tre månader.

Arbetsgivaren kan dock alternativt av grundad orsak förutsätta att arbetstagaren skaffar ovan nämnda arbetsskor själv, varvid arbetsgivaren en gång om året mot verifikat ersätter arbetstagaren kostnaderna för skorna upp till högst 60 euro.

För arbetstagarna i slakterier bekostar arbetsgivaren dessutom gummistövlar.

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

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar, att arbetsgivare i korvfabriker bekostar gummistövlar för kokare, saltare, autoklavarbetstagare och städare, om arbetsförhållandena är sådana att stövlar behövs.

35 § Skyddskläder

Förbunden är ense om att arbetsgivaren, i fall där han inte har lagstadgad skyldighet att förse arbetstagaren med skyddskläder eller skyddsutrustning, men man gemensamt har konstaterat att användning av skyddskläder eller skyddsutrustning väsentligt förbättrar arbetsförhållandena och minskar olycksfallen i arbetet, ersätter anskaffningen av och underhållskostnaderna för sådan utrustning, om företagets arbetarskyddskommission enhälligt med stöd av expertutlåtanden, olycksfalls- och yrkessjukdomsstatistik eller på andra motsvarande grunder har konstaterat att utrustningen är nödvändig. I oklara fall kan frågan underställas branschkommittén för utredning och undersökning.

36 § Arbetarskydd

1. Vid användning av kemikalier, lösnings- o.a. medel som eventuellt är farliga för arbetstagarnas hälsa ska arbetsgivaren för arbetstagaren redogöra för dessa ämnens eventuella skadliga verkan, samt se till att vederbörliga skyddsåtgärder vidtas.

Avtalsparterna anser det önskvärt att sakkunskapen hos Institutet för arbetshygien utnyttjas, då man finner det vara skäl att på arbetsplatser som omfattas av detta avtal undersöka på vilket sätt damm, värme och andra luftföroreningar påverkar arbetstagarnas arbetsförhållanden.

2. Vägran att utföra arbete, för vilket av myndigheterna föreskrivna säkerhetsåtgärder inte vidtagits, ska inte räknas som sådan vägran som strider mot kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna förutsätter att specialutrustning, såsom sticksäkra skyddsförkläden, anskaffas till de avdelningar där detta anses nödvändigt.

37 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt centralförbundens avtal.

38 § Kontroll

1. Arbetsgivaren har rätt att ordna arbetstids- och produktionskontroll med hjälp av kontrollur eller andra kontrollinstrument. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

2. Arbetstagarna är skyldiga att underkasta sig kontroll när de avlägsnar sig från fabriken. Den som utför kontrollen ska vara av samma kön som den som kontrolleras och kontrollen ska ske på sådan plats att den inte väcker uppmärksamhet.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen ovan i punkt 2 iakttas dock endast när det gäller tillämpningsområden där den hittills har tillämpats.

39 § Skötsel av arbetsredskap

Arbetsgivarens arbetsredskap och maskiner såsom även råvaror och förnödenheter, halvfabrikat och fabrikat ska skötas väl och hanteras försiktigt och omsorgsfullt i arbetet.

VIII FACKFÖRENING

40 § Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Om arbetstagaren har gett fullmakt till det, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna till Finlands Livsmedelsarbetareförbund från arbetstagarens lön per löneperiod och överför dem till det bankkonto som Finlands Livsmedelsarbetareförbund anvisat. Vid årets slut ges arbetstagaren ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen.

Protokollsanteckningar:

1. Arbetsgivarens företrädare ska för en ny arbetstagare i korthet redogöra för organisations- och förhandlingsrelationerna, meddela namnet på den som fungerar som huvudförtroendeman för arbetstagarna samt när och var huvudförtroendemannen är anträffbar.

2. När en arbetstagares anställningsförhållande upphör, meddelas detta på arbetsgivarens försorg till arbetstagarnas huvudförtroendeman med användning av slutanmälan.

41 § Förtroendemän

1. För huvudförtroendemannen ordnas befrielse från arbetet enligt förtroendemannaavtalet för skötseln av förtroendemannauppgifterna, samt betalas ersättning enligt nämnda avtal på följande sätt:

Befrielse från arbetet, ersättning

Antal arbetstagare	Befrielse tim./vecka	Ersättning €/månad
10 - 20	-	59
21 - 50	4	83
51 - 100	8	88
101 - 200	14	96
201 - 300	20	106
301 - 380	28	119
381 - 420	34	128
421 eller över	helt befriad	143

2. Huvudförtroendemannens fritid och ersättning fastställs på basis av det genomsnittliga antalet arbetstagare per sista augusti och sista februari.

Tillämpningsanvisning:

Beräkningsexempel:

Den 31.8.2014 är antalet arbetstagare 280 och 28.2.2015 är antalet arbetstagare 250. Det genomsnittliga antalet arbetstagare är 265 (280 + 250 dividerat med 2). Från 1.3.2015 är befrielsen 20 timmar i veckan och ersättningen 106 € i månaden.

Om det vid nämnda tidpunkter förekommer stora avvikelser i antalet arbetstagare, kan man genom gemensamma förhandlingar avvika från ovan nämnda beräkningsgrund.

