

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

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

KOLLEKTIVAVTAL
för mejeriarbetstagare
1.2.2021–31.1.2023 (31.1.2022)

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf
Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

KOLLEKTIVAVTAL
för mejeriarbetstagare
1.2.2021–31.1.2023 (31.1.2022)

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf
Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ATT FÖRNYA KOLLEKTIVAVTALET FÖR MEJERIARBETSTAGARE	1
SILAT UR AVTALET	5
I ALLMÄNT	7
1 § Avtalets tillämpningsområde	7
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt	7
3 § Utomstående arbetskraft.....	7
4 § Allmänna avtal	8
5 § När en anställning upphör	8
6 § Visstidsavtal.....	9
II LÖNEGRUPPERINGAR, LÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG	10
7 § Lönegrupperingar och löner	10
LÖNEGRUPPERING.....	10
Månadslöner.....	11
LÖNEGRUPPERING FÖR ARBETSTAGARE PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR.....	12
SÄRSKILDA TILLÄGG	14
1. Tjänsteårstillägg	14
2. Tillägg för arbetsinstruktion.....	16
3. Fryslagertillägg	16
4. Tunga bördor	16
8 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete	16
9 § Löneutbetalning	17
10 § Resekostnader och dagtraktamenten 2021	17
11 § Arbetskläder.....	19
Arbetsskor	19
III ARBETSTID	20
12 § Arbetstid.....	20
13 § Arbetstidsexperiment	20
14 § Fridagar	20
15 § Övertid.....	21
16 § Ersättning för lång arbetsdag	21
17 § Ersättning för arbete på fredag.....	23
Påsklördag, midsommar eller julafton.....	24
18 § Ersättning för högtidsdagar	24
19 § Morgon-, skift-, kvälls-, natt- och lördagstillägg.....	25
Morgontillägg	25
Skifttillägg	25
Kvällstillägg.....	25

Nattillägg	26
Lördagstillägg	26
20 § Beräkning av dags- och timlön	27
Hur timlönen omvandlas till månadslön	28
Deltidsanställda:	28
21 § Vilopauser	28
22 § Arbetstidsschema	28
23 § Utryckningsarbete och beredskap	28
24 § Särskilda bestämmelser för smältostfabriker, permanentförpackningsavdelningar, glassfabriker samt mjölkpulver- och vasslekoncentratavdelningar	29
Ordinarie arbetstid	29
Fridagar	30
Övertid	30
25 § Säsongvariationer	30
IV FRÅNVARO MED LÖN	31
26 § Sjuklön	31
27 § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption	34
28 § Insjuknat barn	35
29 § Läkarundersökningar	37
30 § Vissa ersättningar	40
1. Födelsedagar	40
2. Begravning och vigsel	40
3. Reservövningar	40
4. Värnpliktsuppbåd	40
5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor	41
6. Kommunala organs möten	41
V SEMESTER	41
31 § Semester	41
32 § Flyttad semester	42
33 § Semesterpenning	43
VI ARBETARSKYDD	45
34 § Skyddskläder	45
35 § Säkerhet i arbetet	45
VII FACKFÖRENING	45
36 § Förtroendeman	45
37 § Arbetskyddsfullmäktig	48
38 § Besök på arbetsplatsen	48
39 § Sammankomster på arbetsplatsen	48
40 § Anslagstavla	49
41 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar	49
42 § Utbildning	49

43 § Meningsskiljaktigheter	50
VIII ARBETSFRED	50
44 § Arbetsfred	50
45 § Avtalets tillämpningsområde	50
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I MEJERIBRANSCHEN 2003	52
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003.....	56
ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003	58
PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉ	61
FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003	62
FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf ALLMÄNT AVTAL 2003	75
BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDANVÄNDNING	91
AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005	92
REKOMMENDATION FÖR ARBETSPLATSERNA FÖR FÖREBYGGANDE RUSMEDELSVÅRD, HANTERING AV RUSMEDELSFRÅGOR OCH VÅRDHÄNVISNING	95
Sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant” 2021	101

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ATT FÖRNYA KOLLEKTIVAVTALET FÖR MEJERIARBETSTAGARE

Tid 27-11-2020

Plats Livsmedelsindustriförbundets kansli

Närvarande Förbundens representanter

Det konstaterades att det gällande kollektivavtalet för mejeriarbetstagare som förbunden undertecknat 13-10-2016 upphör att gälla 31-01-2021. Genom detta underteckningsprotokoll förnyar Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf kollektivavtalet för mejeriarbetstagare som gäller fram till 31.1.2023 med följande ändringar och tillägg.

1 § Avtalsperiod

Avtalsperiod 1.2.2021–31.1.2023.

Avtalet fortsätter att gälla ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten minst en månad före avtalsperiodens utgång. Under avtalsperioden kan båda avtalsparterna säga upp avtalet så att det, när det gäller det andra året (optionsår 1.2.2022–31.1.2023), löper ut senast en månad (31.12.2021) före det första avtalsårets (1.2.2021–31.1.2022) slut.

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 2021

Arbetstagarnas löner höjs 1.5.2021 eller fr.o.m. början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en generell lönehöjning på 1,9 procent.

Lönetabellerna höjs med den procent som motsvarar den allmänna förhöjningen från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen eller från och med början av den löneperiod som inleds närmast därefter.

3 § Lönejusteringar 2022

Om avtalet inte har sagts upp senast en månad före det första avtalsårets slut, avtalar Livsmedelsindustriförbundet rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund FLF rf om att lönejusteringar enligt den så kallade allmänna linjen sammanlänkas med livsmedelsindustrin före 15.12.2021, om inte de ovan nämnda förbunden kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Vid sammanlänkningen beaktas arbetsmarknadens förhöjningar enligt den allmänna linjen och avgörandenas längd.

Om förbunden inte når enighet om lönejusteringarna för 2022 inom utsatt tid, kan parterna enas om att överföra ärendet till en förlikningsnämnd för avgörande. Då kan kollektivavtalet inte längre sägas upp när det gäller det andra avtalsåret. Förlikningsnämnden består av fem medlemmar. Båda förbunden utser två medlemmar till nämnden och riksförlikningsmannen fungerar som nämndens ordförande. Förlikningsnämnden ger en bindande lösning i ärendet.

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 krävs enligt livsmedelslagen (23/2006) innan arbetsavtal ingås, ska arbetsgivaren enligt ovan nämnda lagrum ombesörja intyget på sin bekostnad.

6 § Bl.a. deltidspension, partiell förtida ålderspension, partiell vårdledighet, deltidssjukpension samt deltidsolycksfallspension

Förbunden har sinsemellan 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 (pekkanendagar) övergår till bl.a. deltidspension, partiell förtida ålderspension, partiell vårdledighet, deltidssjukpension eller deltidsolycksfallspension tjänar han in ledighet till följd av arbetstidsförkortningen i proportion till den ordinarie arbetstid under vilken han i verkligheten arbetar (AD: 2004 77).

7 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

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

8 § Jämställdhet

Förbunden anser det viktigt att man på arbetsplatserna i enlighet med jämställdhetslagen 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 i mejeriindustrin 11 % av för respektive tidpunkt gällande maximibelopp enligt kollektivavtalslagen.

12 § Avtalets ikraftträdande och giltighetstid

Ovan i 1 § nämnda avtal träder i kraft 01-02-2021.

Kollektivavtalet gäller till och med 31.1.2023, såvida kollektivavtalet inte har sagts upp på det sätt som nämns i 1 §.

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 UR AVTALET**Lönesättning****MÅNADSLÖNER****01-03-2020**

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1887	1797
2	1977	1883
3	2176	2072
4	2250	2143
5	2309	2199
6	2430	2314

01-05-2021

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1923	1831
2	2015	1919
3	2217	2111
4	2293	2184
5	2353	2241
6	2476	2358

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

MÅNADSLÖNER PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR**01-03-2020**

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1943	1850
2	2148	2046
3	2272	2164
4	2507	2388

01-05-2021

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1979	1885
2	2189	2085
3	2315	2205
4	2555	2433

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

TJÄNSTEÅRSTILLÄGG**01-10-2019**

Anställningens längd	Tillägg
Minst ett år	51 €
5–10 år	85 €
10–15 år	107 €
15–20 år	131 €
20–25 år	174 €
25–30 år	195 €
över 30 år	218 €

KOLLEKTIVAVTAL för MEJERIARBETSTAGARE**KOLLEKTIVAVTAL****för mejeriarbetstagare****I ALLMÄNT****1 § Avtalets tillämpningsområde**

I detta kollektivavtal fastställs arbets- och lönevillkoren för arbetstagare i mejerier, smältostfabriker och glassfabriker som är medlemmar i Finlands Livsmedelsindustriförbund samt på arbetstagarna på underhållsavdelningarna vid dessa.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

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

Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

Motivet till åtgärder för att flytta en arbetstagare till andra uppgifter får inte vara godtycke eller utövande av påtryckning på arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

LIVS har vid förhandlingarna fäst uppmärksamhet vid att ovan nämnda princip ska iakttas även när arbetstagare flyttas från en arbetstidsform till en annan.

3 § Utomstående arbetskraft**Information**

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen varje gång i god tid om planer på att anlita utomstående arbetskraft i produktions och underhållsarbete. Den utomstående arbetsstyrkans planerade storlek och arbetsuppgifter samt för hur lång tid avtalet gäller ska då meddelas.

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

Ovan nämnda meddelas även arbetarskyddsfullmäktigen.

Underentreprenörer/underleverantörer

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

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att den utomstående arbetskraft som anlitas i företagen ska uppfylla livsmedelsindustrins yrkes- och hygieniska krav samt kraven i anslutning till säkerheten i arbetet.

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

4 § Allmänna avtal

Förbunden har ingått följande allmänna avtal:

LIF/LIVS Avtal om semesterlön 2005, sid. 92.

LIF/LIVS Avtal om uppsägningskydd 2003, sid. 62.

LIF/LIVS Allmänt avtal 2003, sid. 75.

Rekommendationen för arbetsplatserna för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning 12.1.2006 följs mellan förbunden, sid. 95.

5 § När en anställning upphör

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetsgivaren är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

1. högst ett år och 14 dagar
2. över 1 år men högst 4 år och 1 månad
3. över 4 år men högst 8 år och 2 månader
4. över 8 år men högst 12 år och 4 månader
5. över 12 år och 6 månader

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetstagaren är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

1. högst 5 år och 14 dagar
2. över 5 år och 1 månad

Om arbetstagaren anses ha sagts upp på grund av att han är fackligt organiserad, ska avtalsparterna i brådskande ordning och med undvikande av allt dröjsmål utreda saken samt om utredningen ger anledning till det, vidta de åtgärder som ärendet kräver.

När ett anställningsförhållande upphör genom hävning

Ovan nämnda gäller dock inte fall där anställningen enligt lag kan hävas utan att uppsägningstid iakttas, eller där arbetet på grund av övermäktigt hinder måste avbrytas helt eller delvis.

Tillämpningsanvisning:

När man vill tillämpa prøvotid ska detta uttryckligen avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när anställningen inleds. Bestämmelser om tillämpande av prøvotid kan också ingå i det arbetsreglemente som tillämpas i företaget. Om så är fallet, är det skäl att fästa arbetstagarens uppmärksamhet på dessa bestämmelser. Enligt arbetsavtalslagen får prøvotiden vara högst fyra månader lång.

6 § Visstidsavtal

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

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

Tillämpningsanvisning:

1. Ett arbetsavtal är tidsbundet när det har ingåtts för en viss tid, samt när man har avtalat om ett visst arbete, eller när det i övrigt framgår av avtalets syfte att det är fråga om ett visstidsavtal. Om inte annat har avtalats, upphör ett visstidsavtal utan uppsägning när det särskilda arbetet har slutförts eller den avtalade arbetstiden har löpt ut.

Ett visstidsavtal kan ingås om arbetets art, vikariat, praktik eller annan jämförbar omständighet förutsätter ett sådant avtal, eller om arbetsgivaren har någon annan grundad orsak, som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som ska utföras, att ingå visstidsavtal. Om ett visstidsavtal har ingåtts av andra än ovan nämnda orsaker eller om upprepade på varandra följande visstidsavtal har ingåtts utan grundad orsak, anses avtalet vara ett avtal som gäller tills vidare.

