



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Luftfartsunionen IAU rf

Kollektivavtal

gällande flygtrafiktjänster

16.3.2023–15.3.2025

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

LUFTFARTSUNIONEN rf

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE

FLYGTRAFIKTJÄNSTER

16.3.2023–15.3.2025

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 GÄLLANDE
FLYGTRAFIKTJÄNSTER
16.3.2023–15.3.2025**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET	1
1. AVTALSPERIOD	1
2. LÖNEFÖRHÖJNINGAR	1
2.1 År 2023	1
Skifttillägg	1
Övriga lönegrunder	1
Engångsbelopp	1
2.2 År 2024	1
Skifttillägg	1
Övriga lönegrunder	1
3. ANTECKNINGAR OM ARBETSGRUPPER	2
3.1 Utveckling av lönesystemet	2
3.2 Utveckling av den individuella lönedelen	3
3.3 Uppdatering av tekniska företags mångkunnighet	3
3.4 Könsnutrala yrkesbeteckningar	3
3.5 Lön under graviditets- och föräldraledighet	3
4. AVTAL MELLAN CENTRALORGANISATIONERNA	3
5. KONTROLL AV LAGHÄNVISNINGAR	3
6. UNDERTECKNINGSPROTOKOLLSANTECKNINGAR SOM FLYTTAS	4
6.1 Lönegruppering	4
6.2 Ändringar i lönegruppering	4
6.3 Främjande av arbetshälsa och omplacering	4
6.4 Ändring av semesterlagen 1.10.2013	4
7. UNDERSKRIFTER	5
KAPITEL 1 ALLMÄNT	7
1 § Avtalets tillämpningsområde	7
2 § Allmänna avtal	7
3 § Arbetsfredsförpliktelse	7
KAPITEL 2 ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN	8
4 § Arbetets ledning och fördelning samt organiseringsrätt	8
5 § Nya arbetstagare och introduktion på arbetsplatsen	8
6 § Prövotid	8
7 § Utbildning	8
8 § Inläring på arbetsplatsen	8
9 § Uppsägningstid	9
10 § Hävning av arbetsavtal	9
11 § Arbetsavtal för viss tid	9
12 § Deltidsarbeten	9
13 § Permittering, uppsägning och omplacering	10
14 § Turordning vid minskning av arbetskraft	10
15 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd	10
16 § Samarbets- och uppsägningsförfarande	10
17 § Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstid	11

18 §	Anlitande av utomstående arbetskraft	12
19 §	Arbetstagarnas ställning i konkurrensutsättning	12
KAPITEL 3 ARBETSTIDER I FÖRETAG SOM PRODUCERAR TEKNISKA TJÄNSTER		14
20 §	Dagarbete	14
21 §	Tvåskiftsarbete	14
22 §	Treskiftsarbete	14
23 §	Flexibelt arbete	14
24 §	Andra arbetstidsbestämmelser i dag- och skiftarbete samt flexibelt arbete	15
25 §	Arbetstidsmodeller som avtalas lokalt	15
26 §	Tillfälliga arbetskraftsarrangemang	15
27 §	Raster	15
28 §	Uppgörande av arbetsskiftsförteckning	16
29 §	Ledighet för förkortning av arbetstiden	16
30 §	Övertidsarbete	19
31 §	Veckoövertid	19
32 §	Förkortning av åldrande arbetstagares arbetstid	20
KAPITEL 4 ARBETSTIDER I FÖRETAG SOM PRODUCERAR MARKTJÄNSTER		21
33 §	Periodarbete	21
34 §	Övriga arbetstider	21
35 §	Mertidsarbete	21
36 §	Övertidsarbete i periodarbete	22
37 §	Förkortning av åldrande arbetstagares arbetstid	22
KAPITEL 5 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ARBETSTID		23
38 §	Dygnsskifte och avbrott av arbetstid	23
39 §	Avvikande avtal om dygnsvila	23
40 §	Skifttillägg	23
41 §	Lördags- och helgaftonsarbete	24
42 §	Arbete som utförs på söndagar och helgdagar	24
43 §	Arbetstidsarrangemang och ersättningar under jultid	24
44 §	Övertidsledighet	25
45 §	Arbete av uttryckningsnatur	25
46 §	Beredskapstid	26
47 §	Byte av arbetsskift	26
48 §	Arbete utanför det egentliga arbetsområdet	26
49 §	Särskilda villkor för utsända arbetstagare (företag som producerar marktjänster)	27
50 §	Särskilda villkor för övergående och utsända arbetstagare i tekniskt arbete	28
51 §	Långvariga kommenderingar	28
52 §	Arbetstidsbank	28
53 §	Utveckling av arbetstider	28
6.	KAPITEL SEPARATA ERSÄTTNINGAR	30
54 §	Flygpenning	30
55 §	Ersättning för språkkunskaper	30
56 §	Miljötillägg	31
57 §	Vikarieersättning	31
58 §	Vaccinationer och passärenden	31
59 §	Flygförsäkring	32
60 §	Grupplivförsäkring	32
61 §	Statliga och kommunala förtroendeuppdrag	32
KAPITEL 7 LÖNEBERÄKNING OCH -BETALNING		33
62 §	Timlön	33