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

4. För att kunna sköta sin uppgift har huvudförtroendemannen rätt att kvartalsvis konfidentiellt få följande uppgifter om arbetstagarna:

1) om nya arbetstagare

- namn
- arbetsavdelning
- lönegrupp

2) uppgifter om arbetstagare som har avgått

5. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen rätt att, efter det att Finlands Livsmedelsindustriförbunds lönestatistik har färdigställts, konfidentiellt få statistikuppgifter om arbetstagarnas löner: den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid utan särskilda skift- eller miljötillägg eller söndags eller övertidsförhöjningar

- per lönegrupp
- per lönesättningsform
- män och kvinnor skilt för sig

Huvudförtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om den genomsnittliga timförtjänsten för arbetstagargrupper om mindre än sex personer. Ovan nämnda uppgifter ges till huvudförtroendemannen inom rimlig tid efter det att branschens statistik över arbetstagarnas löner har färdigställts.

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

Protokollsanteckning:

På särskild begäran överlämnas en kopia eller annan skriftlig utredning över förteckningen med två månaders mellanrum.

42 § Arbetarskyddsfullmäktig

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

Antal arbetstagare	Ersättning €/mån.
10 - 20	59
21 - 50	83
51 - 100	88
101 - 200	96
201 - 300	106
301 - 380	119
381 - 420	128
över 420	143

1. Längden av arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet beräknas med hjälp av koefficienter som har fastställts för de olika branscherna. Bilaga 6, sid. 108.

2. Arbetarskyddsfullmäktigens fritid och ersättning beräknas utgående från det genomsnittliga antalet arbetstagare per sista augusti och sista februari.

Tillämpningsanvisning:**Beräkningsexempel:**

Den 31.8.2014 är antalet arbetstagare 280 och 28.2.2015 är antalet arbetstagare 250. Det genomsnittliga antalet arbetstagare är 265 (280 + 250 dividerat med 2). Från 1.3.2015 är befrielsen 20 timmar i veckan och ersättningen 106 € i månaden.

43 § Fackföreningsutbildning

Arbetstagarna ges, då det utan kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet är möjligt, tillfälle att delta i kurser som ordnas av FFC och dess medlemsförbund utan att anställningsförhållandet bryts. Anmälan om avsikt att delta i kurs ska, när kursen pågår högst en vecka, göras minst två veckor före kursens början, och om det gäller en längre kurs, minst sex veckor före.

Deltagande i kurs som pågår en månad eller kortare tid minskar inte arbetstagarens semester- eller andra rättigheter som hänför sig till anställningen.

44 § Användning av anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf och dess lokalavdelningar får på fabriksområdet fästas endast på anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelandena får inte strida mot detta kollektivavtal eller innehålla något som kränker någondera parten.

Andra meddelanden får inte fästas på anslagstavlor.

45 § Möten på arbetsplatsen

Registrerad underförening till Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf som är part i detta kollektivavtal och dess avdelning på arbetsplatsen, arbetslag eller motsvarande har möjlighet att utom arbetstid (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt vid särskild överenskommelse även under tid som ingår i veckovilan) ordna möten för att behandla frågor som ansluter sig till arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. Om möte på arbetsplatsen eller annan plats som avses i detta avtal ska om möjligt avtalas med arbetsgivaren tre dagar före mötet.

2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som arbetsgivaren innehar, antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns att tillgå, ska man vid behov förhandla om frågan för att nå en ändamålsenlig lösning.

Vid val av mötesplats ska man bl.a. beakta att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

3. Den organisation som har reserverat mötesutrymmena samt arrangörerna ansvarar för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalerna. Organisationens förtroendevalda ska närvara vid mötet.

4. Mötets arrangörer har rätt att till mötet bjuda in företrädare för förbund som är part i kollektivavtalet, företrädare för dess underförening eller för respektive centralorganisationer.

46 § Besök på arbetsplatsen

Funktionärerna i Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf ges möjlighet att, efter att ha kommit överens om det med fabriken ledning, tillsammans med en representant för fabriken och vederbörande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna vid fabriken, bekanta sig med förhållandena vid industrianläggning som omfattas av detta kollektivavtal.

IX ARBETSFRED

47 § Avtalets bindande verkan

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

48 § Förhandlingsordning

1. Varje arbetstagare vänder sig till sin chef eller arbetsgivare i frågor som gäller honom personligen, om det inte är fråga om tillämpning eller tolkning av kollektivavtalet.

Förhandlingsskyldighet

2. Om meningsskiljaktigheter uppstår mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gällande tillämpning och tolkning av eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen utan onödigt dröjsmål försöka nå enighet genom lokala förhandlingar. Om frågan inte går att lösa på arbetsplatsen, kan den föras till förbunden för avgörande.

Till förbunden för avgörande

3. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande, ska över ärendet uppgöras en promemoria, som undertecknas av båda parter, och i vilken man i korthet redogör för meningsskiljaktigheten samt för vardera partens ståndpunkt. Ett exemplar av promemorian ska ges till de båda lokala parterna.

Protokollsanteckning:

När en lokal part har meddelat att han önskar föra ärendet till förbunden för avgörande, ska promemorian uppgöras utan onödigt dröjsmål, dock senast två veckor efter det den lokala parten krävt att ärendet ska föras till förbunden.