I synnerhet när det gäller visstidsavtal för säsongbetonade arbeten, kan man inte alltid fastställa anställningsförhållandets exakta längd. Tidpunkten för när anställningen kommer att upphöra borde dock anges så noga som möjligt genom att utreda vilka omständigheter som påverkar anställningens längd.

2. Parterna har konstaterat att punkt 1 är en allmän tillämpningsanvisning för visstidsavtal och att den sålunda inte har samma verkan som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal.

I vissa fall har det i praktiken varit oklart om arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid. Förbunden betonar därför att man tillräckligt tydligt ska informera arbetstagaren om vilken typ av avtal det är fråga om när arbetsavtal ingås.

II LÖNEGRUPPERINGAR, LÖNER OCH SÄRSKILDA TILLÄGG

7 § Lönegrupperingar och löner

LÖNEGRUPPERING

Lönegrupp

1 Ny arbetstagare i mejeribranschen under fyra månaders tid

2 Arbetstagare i mejeribranschen under 5–12 månaders tid

Deluppgifter i mejeriarbete såsom:
– deluppgift vid maskin eller linje som enda arbete

3. Mejeriarbeten

Skötsel av linje eller maskingrupp samt arbeten av motsvarande svårighetsgrad

Arbeten som hör till lönegrupp 5 och 6 under högst sex månader

Till arbetstagare i de mest krävande arbetsuppgifterna inom lönegrupp 3 samt till mångkunniga arbetstagare betalas en grundlön som överstiger tabellen med 1–5 procent. Dylåka arbetsuppgifter fastställs vid lokala förhandlingar.

4. Arbetstagare i lönegrupp 3 efter fem år i branschen

5. Arbeten som förutsätter att arbetstagaren självständigt behärskar krävande maskiner samt krävande uppgifter i anslutning till produktleveranser och förnödenheter.

Arbeten som hör till lönegrupp 6 under högst 6 månader

Svårighetsgrad och mångkunnighet såsom för lönegrupp 3.

6. Viktiga och ansvarsfulla mejeriarbeten som förutsätter specialkunskap samt för att arbetstagaren ska behärska dem självständigt även högstående yrkeskunskap och lång erfarenhet, t.ex. skötsel av mjölk och vasslemaskiner samt ostkokning.

Svårighetsgrad och mångkunnighet såsom för lönegrupp 3.

När en arbetstagare med stöd av sin utbildning och erfarenhet självständigt behärskar och utför arbetsuppgifter som hör till lönegrupp 5 och 6 placeras han i respektive lönegrupp oberoende av de riktgivande utbildningstider (6 mån. och 6 mån.) som nämns i lönegrupperingen.

Protokollsanteckning 1:

Till arbetstagare under 18 år betalas under tre månaders tid 80 procent av normlönen i lönegrupp 1.

Protokollsanteckning 2:

För arbetstagare som sköter aseptiska och motsvarande krävande förpackningsmaskiner, för truckförare (över 2 år) samt för arbetstagare som sköter diskcentral ska månadslönen överstiga tabellönen i lönegrupp 5 med 2 procent.

Protokollsanteckning 3:

Dyrortsklassificering

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

I fall där kommunens dyrortsklass ändras till följd av kommunindelningen och respektive löner inte uppfyller miniminivån i den nya klassificeringen, ska lönerna justeras upp till nämnda nivå.

Månadslöner

01-03-2020

Lönegrupp	Huvudstaden*	I
	euro	euro
1	1887	1797
2	1977	1883
3	2176	2072
4	2250	2143
5	2309	2199
6	2430	2314

01-05-2021

	Huvudstaden*	I
Lönegrupp	euro	euro
1	1923	1831
2	2015	1919
3	2217	2111
4	2293	2184
5	2353	2241
6	2476	2358

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

Arbetstagare på underhållsavdelningar

Löne- och arbetsvillkoren för arbetstagare på underhållsavdelningar vid anläggningar som omfattas av detta avtal, såsom metallmän, maskinställare, eldare, snickare, elektriker, byggnadsarbetare och andra liknande fastställs enligt detta kollektivavtal. Underhållsavdelningarnas diskussionspromemoria finns på sidan 61.

LÖNEGRUPPERING FÖR ARBETSTAGARE PÅ UNDERHÅLLSAVDELNINGAR**Lönegrupp 1**

Enkla underhållsarbeten

praktikanter
lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månader

Lönegrupp 2

Underhållsarbeten

Lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under 12 månaders tid
Arbetstagare som assisterar yrkesarbetare Utearbetare
arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesskola under sex
månader

Lönegrupp 3

Krävande underhållsarbeten

lärling i yrke som hör till lönegrupp 4 under två år

arbetstagare som assisterar yrkesarbetare i mångsidiga arbeten

efter sex månader
gårdskar
eldare i huvudsyssla
utearbetare i mångsidiga utomhusarbeten efter sex månader
arbetstagare som har genomgått 3-årig allmän yrkesskola under två år

Lönegrupp 4

Yrkesarbeten

gårdskar och eldare i olika uppgifter som hör till underhållssidan och som verkat över fem år i yrket
yrkesarbetare som kan arbeta självständigt och som har verkat över fyra år i yrket.

Mångkunnighets och svårighetstillägg

Till arbetstagaren betalas lokalt ett lönegrundande tillägg som avtalas separat enligt följande:

- 1 Personen behärskar flera sådana av underhållsavdelningarnas basyrken som hänför sig till lönegrupp 4 och är beredd att flytta över till andra uppgifter så att hans mångsidiga yrkeskunskap kan utnyttjas i praktiken. I det fallet överstiger minimilönen för en mångkunnig arbetstagare normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 1–7 procent.
- 2 Installationer, reparationer, justeringar och service av komplicerade maskinerier och anläggningar, samt driftsfunktionerna för dessa, vilket arbete fordrar särskild förtrogenhet och yrkeskunskap eller särskild utbildning. Minimilönen överstiger i detta fall normtimlönen i lönegrupp 4 med minst 5–20 procent.

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

Ikraftträdandet av tillägget för mångkunnighet och svårighetsgrad

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

Miljö tillägg

Om miljö tillägg avtalas lokalt.

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

3-årig yrkesskola

Hälften av enligt undervisningsprogrammet godkänd slutförd utbildning räknas som arbetad tid.

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

Den tid som likställs med arbetad tid ska avtalas lokalt.

Dock förutsätts minst ett års arbete i lönegrupp 3.

Diskussionspromemoria, sid. 61.

Månadslöner på underhållsavdelningar

01-03-2020

	Huvudstaden*	I
Lönegrupp	euro	euro
1	1943	1850
2	2148	2046
3	2272	2164
4	2507	2388

01-05-2021

	Huvudstaden*	I
Lönegrupp	euro	euro
1	1979	1885
2	2189	2085
3	2315	2205
4	2555	2433

* Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla

SÄRSKILDA TILLÄGG

1. Tjänsteårstillägg

Till arbetstagaren betalas på basis av anställningsförhållandets längd vid företaget eller koncernen ett separat tjänsteårstillägg enligt följande:

01-10-2019

Anställningens längd	Tillägg
Minst ett år	51 €
5–10 år	85 €
10–15 år	107 €
15–20 år	131 €
20–25 år	174 €
25–30 år	195 €
över 30 år	218 €

Med anställningstid avses den nuvarande anställningens längd.

Som tid som kvalificerar för tjänsteårstillägg räknas även tidigare anställningar vid samma företag eller koncern.

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

Tjänsteårstillägg betalas för semester och beaktas när man räknar ut semesterpremien.

Tjänsteårstillägget beaktas inte när man räknar ut arbetstagarens lön för övertids- och söndagsarbete eller tillägg för morgontimmar och skiftarbete.

När en arbetstagare på basis av sin anställningstid får rätt till tillägg eller förhöjt tillägg, betalas det nya tillägget från början av den kalendermånad som följer efter det att respektive antal tjänsteår har uppnåtts.

Tjänsteårstillägget per dag beräknas enligt 20 §.

Deltidsanställda

Deltidsanställdas tjänsteårstillägg räknas på basis av anställningens längd. Således kommer en deltidsanställd vars anställning har fortgått över ett år med i systemet.

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

2. Tillägg för arbetsinstruktion

Till namngiven instruktör som på uppdrag av arbetsgivaren vid sidan av sitt eget arbete verkar som arbetsinstruktör betalas för instruktionstiden ett särskilt tillägg om 56 cent per timme. Tillägget betalas till en arbetsinstruktör även då han instruerar en lärling. (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

3. Fryslagertillägg

Till arbetstagare i fryslager betalas miljöillägg om 102 cent per sådan timme som arbetstagaren är tvungen att arbeta i fryslager. Antalet arbetstimmar som berättigar till detta tillägg kan beräknas lokalt och det kan betalas månatligen till ett lika stort belopp.

4. Tunga bördor

Ett specialmiljöillägg om 5 cent per timme betalas för upprepat lyftande och flyttande av tunga bördor samt för säckning av vassle och skummjörkspulver.

Tillämpningsanvisning:

Lyft- och flyttningstillägg

En förutsättning för att specialmiljöillägg ska betalas är att arbetsförhållandena avviker från förhållandena i branschen i allmänhet. För att specialtillägg ska betalas förutsätts att arbetet på grund av lyftande och flyttande är så tungt att arbetsbelastningen är förknippad med ständigt återkommande belastningsfaktorer.

Det penningbelopp som ska betalas per timme fastställs i proportionen mellan den tid som i genomsnitt används för det ansträngande arbetet och den totala arbetstiden.

8 § Arbetsarrangemang och förflyttning till annat arbete

Om en arbetstagare stadigvarande flyttas över till ett annat arbete och hans lönegrupp ändras, betalas lön enligt den nya lönegruppen från början av följande kalendermånad eller löneperiod.

Om en arbetstagare tillfälligt flyttas över till ett arbete i en högre lönegrupp och arbetet där pågår minst två veckor, betalas till honom lön enligt den högre lönegruppen ända från början av förflyttningen. När en arbetstagare tillfälligt flyttas över till ett arbete i en lägre lönegrupp går man tillväga på motsvarande sätt.

9 § Löneutbetalning

Lönerna betalas som månadslöner två gånger i månaden.

Arbetstagaren har rätt att få en utredning över fastställningsgrunderna för den senast utbetalda lönen.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen 2 kapitlet 16 § ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en uträkning av vilken framgår lörens storlek och grunderna för dess fastställande.

Lokalt kan avtalas, att löneräkningen sker en gång i månaden, och att lönen betalas två gånger i månaden. I avtalet ska överenskommas lönedagarna samt på vilket sätt lönen fördelar sig på vardera lönedagen. Detta avtal ska göras skriftligen. 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.

10 § Resekostnader och dagtraktamenten 2021

Till en arbetstagare som reser på uppdrag av arbetsgivaren betalas a) ersättning för resekostnader, b) dagtraktamente c) ersättning för logi och b) kostpenning enligt följande:

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

För användning av egen bil betalas 44 cent/km.

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

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

För transport av släpvagn höjs kilometerersättningen med 7 cent.

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

Resan anses ha börjat då arbetstagaren reser från sin arbetsplats, eller vid särskild överenskommelse, från sin bostad, och ha avslutats när han återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.

Dagtraktamente betalas beroende på restid och mål enligt följande:

1. Fullt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har pågått över tio timmar. Fullt dagtraktamente uppgår till 44 euro.
2. Partiellt dagtraktamente betalas när en arbetsresa har pågått över sex timmar. Partiellt dagtraktamente uppgår till 20 euro.

När en resa har pågått längre än ett resedygn betalas dagtraktamente på basis av ovan nämnda tider.