63 §	Beräkning av genomsnittlig timförtjänst (GTF).....	33
64 §	Ersättningar och tillägg.....	33
65 §	Ersättningar och tillägg i periodarbete	33
66 §	Lönebetalning och redovisning av förbundsavgift.....	33
KAPITEL 8 LÖNESYSTEM		34
67 §	Sammansättning av lönen.....	34
68 §	Lönegrupper	34
69 §	Nya arbeten.....	34
70 §	Lön för träningstid	34
71 §	Lönegrupper och grundtabelllöner i företag som producerar tekniska tjänster	35
72 §	Lönegrupper och grundtabelllöner i företag som producerar markttjänster	36
KAPITEL 9 KOMPETENS- OCH ERFARENHETSTILLÄGG		37
73 §	Fastställande av kompetenstillägg i företag som producerar tekniska tjänster	37
74 §	Fastställande av erfarenhetstillägg i företag som producerar markttjänster	37
75 §	Intjäning av kompetens- och erfarenhetstid	38
KAPITEL 10 INDIVIDUELL LÖNEDEL		39
76 §	Individuell lönedel.....	39
77 §	Grunderna och tidpunkten för fastställande	39
78 §	Yrkeskunnighet.....	39
79 §	Arbetssätt	40
80 §	Bedömningssystem	40
81 §	Den individuella lönedelens inverkan på lönen	41
82 §	Utlämnande av uppgifter och bedömningssamtal	41
83 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter i bedömningen	41
84 §	Personbedömningarnas inverkan på lönesättning.....	42
85 §	Den tidigare bedömningen förändras.....	42
86 §	Utvecklingssamtal	42
KAPITEL 11 MÅNGKUNNIGHET		43
87 §	Mångkunnighet.....	43
88 §	Mångfärdighet	43
89 §	Specialkunnande	43
90 §	Mångkunnighetens inverkan på lönesättning.....	43
KAPITEL 12 SEMESTER		45
91 §	Semester	45
92 §	Semesterpenning	45
KAPITEL 13 SJUKDOMSTID OCH MODERSKAPSLEDIGHET		47
93 §	Lön för sjukdomstid	47
94 §	Lön för moderskapsledighet.....	48
95 §	Sjukkassa	48
KAPITEL 14 TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET		49
96 §	Tillfällig vårdledighet.....	49
KAPITEL 15 HÄLSOKONTROLLER		50
97 §	Hälsokontroller	50
98 §	Lagstadgade hälsokontroller	50
99 §	Övriga hälsokontroller	50
KAPITEL 16 ARBETSRESOR.....		51
100 §	Bestämmelser som gäller arrangemang för arbetsresor	51