När en meningsskiljaktighet har lämnats till förbunden för avgörande, är utgångspunkten den, att förbunden ska avtala om att inleda förhandlingarna i fråga om uppsägnings- och hävningsfall inom två veckor och i andra fall inom fyra veckor från det att promemorian kommit till vardera förbundets kännedom.

49 § Fredsplikt

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

50 § Avtalets ikraftträdande

Detta kollektivavtal träder i kraft 1.2.2017.

51 § Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal är i kraft till 31.1.2021. och gäller därefter ett år i sänder, om inte någondera parten senast en månad före dess utgång har sagt upp avtalet skriftligen. Oberoende av uppsägning är bestämmelserna i detta kollektivavtal 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 13 oktober 2016

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

Heikki Juutinen

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Veli-Matti Kuntonen

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

1. Principerna för hur tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad fastställs avtalas lokalt.
2. Ovan nämnda avtalade tillägg kan inte kringskäras 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 för 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 miljötillägg avses endast klart avvikande förhållanden.
6. De gamla lönegrunderna upphör att gälla när det nya systemet tas i bruk.

AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING 2003

FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN I LIVSMEDELSBRANSCHERNA

1. Tillämpningsområde

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

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

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

Avtalsbaserad förlängning av semestern räknas inte som sådan semester som överstiger 30 dagar som nämns i denna punkt och i 2 punkten andra stycket.

Se underteckningsprotokollet 10 § (bl.a. deltidspension, deltidstillägg, partiell vårdledighet, deltidssjukpension samt deltidsoflycksfallspension), sid. 5.

2. Hur arbetstidsförkortningen verkställs

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

Från arbetstidsförkortningen avdras andra än i 1 punkten nämnda avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar, vilka förkortar den årliga arbetstiden.

3. Hur ledighet tjänas in

I de i 1 punkten nämnda arbetstidsformerna tjänar arbetstagaren under ett kalenderår in ledig tid för ordinarie arbetsdagar enligt följande:

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

"	153	"	9
"	170	"	10
"	187	"	11
"	210	"	12,5

Med arbetstid likställs även:

- sådana dagar i arbetstidsschemat som arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom, olycksfall eller karantän enligt 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar, för vilka arbetsgivaren betalar sjuklön,
- utbildningstid även om arbetsgivaren bekostar den endast delvis, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet,
- tid som åtgår till kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens samt av dessa tillsatta nämnders samt övriga permanenta organs möten,
- tid som åtgår till Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsmöten, förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöten,
- arbetstagarens egen vigsel, samt 50- och 60-årsdag,
- nära anhörigs begravning och begravningsarrangemang samt eventuell resdag i samband med den,
- semesterns förlängningsdel
- barnbördsledighet under 42 dagar,
- ledighet för att vårda eller ordna vård för barn under 10 år som insjuknat,
- dagar för uppbåd och reservövning,
- permittering under högst 30 dagar om året,
- de dagar med vilka arbetstiden enligt detta avtal förkortas.

Tiden i ovan nämnda förteckning likställs med arbetad tid, till den del den enligt arbetstidsschemat utgör ordinarie arbetstid.

En dag som man på förhand vet att enligt kollektivavtalet på andra grunder ska ges som fridag, kan inte fastställas som ledig dag.

4. Hur ledigheten ges

Under kalenderåret intjänad ledighet ska beviljas arbetstagaren senast före utgången av april månad följande år, om man inte lokalt kommer överens om annat. Ledigheten ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. När ledigheten ges iaktas minst en veckas anmälningsstid om inte annat avtalas lokalt.

Ledigheten ges om minst ett arbetsskift åt gången om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat. Man ska i första hand sträva efter att avtala om hur ledigheten ges. Avtalad tillfällig frånvaro från arbetet på framställning av arbetstagaren räknas som arbetstidsförkortning, om inte annat avtalas. Om arbetstagarens anställning upphör, och ledigheten inte getts före det, betalas lön enligt genomsnittlig timförtjänst motsvarande den ledighet som arbetstagaren har tjänat in.

Om arbetstagaren då anställningen upphör har fått för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön från arbetstagarens slutlikvid.

5. Förvärsinkomstnivå

Till arbetstagare med timlön betalas ersättning för den lediga tiden utgående från den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet. Ersättningen betalas i samband med lönen för den löneperiod under vilken ledigheten hålls.

Till arbetstagare med månadslön ersätts inkomstbortfallet så att månadslönen förblir oförändrad.

6. Dygnsövertid

När man genomför arbetstidsförkortning genom att förkorta dygnsarbetstiden ersätts den arbetstid som överstiger den förkortade arbetstiden såsom dygnsövertid.

7. Veckoövertid

När man räknar ut veckoövertid minskar den ledighet som getts enligt detta avtal i motsvarande mån antalet ordinarie arbetstimmar under ifrågavarande vecka.

8. Semester

När semester ges räknas även ovan i punkt 3 nämnda lediga dagar som sådan tid som enligt semesterlagen 3 § likställs med arbetad tid.

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 att omfattas av detta avtal när han har arbetat 40/ minst 37,5 timmars arbetsveckor under minst fyra veckor i följd.