Om arbetstagaren under något resedygn får en avgiftsfri måltid eller måltid som ingår i biljettpriset, minskas dagtraktamentet med hälften. Med avgiftsfri måltid avses när det gäller fullt dagtraktamente två avgiftsfria måltider, och i fråga om partiellt dagtraktamente/icke fullt dygn, en avgiftsfri måltid.

c) Om arbetstagaren blir tvungen att övernatta under resan, och arbetsgivaren inte ordnar avgiftsfri inkvartering, ersätter arbetsgivaren, utöver resekostnaderna och dagtraktamentet, inkvarteringskostnaderna för användning av rum enligt verifikat av inkvarteringsrörelsen som bifogas räkningen, högst motsvarande maximibeloppet i resereglementet för statstjänstemän. Om arbetstagaren har övernattat under resan, men inte uppvisar en inkvarteringsfaktura, ersätts övernattningskostnaderna med ett belopp som motsvarar partiellt dagtraktamente.

d) Om arbetstagaren på grund av sitt arbete inte är i tillfälle att som vanligt inta sin måltid vid arbetsgivarens personalbispisning eller i sin bostad under matpausen, och det inte är fråga om arbete på någon av företagets enheter på samma ort eller annars nära den egentliga arbetsplatsen med motsvarande normala måltidsmöjligheter, betalas till arbetstagaren en kostpenning på 11 euro. Detta gäller inte om arbetstagaren har rätt till dagtraktamente eller partiellt dagtraktamente.

e) Till en arbetstagare vars arbete uteslutande består av provtagning i samband med uppsamling av mjölk genom sugning eller från gårdars mjölkbehållare betalas dagtraktamente enligt kollektivavtalet för chaufförer. På övriga arbetstagare som utför detta arbete tillämpas mejeribranschens bestämmelser om kostpenning, dock så, att för resa som överstiger tio timmar betalas 11 euro i kostpenning.

Vid utrikesresa på uppdrag av arbetsgivaren, betalas ersättning för rese och inkvarteringskostnader samt dagtraktamente, så som arbetsgivaren och arbetstagaren med tillämpning av principerna i denna paragraf och resereglementet för statstjänstemän särskilt har avtalat.

Ifall ändringar avtalas i kilometer eller penningersättningarna i statens tjänstekollektivavtal, träder dessa ändringar i kraft som en del av detta avtal efter det att förbunden har noterat dem.

Företagen kan i sitt resereglemente avvika från bestämmelserna i denna paragraf, förutsatt att det alternativ som tillämpas i genomsnitt är lika fördelaktigt för arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

De ökade kostnaderna på grund av resor mellan samma företags olika enheter ska utredas och ersättas företagsvis, varvid även den tid som åtgår till resan ska beaktas.

När en arbetstagares normala arbetsuppgifter förutsätter upprepade resor, eller när arbetstagaren på grund av arbetets art själv bestämmer om sitt resande och hur han disponerar sin arbetstid, kan man i stället för bestämmelserna om dagtraktamente och kostpenning i denna paragraf komma överens om att dessa betalas som en separat fast ersättning i samband med månadslönen.

11 § Arbetskläder

Arbetsgivaren anskaffar, bekostar och sköter persedelvården av de arbetskläder som behövs i arbetet.

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

Arbetsskor

Arbetstagaren ska på arbetsplatsen använda och förvara arbetsskor som uppfyller arbetsplatsens arbetarskydds och hygieniska krav.

Arbetsgivaren skaffar en gång om året ovan nämnda skodon till de arbetstagare som har varit anställda över tre månader. Arbetsgivaren kan dock alternativt av grundad orsak förutsätta att arbetstagaren själv skaffar de ovan nämnda arbetsskorna, varvid arbetsgivaren en gång om året mot verifikat ersätter arbetstagaren anskaffningskostnaderna för skorna upp till högst 60 euro.

III ARBETSTID

12 § Arbetstid

Den ordinarie arbetstiden fastställs enligt 7 § i lagen om arbetstid och är högst 80 timmar under en två veckors period.

Protokollsanteckning 1:

Dygnsarbetstiden ordnas så att den med undantag av den lagstadgade vilotiden är sammanhängande.

Förbunden har avtalat om arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 58).

Förbunden har avtalat om arbetstiden i intermittert treskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 56).

Förbunden har avtalat om arbetstidsförkortning i ett och tvåskiftsarbete med ett separat protokoll (sid. 52).

13 § Arbetstidsexperiment

Med huvudförtroendemannen kan i företaget avtalas om arbetstidsexperiment avvikande från arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet. Ett dylikt avtal, vars realisering förutsätter samtycke av de arbetstagare som berörs, ska skriftligen, i god tid innan det planerade arbetstidsexperimentet inleds, lämnas för kännedom till den av förbunden gemensamt tillsatta arbetstidsgruppen.

När Finlands Livsmedelsindustriförbunds eller Finlands Livsmedelsarbetarförbunds representanter i arbetstidsgruppen förutsätter att arbetstidsexperimentet ska behandlas, ska realiseringen av experimentet senareläggas tills saken har avgjorts i arbetsgruppen. Arbetstidsgruppen ska i sin verksamhet beakta både arbetsgivarens och arbetstagarnas fördelar och omständigheter. För att arbetstidsexperiment, som har behandlats i arbetsgruppen, ska kunna realiseras förutsätts arbetsgruppens enhälliga beslut.

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

14 § Fridagar

Fridagarna ges till arbetstagarna per vecka. Behovet av produktionsrelaterat arbete utgör grund för hur de lediga dagarna ges.

1. Två dagars sammanhängande ledighet. De lediga dagarna ges veckovis roterande.
2. Ledig söndag då den andra lediga dagen antingen är lördag eller måndag.
3. Ledig söndag då den andra fridagen ges veckovis roterande.
4. Om en anläggning eller någon av dess avdelningar endast är i verksamhet fem dagar i veckan, underhandlas om de lediga dagarnas förläggning med beaktande av produktionsbehovet och arbetstagarnas framställningar.
5. Om kyrkliga högtidsdagar, nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen ingår i en arbetstidsperiod, motsvarar dess längd den allmänna arbetstid som tillämpas inom industrin under respektive år. En eventuell förkortning av arbetstidsperioden kan verkställas antingen under föreliggande period eller närmast följande eller föregående arbetstidsperiod.

Protokollsanteckning:

I fråga om den arbetstidsförkortning som julveckan föranleder kan av särskilda skäl även en längre utjämningsperiod tillämpas än vad som har stadgats i punkt 5.

15 § Övertid

Övertidsarbete utförs med arbetstagarens samtycke inom lagstadgade gränser.

Som övertidsarbete räknas det arbete som under en två veckors period utförs utöver den maximala arbetstid som avses ovan i 12 §.

16 § Ersättning för lång arbetsdag

1. När dygnsarbetstiden överstiger 8 timmar betalas till arbetstagaren som ersättning för lång arbetsdag för de två första timmarna med vilka nämnda timantal överskrids med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 % förhöjd lön utgående från timlönen.

Arbete dagen före helg och högtidsdag**Protokollsanteckning 1:**

För arbete på en lördag eller dagen före helg eller högtidsdag betalas som ersättning för lång arbetsdag efter 8 timmar med 100 % förhöjd timlön.

Arbete över dygnsskifte**Protokollsanteckning 2:**

När en arbetstagare, efter att ha utfört arbete minst 8 timmar, fortsätter att arbeta oavbrutet över dygnsskiftet, betalas ersättning för lång arbetsdag även för de timmar som går över på det nya dygnet. Dessa timmar beaktas inte när man räknar ut lönen för arbete under det nya dygnet.

2. När en arbetstagare under sina i arbetstidsschemat fastställda arbetsdagar under en två veckors period utför arbete över 80 timmar, betalas till honom, utöver ovan i 1 punkten nämnda ersättningar, timlön för de timmar som överstiger sagda timantal.

Protokollsanteckning 1:

När arbetstiden under en arbetstidsperiod förkortas enligt 14 § 5 punkten, betalas ovan nämnda ersättning efter denna förkortade arbetstid.

Protokollsanteckning 2:

Om arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, olycksfall, permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, resa på uppdrag av arbetsgivaren eller reservövning är förhindrad att arbeta, beaktas dylika frånvarodagar, om de annars, enligt arbetstidsschemat skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar, när man räknar ut ersättning enligt kollektivavtalets 16 § 2 stycke som om han då hade varit 8 timmar i arbete.

I EXEMPEL PÅ ERSÄTTNING FÖR LÅNG ARBETSDAG

1.	Ersättning %	Under perioden arbetade timmar	Sammanlagt
		M Ti O To F L S M Ti O To F L S	
		8 10 8 12 8 - - 10 8 6 4 - - 6	80 tim.
	50 %	2 2 2	6 st.
	100 %	2	2 st.

I ovan nämnda exempel betalas till arbetstagaren utöver månadslönen en 50 %:s förhöjningsdel för 6 timmar och en 100 %:s förhöjningsdel för 2 timmar, dvs. sammanlagt en ersättning som motsvarar lönen för 5 timmar ($6 \times 0,50 + 2 \times 1,00 = 5$). Ytterligare ska den lagstadgade förhöjningen för söndagsarbete betalas såsom tidigare, varför den inte har beaktats i exemplet.

2.

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti	O	To	F	L	S	
	8	10	8	12	8	-	-	10	8	6	8	-	-	6	84 t = 4
50 %		2		2				2							6 x 0,50 = 3
100 %					2										2 x 1 = 2
															9

Ersättningarna för en lång arbetsdag är här desamma som i föregående exempel (ersättning som motsvarar lönen för 5 timmar). Eftersom arbete utförts över 80 timmar (84) såsom arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i perioden, betalas ytterligare utöver månadslönen en grunddel för 4 timmar. Utöver månadslönen betalas sammanlagt en summa som motsvarar lönen för 9 timmar.

17 § Ersättning för arbete på fredag

Det arbete som en arbetstagare utför under en eller flera fredagar som på förhand fastställts att ingå i en två veckors arbetstidsperiod ersätts så att arbetsgivaren för de 8 första timmarna betalar med 50 % och för de följande timmarna med 100 % förhöjd timlön.

Exempel på ersättning för arbete på fredag

1.

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti	O	To	F	L	S	
	8	8	8	8	8	-	-	8	8	8	8	-	-	8	= 80 tim.
					7			6							13 t = 13
50 %					7			1							= 8 t x 0,5 = 4
100 %								5							= 5 t x 1,00 = 5
															22

Personen har under sina arbetsdagar i arbetstidsschemat arbetat 80 timmar och under sina fastställda fredagar ytterligare 7 + 6 = 13 timmar. Som ersättning för arbete på ledig dag betalas grundlön för 13 timmar samt dessutom en 50 %:s förhöjningsdel ända upp till 8 timmar och därefter 100 %. Utöver månadslönen betalas som ersättning för arbete på ledig dag en summa som motsvarar lönen för 22 timmar.

Man bör dock observera att för arbete på söndag betalas ytterligare en 100 %:s ersättning för söndagsarbete.

2.

	M	Ti	O	To	F	L	S	M	Ti	O	To	F	L	S
	8	7	8	7	8	-	-	8	8	7	8	-	-	8
	= 77 t													
	6											= 6 tim.	= 6	
50 %	6											= 6 tim. x 0,50	= 3	
100 %													9	

För arbete på en fridag betalas en grunddel och en 50 %:s förhöjningsdel, dvs. sammanlagt en ersättning som motsvarar lönen för 9 timmar.

Ersättning för lång arbetsdag betalas inte jämsides med ersättning för arbete på fridag.

Man bör dock observera att för arbete på söndag betalas ytterligare en 100 %:s ersättning för söndagsarbete.

Påsklördag, midsommar eller julafton

2. Om arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema arbetar på påsklördagen eller midsommar eller julaftonen (även om julaftonen infaller på en söndag), betalas till honom en separat 50 %:s ersättning som efter 8 timmar stiger till 100 %.

Om dessa dagar enligt arbetstidsschemat skulle ha varit fridagar, betalas för dessa dagar ersättning för arbete på fridag om 100 %.

18 § Ersättning för högtidsdagar

1. Om en arbetstagare arbetar på juldagen, annandag jul, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, midsommardagen eller söndagen efter midsommar, betalas till honom ersättning för högtidsdag så att lönen överstiger grundlönen med minst 200 %.

2. Arbete på påsklördagen, midsommaraftonen och julaftonen ersätts efter kl. 16.00 med 200 % såsom arbete under högtidsdag.

Tillämpningsanvisning:

Ersättningen för högtidsdag täcker:

- *ersättningen för söndagsarbete,*
- *ersättningen för lång arbetsdag, samt*
- *ersättningen för arbete på fridag.*

Ersättningen för högtidsdag täcker inte:

- morgontillägget,
- ersättningen för veckovila,
- tillägget för skiftarbete
- kvällstillägget.