101 § Arbetsresor nattetid	51
102 § Ersättning för användning av egen bil.....	51
KAPITEL 17 ÖVRIGA BESTÄMMELSER	52
103 § Ledigheter på bemärkelsedagar	52
104 § Förmåner enligt reglemente	52
105 § Bestämmelser av bestående natur och reglementen	52
106 § Arbetskläder och uniform	52
KAPITEL 18 FÖRTROENDEMÄN.....	53
107 § Huvudförtroendeman	53
108 § Vice huvudförtroendeman	53
109 § Arbetsområdenas förtroendeman	54
110 § Förtroendemännens arbetstidsform	54
111 § Fastställande av inkomstnivån	54
112 § Separat ersättning	55
113 § Anställningsskydd	55
KAPITEL 19 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE	56
114 § Arbetarskyddsfullmäktig	56
115 § Suppleant för fullmäktige.....	56
116 § Arbetarskyddsombud	56
117 § Arbetarskyddsfullmäktigs och -ombuds arbetstidsform	56
118 § Fastställande av inkomstnivån	57
119 § Separat ersättning	57
120 § Anställningsskydd	58
KAPITEL 20 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	59
121 § Besök på arbetsplatser	59
122 § Rätt att hålla möten	59
123 § Arbete under strejk.....	59
124 § Tidigare beviljade förmåner.....	59
125 § Lokala och övriga förhandlingar och avtal	60
126 § Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul)	60
KAPITEL 21 FÖRHANDLINGSORDNING OCH SKILJEFÖRFARANDE	61
127 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	61
128 § Skiljemannaförfarande	61
KAPITEL 22 GILTIGHET	62
129 § Avtalets giltighetstid	62
BILAGA 1 LÖNEGRUPPERING.....	63
1 § Lönegruppering, bedömda arbeten.....	63
2 § Lönegruppering, arbetsbeskrivning jämfört parvis med liknande arbeten	66
3 § Lönegruppering – helhet som är mer krävande än grundarbete (ökade svårighetsfaktorer konstaterats genom parjämförelse med föregående arbete).....	67
4 § Lönegruppering, arbetet har inte beskrivits/bedömts (likställning med arbete på samma nivå).	68
Avtal mellan centralorganisationer	69
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	69
1.1 Utgångspunkter	69
1.2 Grundrättigheter	69
1.3 Direktionsrätt	69
1.4 Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden.....	69
1.5 Förhandsmeddelande om arbetskonflikter.....	69

1.6	Tillämpningsområde	70
1.7	Organisations- o.d. förändringar	70
1.8	Laghänvisningar	70
KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER		70
2.1	Utvecklingsverksamhet	70
2.2	Genomförande av samarbete	70
2.3	Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen	71
KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER		71
3.1	Bestämmelser som gäller förtroendemän	71
3.2	Bestämmelser om arbetarskydd	73
3.3	Anmälningar	73
4.	KAPITEL BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSBUDETS STÄLLNING	74
4.1	Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall	74
4.2	Ställning.....	75
4.3	Anställningsskydd	76
4.4	Ersättare	77
KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER		77
6.	KAPITEL PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN.....	79
KAPITEL 7 UTBILDNING		79
7.1	Yrkesutbildning.....	79
7.2	Gemensam utbildning	80
7.3	Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider	80
7.4	Ersättningar	81
7.5	Sociala förmåner	81
KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT		81
8.1	Allmänt	81
8.2	Underleverans	82
8.3	Hyrd arbetskraft.....	82
9.	KAPITEL AVTALETS BINDANDE VERKAN.....	82
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL		84
SEMESTERLÖNEAVTAL 2005		86
1. §	Tillämpningsområde	86
2 §	Semesterlön och semesterersättning	86
3 §	Med arbetstid jämställd tid	87
4 §	Ikraftträdande	88
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD		89
I	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	89
1 §	Allmänt tillämpningsområde	89
2. §	Grunder för uppsägning	90
3 §	Uppsägningstider	91
4. §	Försummelse att iaktta uppsägningstid	92
5. §	Meddelande om uppsägning.....	93
6. §	Meddelande om uppsägningsgrunden.....	93
II	UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN.....	93

7 §	Tillämpningsområde	93
8 §	Verkställande av uppsägning	93
9 §	Hörande av arbetstagare	93
10 §	Domstolsbehandling	93
11 §	Skiljemannaförfarande	94
12 §	Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal	94
13 §	Ersättningsbelopp	94
III	PERMITTERING	95
14 §	Permittering	95
15 §	Förhandsinformation	95
16 §	Meddelande om permittering	95
IV	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	98
17 §	Turordning vid minskning av arbetskraft	98
18 §	Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheterna	99
19 §	Återanställning	99
20 §	Påföljdssystem	99
21 §	Ikraftträdande	100
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	101

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE FLYGTRAFIKTJÄNSTER

Parterna som undertecknat Kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster har avtalat om följande ändringar i det förnyade kollektivavtalet:

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden inleds 16.3.2023 och avslutas 15.3.2025.

2. Löneförhöjningar

2.1 År 2023

Lönerna höjs med en allmän förhöjning på 3,5 % från och med 16.7.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter. Motsvarande förhöjning görs i grundtabellöner.

Skifttillägg

Skifttilläggen höjs med 3,5 % från och med 16.7.2023.