Tillämpningsanvisning:

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

10. Frågor i anslutning till arbetstidsförkortningen

Förtroendemannen har rätt att till den av förbunden gemensamt tillsatta arbetstidsgruppen för avgörande föra situationer där arbetsgivaren och arbetstagarna eventuellt har kommit överens om att byta ut högst hälften av arbetstidsförkortningsledigheten mot penningersättning enligt enkel timlön så att ledigheten till följd av arbetstidsförkortningen förblir oförändrade 100 timmar. Avtalen ska ges till förtroendemannen för kännedom.

11. Giltighetstid

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

BILAGA 3**AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2005**

1 § Den ordinarie arbetstiden är i intermittent treskiftsarbete i medeltal 35,8 timmar i veckan.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

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

3 § Detta protokoll tillämpas på arbetstagaren, när han utan avbrott har varit i intermittent treskiftsarbete under en morgon-, kvälls- och nattskiftsperiod.

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

5 § Om intermittent treskiftsarbete utförs under en del av året, ska arbetstiden under perioden av intermittent treskiftsarbete utjämnas till i genomsnitt 35,8 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

När intermittent treskiftsarbete utförs under en del av året, kan utjämningsledigheterna ges även genast efter perioden av intermittent treskiftsarbete eller om man så avtalar kan de ersättas genom att betala lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

6 § Ett arbetstidsschema ska göras upp för arbetet på förhand 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 korta tider och söckenhelger ingår i dessa perioder.

7 § Inkomstbortfallet till följd av arbetstidsförkortningen ersätts i intermittent treskiftsarbete så, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i denna arbetstidsform får ett tillägg i cent som är 10,5 procent av hans genomsnittliga timförtjänst.

Den genomsnittliga timförtjänsten fastställs enligt respektive paragraf i kollektivavtalet.

8 § Tillägget (10,5 %) betalas även för ordinarie arbetstid, för vilken arbetsgivaren ersätter 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 per löneperiod enligt kollektivavtalets paragraf om löneutbetalning.
- Lokalt kan avtalas att de intjänade tilläggen (10,5 %) betalas efter det tillämpade skiftsystemets behov. Härvid ska man beakta bl.a. att förtjänsten blir jämn.
- 11 §** Vid fastställandet av semesterns längd likställs utjämningsledigheterna enligt arbetstidsschemat med arbetade dagar.
- 12 §** I intermittent treskiftsarbete ersätts arbete som överstiger veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat så som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.
- 13 §** Vid övergång från arbetstidsformen i detta avtal till en annan, eller då arbetstagarens anställning upphör, ska man avtala om ersättningen för intjänad men outtagen ledighet antingen så att den ersätts genom att man ger motsvarande ledig tid eller betalar lön enligt genomsnittlig timförtjänst.

14 § Alternativ arbetstidsutjämning till i genomsnitt 35,8 timmar

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 procent 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. Intjänade tillägg (3,2 %) betalas enligt paragrafen i kollektivavtalet om löneutbetalning per löneperiod.
6. Semesterlönen fastställs på samma sätt som för dem som har rätt till tillägget på 10,5 procent.
7. Utjämningsledighet med lön ges enligt följande:

Ledigheten ges senast under samma kalenderår.

Ledigheten ges vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. När ledigheten ges iakttas minst en veckas anmälningstid om inte annat avtalas lokalt.

Ledigheten ges om minst ett arbetsskift åt gången om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om annat.

Man ska i första hand sträva efter att avtala om hur ledigheten ges. Avtalad tillfällig frånvaro från arbetet på framställning av arbetstagaren räknas som arbetstidsförkortning, om inte annat avtalas.

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

15 § Om arbetstagarens anställning upphör, och ledighet inte har getts till dess, betalas till arbetstagaren lön enligt genomsnittlig timförtjänst motsvarande den intjänade ledigheten.

Om arbetstagaren då anställningen upphör har fått för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön från arbetstagarens 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 LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Ritva Savtschenko

BILAGA 4**AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003****1 § Arbetstid och tillämpningsområde**

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i medeltal 34,6 timmar i veckan. Arbetstidsförkortningen gäller även sådant kontinuerligt treskiftsarbete som utförs endast under en del av kalenderåret.

Bestämmelserna i detta protokoll iakttas i tillämpliga delar även i fråga om nämnda arbete.

Protokollsanteckning:

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

2 § Utjämning av arbetstiden

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

I sist nämnda fall kan arbetstidsutjämningen även verkställas så, att man betalar motsvarande penningersättning enligt genomsnittlig timförtjänst eller ger motsvarande ledig tid efter perioden av kontinuerligt treskiftsarbete.

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

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

Protokollsanteckning 1:

De genomsnittliga veckoarbetstiderna inkluderar inte semestertid.

Protokollsanteckning 2:

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 § Hur arbetstidsförkortningen ersätts

Inkomstbortfallet till följd av arbetstidsförkortningen ersätts i kontinuerligt treskiftsarbete så, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i denna arbetstidsform får ett tillägg i cent som är 15,6 procent av hans genomsnittliga timförtjänst. Den genomsnittliga timförtjänsten fastställs enligt respektive paragraf i kollektivavtalet.