Morgontillägget och ersättningen för veckovila räknas utgående från den icke-förhöjda lönen och tilläggen för skiftarbete samt kvällstillägget räknas utgående från lönen förhöjd med 100 %.

19 § Morgon-, skift-, kvälls-, natt- och lördagstillägg

Morgontillägg

I annat än treskiftsarbete betalas för arbete som utförs på morgonen före kl. 06.00 med 100 % förhöjd lön.

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för arbete under morgontimmar betalas när arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 00.00 eller senare.

Skifttillägg

Vid skiftarbete betalas till de arbetstagare som deltar i skiftarbete i kvällsskift ett skifttillägg på 15 % och i nattskift ett skifttillägg på 30 % räknat utgående från normtimlönen.

Protokollsanteckning:

När en arbetstagare som arbetar i skift stannat kvar för att arbeta efter det att han har slutfört sin 8 timmars arbetsdag, betalas till honom för överstigande arbetstimmar lönen förhöjd med skifttillägg enligt detta avtals 16 § för det skift under vilket hans övertidsarbete infaller.

Kvällstillägg

För arbete efter kl. 16.00 som inte är ordnat som skiftarbete betalas ett kvällstillägg som är 15 % av normtimlönen.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 14.00 eller senare, betalas kvällstillägget likväl från början av arbetsskiftet.

Exempel 1:

Personen har inlett sitt arbete på morgonen så att 8 timmar blir fullgjorda kl 15.00. Efter denna tidpunkt betalas till honom ersättning för lång arbetsdag. När personen fortsätter att arbeta efter kl. 16.00 betalas inte kvällstillägg.

Exempel 2:

Personens arbetstid infaller så, att han har fullgjort 8 timmar kl. 18.00. Från och med kl. 16.00 betalas till honom kvällstillägg. Om personen fortsätter att arbeta efter kl. 18.00, betalas till honom ersättning för lång arbetsdag samt dessutom fortsättningsvis kvällstillägg. Kvällstillägget (15 %) räknas utgående från lönen förhöjd med ersättningen för lång arbetsdag. Grunden för att tilläggen i detta fall betalas jämsides är att personen redan under sin "normala" 8 timmars arbetstid tjänade in kvällstillägg.

Nattillägg

För ordinarie arbete kl. 21.00–06.00 betalas nattillägg som är lika stort som tillägget för nattskift. Tillägget betalas dock inte för skiftarbete och inte i de fallen att till arbetstagaren betalas tillägg för arbete under morgontimmar.

Tillämpningsanvisning:

Tillägg för arbete under morgontimmar betalas när arbetstagarens arbetsskift börjar kl. 00.00 eller senare.

Lördagstillägg

För ordinarie arbete enligt arbetstidsschemat på lördag (inte i kvällsskift) betalas kl. 06.00–16.00 med 15 % förhöjd lön.

För arbete på lördag efter kl. 16.00 betalas med 100 % förhöjd lön (såsom på söndag).

Vid kontinuerligt treskiftsarbete betalas från början av lördagens kvällsskift med 100 % förhöjd lön (ytterligare 1 skift).

EXEMPEL PÅ ERSÄTTNING FÖR ARBETE PÅ LÖRDAG

1. Lördagen är enligt arbetstidsschemat arbetsdag kl. 10–18.

Betalas:

– kl. 10–16 lördagstillägg 15 %

– kl. 16–18 lördagstillägg 100 %

II. Arbetstagaren arbetar på lördagen enligt arbetstidsschemat kl. 06.00–18.00.

Betalas:

- kl. 6–14 lördagstillägg 15 %
- kl. 14–16 ersättning för lång arbetsdag 100 % samt lördagstillägg 15 % räknat utgående från den förhöjda lönen
- kl. 16–18 ersättning för lång arbetsdag 100 % samt lördagstillägg 100 % räknat utgående från den förhöjda lönen

III. Arbetstagaren arbetar på lördagen enligt arbetstidsschemat i kvällsskift kl. 14.00–22.00.

Betalas:

- kl. 14–16 lördagstillägg 15 %
- kl. 16–22 lördagstillägg 100 % samt tillägg för kvällsskift 15 % räknat utgående från den förhöjda lönen

IV. Arbetstagaren arbetar på lördagen som är hans fridag kl.08.00–18.00.

Betalas:

- kl. 8–16 ersättning för arbete på fridag 50 %
- kl. 16–18 ersättning för arbete på fridag 100 %
- kl. 16–18 lördagstillägg 100 %

20 § Beräkning av dags- och timlön

När man räknar ut en arbetstagares lön för deltidsarbete, får man lönen för en arbetsdag genom att dividera månadslönen med det antal arbetsdagar som enligt arbetstidsschemat ingår i respektive månad.

När man räknar ut en arbetstagares lön för deltidsarbete, får man lönen för en timme genom att dividera månadslönen med talet 169. Denna divisor används även då man betalar eller innehåller den ersättning som avses i protokollet över arbetstidsförkortning i mejeribranschen.

När man räknar ut ersättningar för lång arbetsdag och lönen förhöjd med procentuella tillägg, samt utryckningspenning, ska grundlönen räknas ut så, att man dividerar månadslönen 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 uträknade genomsnittliga antal arbetstimmar i månaden som i verkligheten använts till ordinarie arbete.

Hur timlönen omvandlas till månadslön

Månadslönen fås genom att multiplicera timlönen med talet 175.

Deltidsanställda:

Timlönedivisorn är 160.

21 § Vilopauser

Om ingen särskild matpaus har ordnats för arbetstagarna, ska man ge dem tillfälle att 2 gånger om dagen inta medförd mat eller mat som finns att tillgå på arbetsplatsen eller kaffe vid av arbetsledningen bestämd tidpunkt.

22 § Arbetstidsschema

Arbetsgivaren ska för varje arbetsplats som omfattas av detta avtal uppgöra ett arbetstidsschema, i vilket fridagarna och tidpunkten när arbetet inleds ska uppges. Tidpunkterna för mat och vilopauser samt när arbetet upphör ska uppges när det med hänsyn till arbetets art är möjligt.

Protokollsanteckning 1:

Vid skift och periodarbete ska arbetstagarna delges arbetstidsschemat i god tid, dock minst en vecka före den i schemat avsedda periodens början. Därefter kan arbetstidsschemat ändras endast med arbetstagarens samtycke eller om vägande skäl i anslutning till arbetsarrangemanget föreligger.

Protokollsanteckning 2:

Bestående avvikelser från vedertagna arbetstidsmodeller ska meddelas vederbörande arbetstagare eller arbetstagargrupper minst en vecka innan ändringen verkställs.

23 § Utryckningsarbete och beredskap

När en arbetstagare, sedan han avlägsnat sig från arbetsplatsen, kallas till utryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden, betalas till honom minst en timmes arbetslön samt, om arbetet är övertidsarbete, övertidsersättning. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

a) Om kallelsen till utryckningsarbete har lämnats efter den ordinarie arbetstidens slut eller på arbetstagarens fridag, men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar hans genomsnittliga timförtjänst för två timmar, och

b) om kallelsen har lämnats mellan kl. 21.00 och kl. 06.00, betalas en ersättning som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för tre timmar. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, är övertidsersättningen i fall som avses i denna punkt omedelbart 100 %.

Om man under arbetstagarens ordinarie arbetstid som upphör senast kl. 16.00 meddelar honom att han efter det att han har avlägsnat sig från arbetsplatsen ännu samma dag borde återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till honom ovan i punkt a) nämnda extra ersättning som motsvarar hans genomsnittliga timförtjänst för två timmar utan tillägg för övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning:

Om en arbetstagare kallas till arbete sådan tid av dygnet, att allmänna trafikförbindelser saknas, eller i så brådskande ordning, att det inte är möjligt att på vägen till eller från arbetsplatsen använda allmänt eller annat lämpligt forskaffningsmedel, betalas till honom ersättning för resekostnaderna enligt utredning.

Beredskap

Om arbetstagaren enligt avtal, i vilket beredskapstidens längd ska anges, är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, betalas till honom för dylik beredskapstid hälften av lönen enligt genomsnittlig timförtjänst. Beredskapstiden medräknas inte i arbetstiden.

Vid särskilt avtal om att arbetstagaren i övrigt är skyldig att hålla sig i beredskap så att han vid behov kan kallas till arbete, ska samtidigt även avtalas om ersättningen för denna beredskap. Ersättningens storlek är, beroende på hur mycket beredskapen begränsar hans möjligheter att använda sin fritid, minst 20 % av lönen enligt timlön.

Bestämmelserna om utryckningsarbete tillämpas inte när en arbetstagare, som på detta sätt har hållit sig i beredskap, kallas till arbete.

24 § Särskilda bestämmelser för smältostfabriker, permanentförpackningsavdelningar, glassfabriker samt mjölkpulver- och vasslekoncentratavdelningar

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar om dagen och 40 timmar i veckan. Den ordinarie dygnsarbetstiden kan likväl förlängas under en eller flera dagar i veckan, dock inte med mer än en timme och förutsatt att arbetstiden under de övriga dagarna i samma vecka är i motsvarande mån kortare.

Om det produktionsekonomiskt är nödvändigt, kan man avvika från ovan nämnda komma överens om att ordna den ordinarie arbetstiden per vecka även så:

att den i dagsarbete och tvåskiftsarbete är i genomsnitt 40 timmar i veckan under en period av högst fyra veckor, förutsatt att för arbetet på förhand har uppgjorts ett arbetstidsschema för den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till nämnda genomsnitt.

Fridagar

1. Om det i veckan inte ingår någon annan fridag än söndag, ges arbetstagare i smältostfabriker förutom denna lagstadgade veckovilodag ytterligare en ledig dag på lördag, eller om detta inte är möjligt, på måndag.

I glassfabriker samt vid mjölkpulver och vasslekoncentratavdelningar ges de lediga dagarna vid intermittent två och treskiftsarbete om möjligt i följd eller i anslutning till veckovilodagen så, att den sammanhängande lediga tiden är minst två dagar. Veckovilodagen ska i första hand vara en söndag.

Vid arbete i ett skift ges fridagen antingen på lördag eller måndag, eller om detta inte är möjligt, roterande. Med arbetstagarens samtycke kan fridagen även ges på en fast veckodag.

2. I smältostfabriker, på permanentförpackningsavdelningar och i glassfabriker tillämpas under de veckor i vilka ingår kyrkliga högtidsdagar, nyårsdagen, första maj eller självständighetsdagen inom industrin allmänt vedertagna arbetstidsmodeller om produktionstekniska skäl inte kräver annat.

Övertid

För arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden per dag betalas för de två första timmarna med 50 % förhöjd lön och för därpå följande timmar med 100 % förhöjd lön. För veckoövertid betalas för de åtta första timmarna med 50 % och för följande timmar med 100 % förhöjd lön.

25 § Säsongvariationer

Då säsongvariationer i produktionen kräver det, kan de fridagar som infaller under tiden maj – augusti eller en del av dem flyttas framåt och ges senare före utgången av april följande år.

Under den tid då fridagarna borde ha infallit, men då de av orsakerna i föregående stycke har senarelagts, är den ordinarie arbetstiden högst 96 timmar under en två veckors period.

Under den tid, då de senarelagda fridagarna ges, är den ordinarie arbetstiden högst 64 timmar under en två veckors period, ifall fridagarna inte ges som sammanhängande ledigheter i en eller flera repriser under tid som arbetsgivaren bestämmer.

Om en arbetstagare för att anställningen upphör eller på grund av sjukdom eller av annan godtagbar orsak inte får hålla sina senarelagda fridagar, ersätts detta arbete som under en två veckors period överstiger 80 timmar som övertidsarbete.

Protokollsanteckning:

Förhandlingar om hur arrangemanget i denna paragraf ska ordnas i praktiken ska föras med förtroendemannen i god tid och förbundens samtycke till att ta det i bruk ska införskaffas.

IV FRÅNVARO MED LÖN

26 § Sjuklön

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

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

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 vid betalning av sjuklön en veckas anställning.

Tillämpningsanvisning:

I säsongbetonade arbeten tillämpas villkoret om en veckas anställning när arbetstagarens anställningsförhållande har pågått fortlöpande minst tre månader och han på nytt inleder säsongbetonat arbete inom tio månader från det att hans senaste anställningsförhållande i säsongbetonat arbete upphört.