Övriga lönegrunder

Tillägg i euro och cent höjs med 3,5 % från och med 16.7.2023.

Engångsbelopp

Ett engångsbelopp på 432 euro betalas på den normala lönebetalningsdagen i juli till de arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott inletts senast 16.3.2023 och fortfarande är i kraft den dag då engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet höjer inte tidlönerna. För arbetstagare som är deltidsanställda beräknas engångsbeloppet utifrån den arbetstid man kommit överens om i förhållande till den fulla arbetstiden.

2.2 År 2024

Lönerna höjs med en allmän förhöjning på 2,5 % från och med 16.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter. Motsvarande förhöjning görs i grundtabellöner.

Skifttillägg

Skifttilläggen höjs med 2,5 % från och med 16.5.2024.

Övriga lönegrunder

Tillägg i euro och cent höjs med 2,5 % från och med 16.5.2024.

3. Anteckningar om arbetsgrupper

3.1 Utveckling av lönesystemet

3.1.1 Arbetsgrupp

Kollektivavtalsparterna fortsätter att utveckla lönesystemet inom arbetsgruppen, som har som mål att i första hand göra ett nytt system för värdering av arbetets svårighetsgrad som bygger på den företagsspecifika utvärderingen. Det bestäms att arbetet ska göras kostnadsneutralt, varvid inbördesordningen av kravnivåerna för nuvarande arbeten bevaras.

Kostnadsneutraliteten genomförs i praktiken genom att bevara poängsättningen och de centrala bedömningskriterierna, som även är allmänt erkända i lönesystemen, från det gamla systemet.

Arbetsgruppens mål är att göra en slutlig presentation av det nya systemet till kollektivavtalsparterna och införandet av det innan slutet av januari 2025, så att det nya systemet för värdering av arbetsuppgifterna kan införas senast den 1.3.2025. (BILAGA)

3.1.2 Beskrivning, bedömning och placering av arbeten i lönegrupper

När det gäller parternas överenskommelse om arbetet med lönesystemet konstaterar parterna att

1. Den inbördes ordningen och löneklasserna för alla arbeten i avtalsbranschen här har godkänts och att man inte behöver börja bedöma dessa. Om något arbete under den avtalsperiod som påbörjas 2020 eller 2023 dock ändras väsentligt, ska en bedömning påbörjas enligt förfaringssätten i denna punkt.
2. Arbeten som ändrats väsentligt enligt det som anges i punkt 1 innan arbetsgruppen som avses i punkt 3.1 1 i underteckningsprotokollet slutfört sitt arbete eller nya arbeten placeras i lönegrupperna enligt följande principer.
3. Vid Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s medlemsföretag inrättas vid behov företagsspecifika arbetsbeskrivningsgrupper för att utarbeta beskrivningar av nya eller ändrade arbeten. Grupperna bildas enligt yrkesgrupp. Varje grupp ska bestå av minst två representanter från var part.
4. Bedömning av kravnivån för ett nytt eller ändrat arbete genomförs i första hand mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant enligt de förfaringssätt som avses i 68 § i kollektivavtalet genom avtal eller jämförelse med andra arbeten inom avtalsbranschen med stöd av befintliga arbetsbeskrivningar. Huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant kan även avtala om att använda en företagsspecifik bedömningsgrupp.
5. Om man inte når samförstånd om beskrivningen och utvärderingen av arbetena på ovannämnda sätt överläts det tvistenämnden för avgörande. I tvistenämnden ingår två representanter från marktjänsteföretag och en representant från tekniska tjänster från båda sidor samt en representant från Palta och en från Luftfartsunionen

(sammansättning 3 TA + 3 TT/1 Palta och 1 Luftfartsunionen). Vi avgöranden av tekniska arbeten ingår i tvistenämnden två representanter för tekniska tjänster och en representant från marktjänsteföretag från båda sidor samt en representant från Palta och en från Luftfartsunionen (sammansättning 3 TA + 3 TT/1 Palta och 1 Luftfartsunionen).

6. Närmare bestämmelser om arbetets svårighetsgrad inom avtalsbranschen och lönearbetsgruppens tidtabell och praxis har överenskommits i ett separat kollektivavtalsprotokoll (BILAGA).
7. Lönegrupperingsarbetsgruppen delar in arbetena i lönegrupper antingen utifrån lokala avtal eller tvistenämndens avgörande.