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

Tillägget beaktas inte vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst enligt kollektivavtalet.

Intjänade tillägg betalas per löneperiod enligt kollektivavtalets paragraf om löneutbetalning.

Lokalt kan avtalas att de intjänade tilläggen betalas efter det tillämpade skiftsystemets behov. Härvid ska man beakta 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 delen av semestern, som på grund av ovan nämnda praxis blir outtagna, ges i allmänhet sammanhängande 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 påföljande 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 man strävar efter att inplacera semestrarna i arbetstidsschemat i ett så tidigt skede som möjligt.

Vid fastställande av semesterns längd likställs fridagar enligt arbetstidsschemat med arbetade dagar. Från dem avdras likväl det antal ordinarie fridagar som för personalen 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 en anställning 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 penningersättning enligt genomsnittlig timförtjänst.

7 § Detta avtal iakttas som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

BILAGA 5**FÖRBUNDENS INBÖRDES AVTAL OM SKIFTARBETE UNDER VECKOSLUT 2003****1. Veckoslutsskiftarbete**

Med veckoslutsskiftarbete avses skiftarbete som utförs under veckoslut. Härvid kan veckoslutet 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 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 veckoslut är 24 timmar, dvs. två 12 timmars skift.

4. Arbetstidsschema

Arbetstidsschema görs upp för en period under vilken veckoslutsskiftarbete utförs. Perioden kan härvid omfatta en 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 nattsift 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. 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.

11. Semester

Enligt semesterlagen tjänar arbetstagaren in antingen 2 eller 2,5 dagar semester för varje full kvalifikationsmånad.

Fem arbetsskift under veckoslut under en kalendermånad motsvarar en full kvalifikationsmånad.

I arbetstagarens semester ingår lediga arbetsskift enligt följande:

Antal semesterdagar	Antal lediga arbetsskift (12 t)
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 omfattar fyra veckoslut i följd och vintersemestern ett veckoslut, om inte annat avtalas.

12. Avtal

Om skiftarbete under veckoslut avtalas med huvudförtroendemannen och arbetet förutsätter arbetstagarens personliga samtycke.

Om uppsägning av avtal enligt denna punkt avtalas lokalt.

13. Hur en enskild arbetstagare kan frigöra sig från veckoslutsarbete

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

14. Giltighetstid

Detta avtal mellan förbunden träder i kraft från dagen för undertecknandet av kollektivavtalet och gäller såsom kollektivavtalen.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL 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, som hänför sig till dennes person eller som sker på dennes initiativ. Avtalet gäller även de förfaringsätt 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 arbetsavtalslagen 8:1 § och 8:3 §,*
2. *visstidsavtal som har ingåtts med stöd av arbetsavtalslagen 1:3 § 2 momentet,*
3. *hävning av arbetsavtal under prövotid med stöd av arbetsavtalslagen 1:4 § 4 momentet,*
4. *uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av arbetsavtalslagen 7:3–4 §,*
5. *fall som nämns 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 med stöd av arbetsavtalslagen vid allmänna domstolar.

Utgående från detta avtal kan man utreda om en uppsägning, som har verkställts med stöd av arbetsavtalslagen 7:3–4 §, verkligen 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 av de orsaker som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet har hävts på basis av arbetsavtalslagen 8:1 § 1 momentet.

I fråga om 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 dock 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 arbetsavtalslagen 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 sakliga och vägande grunder för uppsägning.

Som saklig och vägande grund betraktas orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelser i arbetet, brott mot av arbetsgivaren inom ramen för direktionsrätten utfärdade bestämmelser, samt ogrundad frånvaro från och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

När man bedömer huruvida grunderna till en uppsägning är sakliga och vägande, är det enligt arbetsavtalslagen bland annat av betydelse hur grav försummelse av eller gravt 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 eller inte, ska utgå från en genomgripande utvärdering av alla tillbudsstående faktorer.

Som uppsägningsgrund räknas även orsaker som enligt arbetsavtalslagen 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 1 år men högst 4 år	1 månad
3. över 4 år men högst 8 år	2 månader
4. över 8 år men högst 12 år	4 månader
5. över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som 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 anställningsförhållande. Anställningsförhållandet avbryts t.ex. inte av överlåtelse av rörelse, moderskaps-, föräldra- och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet.

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den anställningstid som kvalificerar till förlängning av 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 in i anställningstiden.

Beräkning av laga tid

I fråga om beräkning av laga tid finns varken 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 uppsägningskydd tillämpas sålunda följande regler, om inte annat har avtalats:

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

Exempel 1

Om en arbetsgivare permitterar en arbetstagare 1.3 med iakttagande av 14 dagars permitteringsvarsel, 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, anses den sista dagen i samma månad vara terminens sista dag.

Exempel 2

Om en arbetsgivare säger upp en arbetstagare 30.7 och dennes anställning oavbrutet har pågått över fyra år, men högst åtta år, och uppsägningstiden sålunda är två månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om arbetstagaren i fråga sägs upp 31.7 är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom september saknar en till ordningsnumret motsvarande dag.

Även om 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 vanlig lördag, är nämnda dag likväl 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 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 arbetsavtalslagens 2:17 § om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man har försummat att iaktta uppsägningstiden endast delvis, 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 dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjukdomstid enligt branschens kollektivavtal.