Villkoret om en månads anställningsförhållande iakttas dock inte vid olycksfall.

3. Den kalenderperiod som utgör grund för betalning av sjuklön börjar följande kalenderdag efter insjuknandet. Om arbetstagaren insjuknar mitt i arbetsdagen är han berättigad till sin lön för hela den dagen.

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

4. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande.

Om arbetstagaren med avsikt försummar att utan dröjsmål anmäla till arbetsgivaren om sitt insjuknande, inträder skyldigheten att betala sjuklön tidigast den dag som anmälan har gjorts.

5. Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg över sin sjukdom. Arbetstagaren samtycker på framställning av arbetsgivaren till läkarundersökning hos arbetsgivarens egen eller av arbetsgivaren utsedd läkare. Arbetsgivaren står i det fallet för eventuellt läkararvode.

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

7. Sjuklönen per dag för en arbetstagare med månadslön räknas enligt 20 § i kollektivavtalet. Lön eller del av lön betalas endast för de dagar som enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar.

Avvikande från ovan nämnda, kan lokalt avtalas även om andra betalningssätt.

8. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren sjuklönen i sin helhet i samband med den normala löneutbetalningen, varvid arbetsgivaren för samma period lyfter den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som med stöd av lag eller avtal betalas till arbetstagaren, dock högst till beloppet av den lön som arbetsgivaren har betalat. Lokalt kan avtalas om andra betalningssätt.

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

Om dagpenning inte betalas till arbetstagaren av orsak som beror på honom själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad han enligt 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen skulle vara berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från sjuklönen avdra den del av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen som till följd av arbetstagarens förfarande helt eller delvis har blivit obetald.

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

Tillämpningsanvisningar:

1. Arbetsoförmåga konstateras i första hand med av läkare för detta ändamål utfärdat intyg, om inte denna anvisning förutsätter annat.

2. Arbetstagarna kan under tider av epidemier insjukna i så stort antal att det blir svårt att nå en läkare. Samma sak kan hända tillfälligt även då det inte finns läkartjänster att tillgå i den grad att saken annars kan skötas.

I ovan nämnda fall kan sjukdomen anses intygad då företagshälsovårdare eller hälsovårdare på basis av sin undersökning meddelar sig ha iakttagit symtom och eventuellt behov av sjukledighet upp till högst tre dygn per gång, förutsatt att intyget i upprepat fall är utfärdat av samma hälsovårdare. Då ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård. Parterna förutsätter dock att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan intyg utfärdas tillsammans med en läkare har konstaterat att ovan nämnda situation föreligger.

3. Intyg över sjukledighet är ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren med grundad orsak kan påvisa missbruk.

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

5. För sjukdomstiden betalas till arbetstagaren skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. dylika regelbundna tillägg till det belopp som han enligt arbetsskiftsförteckningen skulle ha förtjänat om han hade arbetat. Förhöjning för söndagsarbete beaktas inte i sjuklönen.

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

27 § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet samt adoption

1. Till arbetstagare, vars anställning har fortgått minst sex månader före nedkomst, betalas lön under moderskapsledigheten för de arbetsdagar som ingår i en sex veckors kalenderperiod från början av den moderskapsledighet som arbetstagaren med stöd av arbetsavtalslagen har rätt till.
2. Om en ny moderskapsledighet börjar innan arbetstagaren har återvänt till arbetet, har arbetsgivaren inte skyldighet att betala lön för den nya moderskapsledigheten.

Tillämpningsanvisning:

Detta gäller inte situationer då arbetstagaren blir moderskapsledig omedelbart efter en familjeledighet (AD 2014:115–117).

3. Från lönen för moderskapsledigheten avdras det som arbetstagaren på grund av barnsbörd enligt lag eller avtal får i moderskapspenning eller annan jämförbar ersättning för samma period. Arbetsgivaren är dock inte berättigad att avdra 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.

Arbetsgivaren har rätt att lyfta arbetstagarens moderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning enligt stycket ovan för den tid under vilken arbetsgivaren har betalat lön för moderskapsledigheten, eller att återfå detta belopp av arbetstagaren.

4. Om moderskapspenningen eller motsvarande ersättning inte betalas av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för moderskapsledigheten avdra den moderskapspenning eller dess del, som till följd av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

5. När en arbetstagare på grund av adoption av barn under skolåldern är frånvarande från sitt arbete under högst 12 månader, och arbetstagaren har kommit överens om denna frånvaro med sin arbetsgivare, anses anställningen inte ha avbrutits på grund av frånvaron.

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

28 § Insjuknat barn

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

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

För samma insjuknande betalas ersättning endast åt den ena av föräldrarna. Vid behov har arbetsgivaren rätt att få en utredning över att endast den ena av föräldrarna har utnyttjat rätten att utebli från arbetet.

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

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

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

Tillämpningsanvisningar:

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

En förutsättning för frånvaro är att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand bör sträva efter att ordna vård för barnet. Först då detta inte är möjligt kan arbetstagaren själv stanna borta för att vårda barnet. I frånvarofall krävs av barnets föräldrar i utredning över nödvändigheten att vara frånvarande endast uppgift om barnets dagvårdsplats samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjlighet att vårda barnet samt om dessas lämplighet för uppgiften. Detta innebär, att man inte behöver förse arbetsgivaren med en utredning över avsaknaden av grannar, kommunala hemvårdare m.fl. vårdare. Med familjemedlemmar avses barnets mor- och farföräldrar, äldre syskon samt övriga som lever i samma hushåll som arbetstagaren.

Ensamstående vårdnadshavare

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

Återfall i samma sjukdom

Om barnet på nytt inom 30 dagar insjuknar i samma sjukdom, räknas de dagar som ingår i den i 2 punkten nämnda perioden och för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala lön ihop.

Såsom återfall i samma sjukdom enligt vad som avses i avtalet gäller inte när två eller flera barn inom samma familj med kortare än 30 dagars mellanrum insjuknar i följd. Inte heller gäller recidiv enligt kollektivavtalet då arbetstagaren och barnet insjuknar i följd.

Frånvarons längd

Med kort tillfällig frånvaro enligt avtalet avses arbetsdagar som ingår i en högst fyra dagars kalenderperiod. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall bl.a. med beaktande av möjligheterna att ordna vård och sjukdomens art.

Avtalet innebär sålunda inte automatisk rätt till frånvaro med lön. När frånvaron är längre än vad som nämns ovan, betalas inte ersättning. Det är dock givet, att det inte alltid är möjligt att lämna ett sjukt barn ensamt när barnets sjukdom fortgår till och med längre än den tid för vilken ersättning betalas.

Bägge föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas skift infaller i följd, ges den hemmavarande föräldern möjlighet att utan att gå miste om sin lön sköta ett akut insjuknat barn tills den andra föräldern återvänder hem efter sitt arbetsskift. Längden på en dylik frånvaro med lön är den tid som åtgår till arbetsresan tur och retur.

29 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall för den tid av ordinarie arbetstimmar som han har gått miste om i samband med sådana hälsokontroller och av dem föranledda resor under pågående anställning som avses i statsrådets förordning om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan. På samma sätt går man tillväga i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och strålskyddslagen (592/91). Samma regel tillämpas även i fråga om undersökningar som förutsätts i social- och hälsovårdsministeriets beslut (1484/2001) när en arbetstagare inom samma företag flyttas till annat arbete för vilket läkarundersökningen krävs.

Till en arbetstagare som skickas på i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar, eller som vid sådan undersökning remitteras till efterundersökning, betalar arbetsgivaren ersättning även för nödvändiga resekostnader. Om undersökningen eller efterundersökningen görs på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Om undersökningen sker under arbetstagarens fritid, betalas till honom i ersättning för extra utgifter ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfall är följande:

Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter a–e)

Det ska vara fråga om insjuknande eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkarundersökning. Arbetstagaren ska visa fram en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto på läkararvode), samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur lång tid som har åtgått till läkarundersökningen inklusive väntetider och rimlig restid.

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

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

Läkarundersökningen 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 läkarundersökningar.

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

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfall ersätts när det gäller:

a) Ny sjukdom eller återfall

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

För tid av arbetsoförmåga om högst ett dygn på grund av läkares undersökningsåtgärd.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har intagits på sjukhus för kontroll eller undersökning. I detta fall iakttas bestämmelserna om sjuklön.

b) Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som åtgår till läkarundersökning som krävs för att fastställa vården av kronisk sjukdom, förutsatt att undersökningen utförs av vederbörande specialist.

Om sjukdomen väsentligt förvärras, och arbetstagaren därför har varit tvungen att komma till läkarundersökning.

För tid som åtgår till nödvändig undersökning av specialist på sjukdomen för att fastställa vården, och vid vilken ordination om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon ges.

För tid som åtgår till annan läkarundersökning som är nödvändig för att fastställa vården av tidigare konstaterad sjukdom, dock endast om tid hos läkare inte kan fås utom arbetstid.

För tid av arbetsförmåga vid vård av cancersjukdom. I detta fall iakttas bestämmelserna om sjuklön.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt ansluter sig till sådan läkarundersökning som ska ersättas. Laboratorie- och röntgenundersökningarna ska vara föreskrivna av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för tid som åtgår till separata laboratorie- eller röntgenundersökningar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att gå på ovan nämnda laboratorie- eller röntgenundersökningar utom arbetstid, eller om sjukdomen kräver att undersökningarna görs under en bestämd tid på dygnet. Läkarintyg ska uppvisas över sådant krav på bestämd tidpunkt.

d) Läkarundersökningar i anslutning till graviditet

För tid som åtgår till undersökning för att skaffa det läkar- eller hälsocentralsintyg som förutsätts för att få moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen. Arbetsgivaren ska dock ersätta en gravid arbetstagare inkomstbortfall som föranleds av medicinska undersökningar före nedkomsten om dessa undersökningar inte kan göras utom arbetstid.

e) Akut tandsjukdom

För tid som åtgår till vård av akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före vården gör att arbetstagaren är arbetsförmögen, och om den kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift och arbetstagaren inte har lyckats få vård utom arbetstid. Arbetsförmågan och vårdens brådskande natur ska påvisas med intyg av tandläkaren.

3. Beräkning

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

30 § Vissa ersättningar

1. Födelsedagar

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

2. Begravning och vigsel

Arbetstagaren har rätt till en ledig dag med lön för att arrangera en nära anhörigs begravning eller för begravningen, samt för sin egen vigsel.

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

Protokollsanteckning:

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

3. Reservövningar

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

4. Värnpliktsuppbåd

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

Protokollsanteckning:

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

5. Frivillig militärtjänstgöring för kvinnor

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

6. Kommunala organs möten

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

V SEMESTER

31 § Semester

Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen. Semestern får inte fastställas så, att den börjar på arbetstagarens fridag, om detta skulle minska antalet semesterdagar.

Tillämpningsanvisning 1:

Till en arbetstagare som fortlöpande eller regelbundet återkommande har arbetat i skift betalas för semestertiden utöver månadslönen, en genomsnittlig dagslön räknad utgående från skiftarbetstillägget enligt vad som stadgas i 1 och 2 momentet i semesterlagens 11 §. Samtidigt beaktas även övriga fortlöpande eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg samt regelbundet återkommande förhöjningar för söndagsarbete.

Tillämpningsanvisning 2:

Rekommenderas att man för semestertiden betalar till arbetstagaren skift-, kvälls-, morgon-, miljö- m.fl. regelbundna tillägg till det belopp som han enligt arbetsskiftförteckningen skulle ha fått, om han hade arbetat under semestern. Samma förfarande kan tillämpas även när man räknar ut beloppet för semesterersättningen.

Förbunden är överens om att ledigheter som ges under semesterperioden och sådana som ges utanför den inte bör förläggas i direkt följd.

32 § Flyttad semester

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

Arbetsgivaren har, när det med hänseende till företagets verksamhet är nödvändigt, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar (tre veckor) sammanhängande under annan tid än semesterperioden. Före denna uppdelning av semestern, och innan tiden för den semester som ges utanför semesterperioden fastställs, ska arbetsgivaren förhandla om saken med vederbörande arbetstagare. För denna lagstadgade semesterdel som ges utanför semesterperioden ska, om den inte ges en och en halv gång förlängd, betalas en semesterpremie på 50 % utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpremie.