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

När en arbetstagare befinner sig på lagstadgad eller avtalsenlig semester, eller på en minst två veckors ledighet för utjämning av arbetstiden, anses uppsägning som grundar sig på meddelande som sänts per post eller elektroniskt dock vara befordrad tidigast dagen efter att semestern eller ledigheten har upphört.

6 § Meddelande om uppsägningsgrund

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne datumet då arbetsavtalet upphör samt de av arbetsgivaren kända orsakerna till uppsägningen, vilka ligger till grund för att arbetsavtalet har avslutats.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver ovan nämnda iakttas vid uppsägning som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Meddelande om uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning:

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

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljemannaförfarande

Meningssskiljaktighet i fråga om uppsägning av arbetsavtal kan enligt den ordning som fastställs i 11 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) föras 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 av arbetsavtal.

13 § Ersättningens belopp

I ersättning ska betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

Vid fastställande av ersättningens storlek beaktas 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 avslutat 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 arbetsavtalslagens 12:3 § har erhållit i arbetslöshetsdagpenning.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för skadestånd enligt arbetsavtalslagens 12:2 §.

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 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, till 80 procent av grunddagpenningen samt i fråga om arbetsmarknadsstöd till dess fulla belopp. Från ersättningen kan göras mindre avdrag än vad som nämns ovan, eller inget avdrag alls, om det med beaktande av ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala situation, samt den rättskränkning 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 enligt arbetsavtalslagen 5:2 § 2 momentet.

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 arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering. Dessa finns fastställda i lag. Avtalet begränsar inte permitteringens längd.

15 § Förhandsutredning

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

Efter att utredningen har överlämnats, men före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren ge arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda om utredningen.

En förhandsutredning behöver inte presenteras, om arbetsgivaren på basis av annat än arbetsavtalslagen, annat avtal, eller annan bestämmelse, som är bindande för honom, ska lämna motsvarande utredning, eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren personligen om permitteringen. Om meddelandet inte kan befordras 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 gäller 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 arbetsavtalslagen 2:12 § 2 momentet.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

I de fall som nämns i arbetsavtalslagen 2:12 § 2 momentet 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 omnämmande 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 i fråga 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 likväl 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 när permitteringen upphör, gäller denna rättighet inte 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 lag- eller avtalsenligt med iakttagande av längre än 14 dagars permitteringsvarsel. Ersättningen betalas per löneperiod om inte annat avtalas.

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

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

Rätten till avgångsvederlag räknas i dessa fall träda i kraft den dag då anställningen 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 nytt permitteringsvarsel.

2. Senarelagd permittering

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

Arbetsgivaren kan utan att utfärda nytt permitteringsvarsel flytta fram permitteringen med sju 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 att fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet är slutfört. Det är skäl att ingå dylikt avtal innan arbetet inleds. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

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

Permittering och förkortad arbetstid

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

De branschvisa kollektivavtalen innehåller bestämmelser om ändring av arbetstidsformat. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang 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 det branschvisa kollektivavtalets bestämmelser bestämmelserna i detta avtal.

Meddelande om när arbetet inleds

Om permittering har utfärdats tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten, då arbetet återupptas, minst sju dagar i förväg, om inte annat har överenskommit. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal, som han har ingått med annan arbetsgivare för den tid som permitteringen varar med iakttagande av 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 till arbetet så fort som det är möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i arbetsavtalslagen 13:5 §. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagaren, under tid som hans arbete av godtagbar orsak såsom permittering, har avbrutits, rätt att använda bostad som han har fått som löneförmån. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära 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 § Ordningsföljd 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 ordningsföljden vid reduktion av arbetskraft iakttas de tider för att väcka talan som har avtalats i 10 §.

Tillämpningsanvisning:

Dessa bestämmelser åsidosätter inte bestämmelserna i LIF/LIVS allmänna avtal 2002. Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper enligt det avtalet och arbetsavtalslagen 7:9 § 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 reduktion eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom om arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda tidigare anställd, vid Arbetskraftsbyrån fortfarande arbetsökande 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 skött.

Tillämpningsanvisningar:

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att hos den lokala Arbetskraftsbyrån höra sig för om uppsagda arbetstagare, som har anmält sig som arbetsökande 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 arbetsökande.

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

Meddelande om arbetsökandena 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 förutom i avtalet nämnda ersättningar inte heller ådömas plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal till den del 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 vad som nämns i lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när man fastställer storleken på den ersättning som ska utdömas för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystem tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdande

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

LIF/LIVS ALLMÄNT AVTAL 2003

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika samarbetsformer samt att för sin 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 fackföreningsorganisationer och verka i dessa och får inte på denna grund sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Företagens personal har rätt att välja representanter att företräda dem 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 reduktion eller expansion av arbetsplatsens verksamhet, vid 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 arbetsorganisationen, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i realiseringen av förändringar.

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

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

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

Hur samarbetet realiserar

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 vid de enheter som utvecklingsprojekten gäller.

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

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

Organet kan ersätta separata samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommissioner eller 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 anlitar tjänster av utomstående konsult för företagets utvecklingsverksamhet, 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 till rekryteringen, jämställdhetsfrämjandet, frågor kring interna förflyttningar, 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, 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 förtroendemannens 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 likväl inte störa arbetet. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren ger de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förhandlingsordning

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

Arbetstagaren ska utreda frågor i anslutning till sitt anställningsförhållande med sin närmaste chef. Om arbetstagaren inte har lyckats 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 en meningsskiljaktighet som har uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt, ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning tillämpas.

Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av i detta avtal nämnd förtroendemanns 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 regleras i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Arbetarskyddschefen har till uppgift att vid sidan av övriga uppgifter som hör till arbetarskyddssamarbetet ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddsverksamheten. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter regleras av lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen de övriga 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. Ersättaren för arbetarskyddsfullmäktigen 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. Ytterligare ska arbetarskyddsrisiker och andra faktorer som inverkar på arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen väljer arbetarskyddsombudet bland sig. När man avtalar om att välja ett arbetarskyddsombud kan man samtidigt avtala om vilka som väljer ombudet.

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Detta avtals bestämmelser om arbetarskydd tillämpas på arbetsplatser med minst 20 arbetstagare i ordinarie tjänst. Däremot ska arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst tio.

3.3 Meddelande

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

När en ersättare för arbetarskyddsfullmäktigen fungerar som ersättare för denne ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen meddela arbetsgivaren om detta.

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

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse

För att kunna sköta sina uppgifter beviljas huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. För annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, för arbetarskyddsombudet, samt för andra personalrepresentanter, som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal, anordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

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

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

Om inte annat har avtalats om befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktigen, räknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är likväl 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 arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning ingår som bilaga.

Ersättning av inkomstbortfall

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

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

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

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

4.2 Ställning

Anställning

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller annan personalrepresentant har i sitt anställningsförhållande samma ställning visavi arbetsgivaren, oberoende av om han sköter förtroendeuppdragen vid sidan av det egna arbetet, eller om han beviljats delvis eller hel befrielse från arbetet. Han är skyldig att iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna samt följa arbetsledningens direktiv och övriga ordningsregler.

Lokaliteter

Arbetsgivaren ska anvisa huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som uppgifterna förutsätter. Om arbetsplatsens storlek kräver särskilda lokaliteter, anvisar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme, 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- o.a. dylika

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 förflyttningsskydd

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försvagas på grund av uppdraget. 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, beredas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte förorsaka lägre inkomster för honom. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

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

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter 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 företagets anställda sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. Från denna bestämmelse kan dock avvika om arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen gemensamt konstaterar att arbete som motsvarar huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens yrke, eller i övrigt är lämpligt för honom inte kan erbjudas.

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

Individuellt skydd

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsak som beror på honom utan det samtycke som förutsätts i arbetsavtalslagen 7:10 § 1 mom. 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 arbetsavtalslagen. 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 varning har försummat sina arbetsåligganden.

När man bedömer grunderna för att häva en förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Skydd för uppställd kandidat

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

Efterskydd

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

Ersättningar

Om en förtroendemens 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 arbetsavtalslagen. 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 enligt 12:2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

4.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på ersättare för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen under den tid då denne fungerar som ersättare i enlighet med den anmälan som förutsätts i detta avtal.

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

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik och personaluppgifter

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

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

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

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med det system för prissättning av arbetet som vid respektive tidpunkt gäller inom hans verksamhetsområde samt med reglerna för fastställande och beräkning av de miljötillägg som tillämpas i de olika lönesättningsformerna. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om de underentreprenörer/underleverantörer som verkar inom deras område samt om 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) så som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lag har rätt till det.

Uppgifternas konfidentiella natur

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

Författningar

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

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska förelägga personalen eller dess representanter:

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

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

årligen en personalplan som inkluderar uppskattningar om förväntade ändringar i antalet anställda, arten av anställda och deras ställning, samt

utan dröjsmål information om väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

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

I samband med att bokslutsuppgifter, samt 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 anvisningar 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 INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

En personalsammanslutning som nämns i stycket ovan har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under måltidspausen eller efter arbetstidens slut i matsalen, omklädningsrummet eller annan motsvarande lokalitet som avtalas med arbetsgivaren och som är belägen utanför den egentliga arbetsplatsen såsom fabrikkssalen 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, såvida inte annat har avtalats i respektive kollektivavtal. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna för den.

Att det är fråga om utbildning enligt 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 utbildning, eller för 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, då de lokala förhållandena blir bäst beaktade.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och för arbetarskyddssamarbetet nödvändiga specialkurser utgör här avsedd gemensam utbildning. Medlem av arbetarskyddskommission, arbetarskyddsfullmäktigen och hans ersättare samt arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i grundkurs samt arbetarskyddsfullmäktigen 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 även avtalas 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, anställningens kontinuitet samt anmälningstider

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

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 arbetstagarparten.