Protokollsanteckning:

Till en arbetstagare, vars anställning vid kvalifikationsårets utgång har fortgått utan avbrott minst tio år, och som i fråga om sin 24 dagars semester inom semesterperioden kommit överens med arbetsgivaren om att en del av den senareläggs att hållas utanför semesterperioden, ges två semesterdagar av den avtalade, flyttade semestern fördubblade vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, eller betalas för två sålunda flyttade semesterdagar, utöver vad som annars har avtalats om semesterpremie, en semesterpremie som är 100 % av semesterlönen för respektive dagar. På samma sätt går man tillväga i fråga om två dagar när arbetsgivaren använder rätten enligt denna paragraf att flytta semestertidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

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

En del av semestern kan flyttas utanför den lagstadgade semesterperioden om det är nödvändigt för företagets verksamhet. Nödvändigt är det bl.a. då:

– den lagstadgade semesterperioden sammanfaller med produktionstopparna och svårigheterna att upprätthålla den ökade produktionen till följd av detta är väsentliga, och problemet inte kan skötas till exempel med hjälp av vikarier.

Förutsättningar att flytta semestern föreligger till exempel inte under en stillsam period, då det skulle vara "bekvämast" att ge en del av semestern, eller

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

När en del av semestern ges utanför den lagstadgade semesterperioden, ska man förhandla med arbetstagaren om detta, samt om tidpunkten för semestern. Enligt 22 § i semesterlagen ska arbetstagaren eller hans representant alltid ges tillfälle att framföra sin åsikt om semestertidpunkten. Arbetstagaren ska informeras om semestertidpunkten om möjligt en månad och senast två veckor innan semestern eller del av den inleds.

Man har avtalat om extra ersättning till arbetstagaren om arbetsgivaren använder sig av ovan nämnda rätt att flytta semestern. Ersättningen ges antingen i pengar eller som ledig tid. När penningersättning används, är arbetstagaren berättigad att utöver semesterpremien för denna semesterdel få en särskild semesterpremie på 50 % för flyttad semesterdel. När ersättningen ges som tid, får arbetstagaren den flyttade semesterdelen en och en halv gång förlängd.

I fråga om den 24 dagars semester inom semesterperioden som ges till arbetstagare som har varit anställda över tio år kan arbetsgivaren, om förutsättningar för att flytta semestern föreligger, flytta sex dagar utanför semesterperioden. Då ersätts de två första dagarna dubbelt förlängda och de övriga en och en halv gång förlängda, antingen som tid eller i pengar.

Om man kommer överens om att flytta semestern utanför semesterperioden för arbetstagare som har varit anställda över tio år, rekommenderar förbunden att arbetstagarna inte ogrundat försätts i olika ställning.

När man med stöd av denna avtalsbestämmelse ger en separat fyra dagars vintersemester, rekommenderas att i den skulle ingå fyra arbetsdagar.

33 § Semesterpenning

Till arbetstagaren betalas i semesterpremie på 50 procent av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.

Hälften av semesterpremien betalas i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats 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 visstidsavtal upphör räknas detta inte som orsak som beror på arbetstagaren.

Till arbetstagare som går i ålders eller sjukpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie för den semesterlön och eventuella semesterersättning till vilken arbetstagaren är berättigad.

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

Om betalningssättet för semesterpremien kan avtalas även på annat sätt.

Tillämpningsanvisning:

1. Enligt andra stycket betalas hälften av semesterpremien "i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning då lönen för den första arbetsdagen efter semestern betalas eller skulle ha betalats om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återvända till arbetet."

Bestämmelsen ska tolkas så, att arbetstagarens anställning ska vara i kraft 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 för semesterersättningen för föregående avslutade kvalifikationsår, inte för semesterersättningen för det senaste, ofullständiga kvalifikationsåret.

Till arbetstagare som går i pension enligt paragrafens fjärde stycke betalas semesterpremie även för eventuell semesterersättning för ofullständigt kvalifikationsår.

Om arbetsgivaren avslutar arbetstagarens anställning mitt under dennes semester inom semesterperioden av annan orsak än sådan som beror på arbetstagaren själv, ska arbetstagaren också få semesterpremiens senare del. Om arbetstagaren inte fått ta ut semester innan anställningen avslutats på detta sätt, ska han få hela semesterpremien.

VI ARBETARSKYDD

34 § Skyddskläder

Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren skaffar de nödvändiga skyddskläderna då arbetsförhållandena t.ex. på grund av köld, drag, smuts eller av andra särskilda orsaker är till den grad avvikande att skyddskläder kan anses vara nödvändiga.

35 § Säkerhet i arbetet

1. När kemikalier, lösnings o.a. medel används, som eventuellt är farliga för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren för respektive arbetstagare redogöra för ämnenas eventuella skadliga inverkan på hälsan, samt se till att behöriga skyddsåtgärder vidtas.
2. Det avtal om arbetarskydd som har ingåtts mellan förbunden tillämpas som en del av kollektivavtalet.

VII FACKFÖRENING

36 § Förtroendeman

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

Protokollsanteckning:

Arbetsgivarens representant redogör för en nyanställd arbetstagare i korthet för organisations- och förhandlingsrelationerna i branschen, och informerar nybörjaren om vem som är arbetstagarnas huvudförtroendeman samt när och var denne är anträffbar.

Förbunden rekommenderar att man i företag där det med hänsyn till arbetsplatsens omfattning och andra omständigheter är nödvändigt och ändamålsenligt, ordnar informationstillfällen för nya arbetstagare vid vilka man redogör för företaget och dess arbetsavtalsförhållanden, för företagets organisation, förhandlingsordningen i kollektivavtalsfrågor, arbetarskydds och sociala frågor, arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet samt för andra frågor som gäller anställningsförhållandet. Även huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska vid dessa tillfällen ges möjlighet att redogöra för dessa frågor.

Arbetsgivaren ersätter förtroendemannen inkomstbortfallet på grund av att denne under sin arbetstid deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivaren, eller då han annars utför uppdrag för arbetsgivaren.

Den som har utsetts till förtroendeman får inte på grund av denna uppgift flyttas till arbete med lägre lön än det han hade när han blev vald. Inte heller får han på grund av sitt förtroendemannauppdrag avskedas från arbetet.

Arbetsgivaren ska meddelas skriftligen om val av förtroendeman.

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

Arbetsgivaren ersätter den förvärvsinkomst som huvudförtroendeman som har valts av fackavdelning går miste om då han under arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller på uppdrag av arbetsgivaren verkar annanstans. Om huvudförtroendemannen utför uppdrag för arbetsgivaren efter ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning för sålunda förlorad tid. I mejerier samt i smältost och glassfabriker med flera än tio anställda får huvudförtroendemannen ersättning och befrielse från arbetet enligt följande:

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

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

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

Protokollsanteckning 1:

För att kunna sköta sina uppgifter har huvudförtroendemannen rätt att konfidentiellt per kvartal få uppgifter om arbetstagarna:

1) om nya arbetstagare

- namn*
- avdelning*
- lönegrupp*

2) uppgift om de arbetstagare som har avgått

3) efter det att EK:s statistik blivit färdig uppgifter om månadslöner

- per lönegrupp*
- separat för män och kvinnor.*

Huvudförtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om den genomsnittliga förvärvsinkomsten för mindre än sex personers arbetstagargrupper.

Protokollsanteckning 2:

På förtroendemännen tillämpas dessutom vad som har avtalats mellan förbunden i Finlands Livsmedelsindustriförbunds och Finlands Livsmedelsarbetareförbunds allmänna avtal 2003.

Protokollsanteckning 3:

Huvudförtroendemannen har rätt att på begäran per kvartal få kopia av eller annan skriftlig utredning om den förteckning som enligt lagen om arbetstid ska upprätthållas över övertid och nödarbete.

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

Tillämpningsanvisning:

Den ersättning som betalas till huvudförtroendemannen betalas under hans semester eller annan frånvaro av motsvarande längd till hans ersättare som sköter uppgifterna, om man vederbörligen anmält om ersättaren till arbetsgivaren.

Huvudförtroendemannens befrielse från arbetet och ersättning fastställs på basis av det antal arbetstagare som på respektive arbetsplats omfattas av kollektivavtalet för mejeriarbetstagare.

37 § Arbetarskyddsfullmäktig

Till arbetarskyddsfullmäktigen ersätts det inkomstbortfall som förorsakas av att han på sin arbetstid sköter arbetarskyddsuppgifter. Därtill betalas till honom månatligen ersättning beroende på det antal arbetstagare som han representerar enligt följande:

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

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

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

38 § Besök på arbetsplatsen

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

Tjänstemän vid Finlands Livsmedelsarbetareförbund ges möjlighet att efter överenskommelse om det med mejeriets ledning eller fabriksledningen, att tillsammans med en representant för mejeriet eller fabriken och den förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som representerar arbetstagarna, bekanta sig med förhållandena vid de anläggningar som omfattas av detta kollektivavtal.

39 § Sammankomster på arbetsplatsen

Registrerad underförening till Finlands Livsmedelsarbetareförbund, som är part i detta kollektivavtal, samt avdelning till dylik underförening, dess arbetslag eller motsvarande på arbetsplatsen, har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matpausen eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt vid särskild överenskommelse även under veckovilan) anordna möten för behandling av frågor som rör arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. Om möte på arbetsplatsen eller på annan i denna paragraf avsedd plats ska överenskommelse ingås med arbetsgivaren om möjligt tre dagar före mötet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som han förfogar över antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns, ska man vid behov förhandla om saken för att nå en ändamålsenlig lösning. När man väljer mötesplats ska man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd kan iakttas, samt att mötet inte stör affärs eller produktionsverksamheten.
3. Den organisation som reserverat möteslokalen och arrangören ansvarar för mötets gång och ordning samt för att lokalen hålls snygg. Organisationens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.
4. Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund som är part i kollektivavtalet, representanter för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.

40 § Anslagstavla

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

41 § Uppbärande av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivarförbunden rekommenderar att medlemsavgifter till fackföreningar uppbärs enligt det s.k. Liinamaa I avtalet.

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

42 § Utbildning

Arbetstagarna ges tillfälle att, utan att anställningen avbryts, delta i kurser som ordnas av fackliga centralorganisationer och fackförbund, då detta kan ske utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet. Meddelande om avsikt att delta i kurs ska då kursen varar högst en vecka lämnas minst två veckor före kursens början, och ifråga om längre kurs, minst sex veckor före. Deltagande i kurs som pågår en månad eller mindre minskar inte semesterrätten eller annan förmån som grundar sig på anställningsförhållandet.

43 § Meningsskiljaktigheter

Om meningsskiljaktigheter uppkommer om innehållet i eller tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i detta eller andra avtal eller protokoll som har ingåtts mellan avtalsparterna och som vederbörande inte kan reda ut sinsemellan förhandlingsvägen, ska ärendet föras till avtalsparterna för avgörande.

När någondera avtalsparten föreslår förhandlingar om ärende som avses i denna paragraf, ska dessa inledas vid första möjliga tillfälle och senast inom två veckor efter det att förslaget har framställts.

Protokollsanteckning 1:

Om lokala förhandlingar inte leder till resultat, och den ena parten vill överlämna ärendet till förbunden för avgörande, ska en promemoria uppgöras som båda parterna undertecknar, och i vilken i korthet nämns vad meningsskiljaktigheten gäller samt vardera partens ståndpunkt i saken. Ett exemplar av promemorian ska lämnas till vardera avtalsparten.

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

Protokollsanteckning 2:

Om avtalsparterna inte når enighet i ovan i första stycket nämnda frågor, kan de lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

VIII ARBETSFRED

44 § Arbetsfred

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

45 § Avtalets tillämpningsområde

Kollektivavtalet gäller till och med 31-01-2023. Därefter gäller det ett år i sänder om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten minst en månad före avtalsperiodens utgång. Under avtalsperioden kan båda avtalsparterna säga upp avtalet så att det, när det gäller det andra året (optionsår 1.2.2022–31.1.2023), löper ut senast en månad (31.12.2021) före det första avtalsårets (1.2.2021–31.1.2022) slut.

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.

Helsingfors den 27 november 2020

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

Mika Lallo

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Veli-Matti Kunttonen

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I MEJERIBRANSCHEN 2003

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

Protokollsanteckning:

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

Denna bestämmelse träder i kraft 1.10.2007.