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 förtroendemän, dennes ersättare, arbetarskyddsfullmäktigen, dennes ersättare, medlem av arbetarskyddskommission samt arbetarskyddsombudet betala ersättning för inkomstbortfall för ovan nämnda förtroendemäns vidkommande för högst en månad och för personer i förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor, förutsatt att kursen är nödvändig för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Utöver vad som har nämnts ovan ersätts inkomstbortfall för högst en månad för arbetarskyddsfullmäktigen i företag där antalet arbetstagare som han företräder är minst 40 (träder i kraft 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 arbetstagarna enligt föregående stycke betalas ytterligare för kursen för varje sådan kursdag för vilken inkomstbortfall ersätts i ersättning för kursarrangörens utgifter för måltiderna en måltidsersättning som har överenskommit mellan centralorganisationerna.

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

I företagen tillämpas två olika system för anlitan av utomstående arbetskraft. Dels grundar man sig på handels-, inköps-, ackord-, hyres-, entreprenad- eller annat liknande avtal som ingås mellan två självständiga företagare och enligt vilket utomstående arbetstagare 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 de företag som anskaffar arbetskraft förmedlar, arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

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

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

8.2 Underleverans/underentreprenad

Om antalet anställda på företaget undantagsvis på grund av underleverans/underentreprenad måste reduceras, ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören/underentreprenören om denne behöver arbetskraft att anställa de friställda för underleveransen/underentreprenaden lämpliga arbetstagarna med tidigare löneförmåner.

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

8.3 Hyrd arbetskraft

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

Att använda hyrd arbetskraft är osunt, om de hyrda arbetstagarna som förmedlas av företag som sysslar med att skaffa olika slag av arbetskraft arbetar i ordinarie arbetsuppgifter inom företaget vid sidan av företagets ordinarie anställda och under samma arbetsledning en längre tid.

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

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005

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

1 § Tillämpningsområde

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

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

1. Vid beräkning av 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	koefficienten
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 dagslön, 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	koefficienten
2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7

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

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

4 § Tid som likställs med arbetad tid

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

5 § Ikraftträdande

Med detta avtal hävs det avtal om semesterlön som ingåtts mellan Livsmedelsindustrins Arbetsgivareförbund LIAF r.f. och Finlands Livsmedelsarbetareförbund 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 LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

BILAGA 6**BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDANVÄNDNING**

Formel

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

**Den branschvisa
koefficienten
från 1.4.1986**

	Bransch
0.261	Slakteri, köttskärning
0.208	Läskedryckstillverkning
0.201	Mejeri och annan mjölkförädling
0.193	Köttförädling, olje- och fettproduktion, tillverkning av kvarnprodukter, dryckestillverkning (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 en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet.

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

REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH ÅRDHÄNVISNING

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 rusmedels 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 problemen och skadeverkningarna av rusmedel i arbetslivet,
- påverka attityderna för identifiering av rusmedelsmissbruk och anslutande problem samt för att möjliggöra en öppen och konstruktiv problemhantering,
- sänka tröskeln för att ingripa och ta upp frågorna till diskussion,
- främja att de gemensamma verksamhetsmetoderna (rusmedelspolitik) bekantgörs samt påverka personalen att förbinda sig att tillämpa dem,
- främja direkt och tidigt ingripande,
- främja en praxis där missbrukaren hänvisas till vård.

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

Arbetskollektiv

Arbetskollektivet ska i sitt dagliga värv förbinda sig till en rusmedelsfri arbetskultur. Var och en, såväl chefer som arbetstagare, kan fungera som ett gott exempel för att främja rusmedelsfrihet på arbetsplatserna. På arbetsplatserna kan även finnas kontaktpersoner som är insatta i rusmedelsproblematik. Rusmedelsmissbruk får inte "godkännas" på arbetsplatserna genom att 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.

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

Chefens roll och uppgifter

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

Situationer, där arbetsgivaren misstänker, att en arbetstagare uppträder under alkohelpåverkan, 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 arbetarskyddsfullmäktigena och förtroendemännen.

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

3. VÅRDHÄNVISNING

Att söka vård

En framgångsrik vård främjas av att arbetstagararen 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 arbetstagararen att på eget initiativ och frivilligt söka sig till vård.

Detta kan ske på följande sätt:

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

På arbetsplatsen ska det för ändamålet finnas tillgång till information om tillgängliga vårdplatser och vårdformer. Om arbetsplatsen har en kontaktperson i rusmedelsfrågor, kan denne sköta de praktiska arrangemangen i samband med vårdhänvisningen.

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

Vårdhänvisning och vård

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

Uppgifterna 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 FFC Kyrkans Arbetsmarknadsverk KyA

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC

Statens Arbetsmarknadsverk SAMV

Finlands näringsliv EK

AVTAL OM SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET FÖR SKOLELEVER 2017–2019

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf vill för sin del stödja grundskolelevers möjligheter att bekanta sig med arbetslivet inom ramen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna". Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten vid företag i livsmedelsbranschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

Därför har parterna utifrån centralorganisationernas rekommendation 20.12.2016 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 2017–2019. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna" betalas i form av en engångsersättning på 335 euro år 2017, 345 euro år 2018 och 350 euro år 2019. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
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.

Helsingfors 8.3.2017

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf

Bölegatan 2, 5 vån.
00240 Helsingfors
Tfn Tfn (09) 148 871
Fax (09) 877 1867

Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

Stationskarlsgatan 2, 8 vån.
00520 Helsingfors
Tfn 020 774 004 eller 040 456 6999
Fax 020 774 0644