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

Avtalsbaserad förlängning av semestern räknas inte som i denna och i 2 § andra stycket nämnd semester som överstiger 30 vardagar.

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

2 § HUR ARBETSTIDSFÖRKORTNINGEN GENOMFÖRS

För de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas arbetstiden med 100 timmar om året på nedan angivet sätt.

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

3 § HUR LEDIGHET TJÄNAS IN

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

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 " eller 10 lediga dagar och 8 tim.
" 210 "	12,5 " eller 10 lediga dagar och 20 tim.

Som med arbetstid likställd tid räknas:

- de dagar i arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdom eller under i 20 § i lagen om smittsamma sjukdomar nämnd karantän för vilka arbetsgivaren betalar sjuklönen (inkluderar eventuell karensdag)
- av arbetsgivaren även delvis bekostad utbildningstid, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet
- tid som går till kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens samt av dem tillsatta nämnders och övriga permanenta organs möten
- tid som åtgår till Finlands Livsmedelsarbetareförbunds förbundsmöten, förbundsfullmäktiges eller förbundsstyrelsens möten
- arbetstagarens egen vigsel och egen 50- och 60-årsdag
- nära anhörigs begravning och begravningsarrangemang samt eventuell resdag till begravningen
- semesterns förlängningsdel
- moderskapsledighet under 42 dagar
- ledighet för att vårda sjukt barn under 10 år eller för att ordna sådan vård
- uppbåds- och reservövningsdagar

- permittering högst 30 dagar per år
- i detta avtal nämnda dagar som förkortar arbetstiden

Tiden i ovanstående förteckning likställs med arbetstid till den del den enligt arbetstidsschemat utgör ordinarie arbetstid.

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

4 § HUR LEDIGHET GES

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

Ledigheten ges på följande sätt:

Tio hela arbetsskift och 20 timmar genom förkortning av periodarbetstiden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. När ett ledigt arbetsskift ges, räknas det som 8 timmar, om inte annat avtalas.

Man ska i första hand sträva efter att komma överens om hur ledigheten ska ges. Tillfällig överenskommen frånvaro på framställning av arbetstagaren är arbetstidsförkortning, om inte annat avtalas.

Om en arbetstagares anställning upphör, och ledighet inte har getts före det, betalas till arbetstagaren lön enligt timlön motsvarande den ledighet som arbetstagaren har tjänat in.

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

5 § FÖRVÄRVSINKOMSTNIVÅ

Inkomstbortfallet ersätts till arbetstagare med månadslön så att månadslönen förblir oförändrad. För förkortningsdagarna betalas inte procentuella skiftarbetstillägg eller ersättning för morgontimmar.

6 § ARBETE UTÖVER ARBETSTIDSSCHEMAT

För arbete under fridag enligt detta avtal betalas ersättning för fridag. För arbetstid som överstiger den dagliga arbetstidsförkortningen betalas ersättning för lång arbetsdag.

7 § Semester

När man räknar ut semesterns längd räknas även ovan i 3 § nämnda lediga dagar som sådana i semesterlagen 3 § nämnda dagar som är likställda med arbetsdagar.

8 § NÄR EN DELTIDSANSTÄLLD TILLFÄLLIGT FLYTTAR ÖVER TILL HELTIDSARBETE

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

Tillämpningsanvisning:

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

9 § FRÅGOR I ANSLUTNING TILL ARBETSTIDSFÖRKORTNINGEN

Förtroendemannen har rätt att till den av förbunden gemensamt tillsatta arbetstidsgruppen för avgörande lämna situationer då arbetsgivaren och arbetstagaren eventuellt har kommit överens om att byta ut arbetstid som motsvarar högst hälften av ledigheten till följd av arbetstidsförkortningen mot penningersättning enligt enkel timlön medan ledigheten till följd av arbetstidsförkortningen förblir 100 timmar såsom tidigare. Överenskommelserna ska delges förtroendemannen.

10 § GILTIGHETSTID

Detta protokoll tillämpas som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND
SEL rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE 2003

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

Protokollsanteckning:

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

- 2 § Arbetstidsförkortningen genomförs så att man ger ledig tid så att arbetstiden under en period av högst ett år eller under en period av intermittert treskiftsarbete jämnas ut till i genomsnitt 35,8 timmar i veckan.

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

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

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

Protokollsanteckning:

Den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet förlängs likväl inte då man arbetar i intermittert treskiftsarbete under korta perioder i vilka ingår söckenhelger.

Protokollsanteckning:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema t.ex. i mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter intermittert treskiftsarbete. Periodens längd i intermittert treskiftsarbete ska dock meddelas med minst två veckors noggrannhet.

2. I ovan nämnda fall ges utjämningsledigheten sammanhängande om inte annat avtalas.

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

- 4 § Inkomstbortfallet ersätts till arbetstagare med månadslön så att månadslönen förblir oförändrad.
- 5 § När man fastställer semestern, likställs fridagarna enligt arbetstidsschemat med dagar i arbete, dock minskade med det antal sedvanliga fridagar som ingår i respektive kalendermånad för arbetstagarna i dagsarbete.
- 6 § I intermittert treskiftsarbete ersätts det arbete som överstiger arbetstagarens veckoarbetstid enligt arbetstidsschemat så som i kollektivavtalet har avtalats om veckoövertid.

Protokollsanteckning:

Vid intermittert treskiftsarbete används som timlönedivisor för månadslönen talet 156.

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE 2003**1 § Arbetstid och tillämpningsområde**

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

Protokollsanteckning:

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

2 § Utjämning av arbetstiden

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

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

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

Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet.

Protokollsanteckning 1:

I de genomsnittliga veckoarbetstiderna ingår inte semestertid.

Protokollsanteckning 2:

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

Protokollsanteckning 3:

1. Förbunden konstaterar att det inte alltid är möjligt att göra upp ett detaljerat arbetstidsschema, t.ex. i mjölkförädlingsbranschen där säsongvariationerna i produktionen förutsätter kontinuerligt treskiftsarbete. Periodens längd i kontinuerligt treskiftsarbete ska dock meddelas med minst två veckors noggrannhet.

2. I ovan nämnda fall ges utjämningsledigheten sammanhängande om inte annat avtalas.

3 § Ersättning för arbetstidsförkortning

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

4 § Semester

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

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

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

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

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

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

När man fastställer semester, likställs fridagarna i arbetstidsschemat med dagar i arbete. Från dem avdras dock det antal dagar som för arbetstagarna i dagsarbete i respektive kalendermånad ingår som sedvanliga fridagar.

5 § Övertid

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

Protokollsanteckning:

Vid kontinuerligt treskiftsarbete används som timlönedivisor för månadslönen talet 146.

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

När man övergår från arbetstidsformen i detta avtal till en annan arbetstidsform, eller när en arbetstagares anställningsförhållande upphör, ska man komma överens om ersättningen för intjänade men uttagna ledigheter antingen så att man ger motsvarande ledig tid eller ersätter dem i pengar enligt timlön.

7 §

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

**PROMEMORIA ÖVER DISKUSSIONER FÖRDA I UNDERHÅLLSAVDELNINGARNAS
LÖNEGRUPPERINGSKOMMITTÉ**

1. Principerna för hur tilläggen för mångkunnighet och svårighetsgrad ska fastställas avtalas lokalt.
2. Ovan nämnda överenskomna tillägg kan inte kringkärvas i samband med löneförhöjningar.

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2003

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Avtalets tillämpningsområde

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

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

Tillämpningsanvisningar:

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren.

Utöver det fall som uttryckligen nämns i 1 § gäller avtalet inte heller:

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

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning med stöd av arbetsavtalslagens 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 tillräcklig grund att säga upp arbetstagaren på i avtalets 2 § nämnda grunder i en situation där arbetsavtalet har hävts enligt arbetsavtalslagens 8:1 § 1 moment.

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

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

2 § Grunder för uppsägning

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

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 skäl för uppsägning.

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

Man har ovan strävat efter att precisera innehållet i begreppet sakligt och vägande skäl genom att räkna upp vissa exempel där avslutande av en anställning genom uppsägning enligt avtalet kan vara tillåtet.

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

När man bedömer huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande, ska omständigheterna kring arbetsgivaren och arbetstagaren beaktas i sin helhet. Detta innebär att frågan huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig eller inte ska avgöras utifrån en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

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

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

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetsgivaren är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1.	högst ett år och 14 dagar
2. över 1 år men högst 4 år och 1 månad	
3. över 4 år men högst 8 år och 2 månader	
4. över 8 år men högst 12 år och 4 månader	
5. över 12 år och	6 månader

De uppsägningstider som ska iakttas av arbetstagaren är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1.	högst 5 år och 14 dagar
2. över 5 år och 1 månad	

Tillämpningsanvisningar:

Fastställande av anställningsförhållandets längd

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

Utöver anställningens kontinuerliga natur, ska man även utreda den tid som kvalificerar till anställningstid som förlänger uppsägningstiden. För värnpliktiga är sådan tid enbart den tid som arbetstagaren oavbrutet har varit i arbetsgivarens tjänst före fullgörandet av värnplikten enligt värnpliktslagen (1438/2007) och tiden efter detta, förutsatt att arbetstagaren med stöd av denna lag har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av laga tid

I fråga om beräkning av laga tid finns varken specialbestämmelser i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De 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 tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas sålunda, om inte annat har avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

Uppsägningstidens förlopp samt visstidsavtal

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

4 § Försummelse att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare, som inte har iakttagit uppsägningstid, är skyldig att betala arbetsgivaren, som engångsersättning, 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 uppsägningstiden har försummats endast delvis, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

Tillämpningsanvisningar:

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

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

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal ska överlämnas 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 avsänts.

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

6 § Meddelande om uppsägningsgrunder

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

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

7 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

8 § Överlämnande av uppsägning

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

9 § Hörande av arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning:

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

10 § Domstolsbehandling

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

11 § Skiljemannaförfarande

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

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

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

13 § Ersättningens belopp

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

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

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

Arbetsgivaren kan inte dömas till 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 % av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, till 80 % av grunddagpenningen samt i fråga om arbetsmarknadsstödet till dess fulla belopp. Från ersättningen kan göras ett mindre avdrag än vad som har nämnts ovan, eller inget avdrag alls, om det med beaktande av ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala situation, samt den orätt han blivit föremål för är skäligt.

Om avtal ingås om arbetsgivares ersättningsskyldighet vid ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska avdrag göras även från 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 permitteringsvarslat, samt om det sätt på vilket permitteringen genomförs, förutsatt att det handlar om permittering för viss tid i fall som nämns i arbetsavtalslagens 5:2 § 2 moment.

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

Permittering utgör inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under den tid som permitteringen varar. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsanvisning:

Detta avtal gäller inte grunderna för permittering. Dessa finns fastställda i lag. Permitteringens längd har inte begränsats i avtalet.

15 § Förhandsutredning

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

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

16 § Permitteringsvarsel

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren personligen om permitteringen. Om meddelande inte kan lämnas 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 nämnd anmälningsplikt föreligger emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet eller om hindret att utföra arbete beror på fall som nämns i arbetsavtalslagens 2:12 § 2 moment.

Undantag från laga tid för permitteringsvarsel

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

I avtalet ingår ytterligare ett nämmande om att anmälningsplikten är onödig om "arbetsgivaren inte har skyldighet omfattande hela permitteringen att betala lön till arbetstagaren för annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition i fråga om arbetsavtalslagen nämns familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikt som exempel på sådan frånvaro. Något hinder att utfärda permitteringsvarsel även i dessa fall föreligger dock inte. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han återgår till arbetet tidigare än uppskattat, redan före permitteringsens slut, ska arbetsgivaren likväl utfärda permitteringsvarsel för honom.

Arbetsgivares ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

Någon maximitid har inte fastställts för permittering som sker tills vidare. Arbetstagaren har under permitteringen rätt att säga upp sig utan uppsägningstid oberoende av anställningens längd. Om arbetstagaren känner till tidpunkten när permitteringen upphör, är denna rättighet inte i kraft under permitteringsens sju sista dagar.

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

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

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

2. Framskjuten permittering

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

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4.2001, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 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 fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet är slutfört. Det är skäl att ingå dylikt avtal innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

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

Permittering och förkortad arbetstid

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

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

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

Meddelande om när arbetet inleds

Om en permittering har utfärdats tills vidare ska arbetsgivaren meddela den permitterade arbetstagaren tidpunkten då arbetet återupptas minst sju dagar i förväg, om inte annat har avtalats. 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 arbetsavtalets längd.

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

Annat arbete under permittering

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

Om arbetstagaren efter det att permitteringsvarsel har utfärdats, men innan han har fått meddelande om annullering eller senareläggning av permitteringen, har tagit emot annat arbete för den tid som permitteringen varar, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så fort det är möjligt.

Bostad under permittering

I fråga om bostadsförmåns giltighet under permittering iakttas enligt detta avtal bestämmelserna i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt dessa bestämmelser har arbetstagare 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 hyra 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 hyra ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan skyldigheten att betala hyra träder i kraft.

IV DIVERSE BESTÄMMELSER

17 § Ordningsföljden vid reduktion av arbetskraft

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

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

Tillämpningsanvisning:

Dessa bestämmelser åsidosätter inte bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan Finlands Livsmedelsindustriförbund och Finlands Livsmedelsarbetareförbund 2002. Bestämmelserna om uppsägningskydd för de specialgrupper som avses i nämnda avtal och arbetsavtalslagens 7:9 § har alltså företräde framför bestämmelserna i detta avtals 17 §.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendeman och arbetskraftsmyndighet

Vederbörande förtroendeman ska meddelas när en reducering eller permittering av arbetskraften sker av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, utom då arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt lag.

19 § Återanställning

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

Tillämpningsanvisningar:

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

19 § finns som arbetssökande.

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

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

20 § Påföljdssystem

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

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

I övrigt tillämpas beträffande påföljdssystemet tidigare rådande praxis.

21 § Ikraftträdande

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETARFÖRBUND rf

ALLMÄNT AVTAL 2003

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

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

Grundläggande rättigheter

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

Förhandlingar mellan parterna samt inbegärande av utlåtanden

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

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

Varsel om 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 menas i detta avtal en produktionsanläggning eller motsvarande operativ enhet i företag som är medlem av LIF.

Organisations- m.fl. förändringar

Vid väsentlig reduktion eller utvidgning av arbetsplatsens verksamhet, 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

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

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

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

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

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

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

Hur samarbetet genomförs

Samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ske i delegationer av permanent karaktär, i projektgrupper som tillsatts för olika utvecklingsobjekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivare och personal. I projektgrupper som tillsatts för utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämbördigt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland arbetstagarna inom de objekt som ska utvecklas.

Om inte annat avtalas, ska en delegation i enlighet med samarbetslagen grundas vid företaget eller dess avdelning, när personalstyrkan överstiger 200, om alla personalgrupper så önskar.

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

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

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

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

Verksamheten för upprätthållande av arbetsförmågan

Verksamheten på arbetsplatserna för upprätthållande av arbetsförmågan är ett samarbete mellan linjeledningen, personalförvaltningen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för denna verksamhet som syftar till att upprätthålla de arbetande arbetstagarnas arbetsförmåga och förmåga att klara sig i arbetet inkluderas i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så avtalas, kan dessa principer även inkluderas i en utvecklings- eller 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 som motsvarar en avdelning förtroendeman ska väljas. Då ska uppmärksamhet fästas vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemansens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete träffa arbetstagarna på avdelningen.

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

Uppgifter

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

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

Förhandlingsordning

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

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

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

Om meningsskiljaktighet som har uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt, ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning tillämpas.

Om meningsskiljaktigheten gäller hävning av i detta avtal nämnd förtroendemens anställning, ska dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för uppsägningen har gjorts stridig.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

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

Uppgifter

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

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt på samma grunder som har avtalats i punkt 3.1 tredje stycket om val av förtroendeman. 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 och 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 arbete. Avvikande från bestämmelsen i föregående mening ska arbetarskyddsfullmäktig väljas på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst tio.

3.3 Meddelanden

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

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

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

KAPITEL 4 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse

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

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

Om en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig är befriad från arbetet för regelbundet återkommande terminer ska dessa sköta sina uppdrag i huvudsak under den tiden. För skötseln av nödvändiga ärenden ska arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även under annan tid som med tanke på 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 emellertid alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

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

Beräkning av 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 på detta sätt har gått miste om eller avtalas med honom om tilläggsersättning i annan form.

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

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

4.2 Ställning

Anställning

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett arbetarskyddsombud eller annan personalrepresentant har i sitt anställningsförhållande samma ställning inför arbetsgivaren oberoende av om han sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av det egna arbetet, eller om han har beviljats delvis eller total befrielse från arbetet. Han är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider samt följa arbetsledningens direktiv och andra ordningsregler.

Lokaliteter

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

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

Tryggad lön och 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 förtroendeuppdraget, ska han med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans yrkeskunskap beredas annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte förorsaka lägre inkomster för honom. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

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

Överlåtelse av rörelse

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

Upprätthållande av yrkesfärdigheter

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

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

4.3 Anställningstrygghet

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

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

Annand förtröendeman, än huvudförtröendemannen, kan enligt arbetsavtalslagens 7:10 § 2 mom. sägas upp eller permitteras 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 arbetsavtalslagens 7:4 §.

Individuellt skydd

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

En förtröendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 8:1–3 §. Hävning av arbetsavtalet på grund av att han har brutit mot ordningsreglerna är inte möjlig, om han inte samtidigt upprepade gånger eller i väsentlig grad och oavsett varningar har försummat sina arbetsåligganden.

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

Skydd för kandidat

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

Efterskydd

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

Ersättningar

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal ska arbetsgivaren betala till honom minst tio och högst 30 månaders lön som ersättning. Ersättningen ska fastställas enligt grunderna i arbetsavtalslagens 12:2 § 2 moment. 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 arbetsavtalslagens 12:2 § 1 moment.

Ersättningen för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt arbetsavtalslagens 12:1 § 1 moment.

4.4 Ersättare

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

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet med huvudförtroendemannens ersättare eller permitterar denne då han inte fungerar som ersättare för huvudförtroendemannen eller han inte heller i övrigt innehar förtroendemans ställning, räknas uppsägningen eller permitteringen ha berott på arbetstagarens förtroendemannauppgift, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden har berott på annat.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARES INFORMATIONSPLIKT

Lönestatistik och personaluppgifter

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

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

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

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer/underleverantörer som verkar på deras verksamhetsområde och om dessas anställda på arbetsplatsen.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med den förteckning över nöd- och overtidsarbete 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 andra arbetarskyddsorgans förfogande de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska förelägga personalen eller dess representanter:

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

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

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

väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

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, 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 klagörande nyckeltal.

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

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

Tystnadsplikt

Om företagets arbetstagare eller personalrepresentanter har fått uppgifter enligt detta avtal som hör till arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas enbart mellan de arbetstagare och personalrepresentanter som saken gäller, såvida inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigade till informationen. 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 ska tillämpas på arbetsplatsen, samt sådan underförenings avdelning eller fackförening på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten kring arbetsmarknadsfrågor eller frågor om arbetsförhållandena på arbetsplatsen på sätt som har avtalats mellan centralorganisationerna eller branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

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

Att det är fråga om 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 ersättningar för resekostnader enligt respektive kollektivavtal. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För tid utanför arbetstiden som har använts för utbildningen eller för de resor som kursen förutsätter, betalas inte ersättning. En vecko- eller månadsavlönad persons lön minskas inte för den tid som kursen pågår eller för den nödvändiga restiden.

7.2 Gemensam utbildning

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

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

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

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

7.3 Fackföreningsutbildning, anställningens kontinuitet samt anmälningstider

Arbetstagarna ges, utan att anställningsförhållandet avbryts, möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds högst en månad långa kurser, när detta utan kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet är möjligt. Vid bedömningen av nämnda olägenhet ska uppmärksamhet fästas vid arbetsplatsens storlek. Om en arbetstagare nekas att delta i kurs ska vederbörande och huvudförtroendemannen underrättas senast tio dagar före kursens början om orsaken till att beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I detta fall 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 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 kurs för vilken arbetsgivaren enligt detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren. Samtidigt ska ersättningarnas omfattning konstateras.

7.4 Ersättningar

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

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

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

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

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

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

Dels bygger användning av utomstående arbetskraft på uthyrning av arbetskraft, varvid lånade arbetstagare, som företag som anskaffar arbetskraft förmedlar, arbetar för en annan arbetsgivare under dennes ledning och övervakning.

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

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

8.2 Underentreprenad/underleverans

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

Ett arbetsavtal får inte formuleras som om det var fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, i det fall att det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

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

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

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

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS TIDSANVÄNDNING

Formel

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

**Koefficient per
näringsgren
fr.o.m. 1.4.1986**

Bransch

0.261

Slakteri, köttskärning

0.208

Läskedryckstillverkning

0.201

Mejeri och annan mjölkförädling

0.193

Köttförädling, olje- och fettproduktion, tillverkning av kvarnprodukter, dryckestillverkning (förutom 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 totalt befriad från arbetet.

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

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf
FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

AVTAL OM SEMESTERLÖN 2005

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

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

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

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

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

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

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

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

3 § Semesterlön och semesterersättning i vissa fall

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

Antal semesterdagar	Koefficient
2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7

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

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

4 § Tid som likställs med arbetad tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas tid, för vilken arbetstagaren beviljats frigörelse från arbetet för att delta i Finlands 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 r.f. och Finlands Livsmedelsarbetareförbund r.f. den 21 maj 1991.

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

Helsingfors, den 31 mars 2005

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

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

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

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

Genom rekommendationen vill man fästa uppmärksamhet vid rusmedlens skadliga verkan i arbetslivet samt lyfta fram faktorer och lösningsmodeller som kan vara till hjälp vid utvecklandet av verksamhetsmetoder för de olika arbetsplatserna. Centralorganisationerna rekommenderar att arbetsplatserna utarbetar en handlingsmodell för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning.

1. FÖREBYGGANDE VERKSAMHET

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

Information och utbildning

Genom att informera och utbilda personalen strävar man efter, att

- meddela kunskap om 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 fel prestationer,
- intyg över sjukledighet från olika läkare,
- att han undviker sina chefer,
- upprepade olycksfall,
- rattfylleri,
- vilodagar

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

Ingripande

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

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

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

Chefens roll och uppgifter

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

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

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

Kollegernas roll och uppgifter

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

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

Företagshälsovårdens roll och uppgifter

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

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

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

Samarbete och personalrepresentanter

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

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

3. VÅRDHÄNVISNING

Att söka vård

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

Detta kan ske på följande sätt:

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

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

Vården syftar till att missbrukaren ska tillfriskna, att hans hälsa och arbetsförmåga upprätthålls, att han uppnår en så god hälso- och social kondition som möjligt, att han kan återvända till regelbundet arbete, att otillbörlig frånvaro 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

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

Helsingfors, den 12 januari 2006

AKAVA

Kommunala Arbetsmarknadsverket KA

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC Kyrkans Arbetsmarknadsverk KyA

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC

Statens Arbetsmarknadsverk SAMV

Finlands näringsliv EK

Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" 2021

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf och Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf vill stödja grundskolelevers och elever i årskurs tiotios möjligheter att bekanta sig med arbetslivet inom ramen för sommarpraktikprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna".

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten vid företag inom livsmedelsindustrin, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt hos företagen i branschen.

För detta har parterna avtalat om följande villkor för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för 2021:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt deltagare i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant.
2. Ett arbetsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som varar två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 15.8. Den unga kan endast göra en praktikperiod enligt detta avtal hos samma arbetsgivare per år.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och förtjäna betalas i form av en engångsersättning på 360 euro. 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 det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet enligt detta protokoll.

Helsingfors, den 28 januari 2021

FINLANDS LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUND rf

FINLANDS LIVSMEDELSARBETAREFÖRBUND SEL rf

Finlands Livsmedelsindustriförbund rf

Bölegatan 2, vån. 5
00240 Helsingfors
Telefon (09) 148 871
www.etl.fi

Finlands Livsmedelsarbetareförbund SEL rf

Stationskarlsgatan 2, vån. 8
00520 Helsingfors
Telefon (09) 4246 1200
Telefax (09) 6940 157
www.selry.fi