3.2 Utveckling av den individuella lönedelen

Kollektivavtalsparterna grundar en arbetsgrupp som har som mål att före utgången av januari 2024 i första hand skapa ett nytt system för bedömning av den individuella lönedelen. I systemet beaktas de ändringar som eventuellt görs i kapitel 9, 10 och 11.

3.3 Uppdatering av tekniska företags mångkunnighet

De lokala arbetsgrupperna fortsätter sitt arbete med att ta i bruk en tabell enligt 90 § i kollektivavtalet i syfte att kontrollera vilken inverkan arbetstagarna i O-, P- och Q-gruppernas mångkunnighet har på lönen vid företag som producerar tekniska tjänster. Arbetsgruppen har för avsikt att uppdatera den företagsspecifika mångkunnigheten i sin helhet före utgången av september 2023. För att kunna börja använda en ny tabell måste mångkunnigheten på företaget vara helt uppdaterad.

3.4 Könsneutrala yrkesbeteckningar

Kollektivavtalsparterna grundar en arbetsgrupp som har i uppgift att ändra yrkesbeteckningarna i kollektivavtalet så att de har en neutral form före 15.3.2023.

3.5 Lön under graviditets- och föräldraledighet

Kollektivavtalsparterna grundar en arbetsgrupp som har i uppgift att ändra 94 § i kollektivavtalet så att målen med familjeledighetsreformen som trädde i kraft 1.8.2022 beaktas senast 30.11.2023.

4. Avtal mellan centralorganisationerna

Parterna granskar under avtalsperioden behovet av att uppdatera och förtydliga skrivelserna i de överförda centralorganisationsavtalen.

5. Kontroll av laghänvisningar

Parterna kontrollerar tillsammans hur aktuella laghänvisningarna i kollektivavtalet är.

6. Underteckningsprotokollsanteckningar som flyttas

6.1 Lönegruppering

De undertecknade förbunden har grundat en gemensam lönegrupperingsarbetsgrupp. Vardera parten utnämner två medlemmar till arbetsgruppen. Arbetsgruppen ser till att arbetena i avtalsbranschen som omfattas av flygtrafiktjänster placeras i lönegrupperingen enligt kollektivavtalet.

När arbetsgruppen placerar arbetena i lönegrupperna, använder den gemensamt avtalade koefficienter, parjämförelse av arbeten eller annat gemensamt avtalat system.

När arbetsbedömningen är färdig ger bedömningsarbetsgruppens sekreterare utan dröjsmål bedömningsresultatet lönegrupperingsarbetsgruppen för kännedom. Lönegrupperingen träder i kraft från och med början av den närmast följande lönebetalningsperioden efter arbetsgruppens beslut. Arbetsgivaren betraktas ha fått beslutet för kännedom den sjunde dagen efter att lönegrupperingsarbetsgruppen skickade det.

6.2 Ändringar i lönegruppering

Lönegrupperingsarbetsgruppen håller lönegrupperingsförteckningen uppdaterad. I förteckningen antecknas lönegruppen för ett nytt arbete eller ett på nytt bedömt arbete, strax efter att lönegrupperingsarbetsgruppen har bestämt den. Denna förteckning utgör en bilaga till kollektivavtalet, vilken undertecknas av lönegrupperingsarbetsgruppens medlemmar. Parterna informerar på varsitt håll om alla ändringar i lönegrupperingen.

6.3 Främjande av arbetshälsa och omplacering

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Luftfartsunionen rf rekommenderar att företagen startar ett lokalt samarbete med representanter för företagen, arbetarskyddsorganisationen och förtroendemännen för att utreda delfaktorer som påverkar sjukfrånvaro. Målet är att främja arbetshälsan och därigenom minska sjukfrånvaron.

Arbetsgivaren ska förfoga över ett system som riktar sig till att omplacera personer som inte längre kan utföra sitt eget arbete och som fått ett läkarutlåtande om detta. Arbetstagaren kan då placeras antingen till andra uppgifter i samma företag eller koncern eller, om detta inte är möjligt, genom en omplaceringstjänst till ett helt annat företag. Med hjälp av detta system utreds även behovet och möjligheten av yrkesinriktad rehabilitering och handleds personen i att använda andra sociala förmåner.

6.4 Ändring av semesterlagen 1.10.2013

I händelse av arbetsoförmåga iakttas rätten att flytta en semester enligt den nya ändringen av semesterlagen som trädde i kraft 1.10.2013. Rätten att flytta en semester enligt lagen gäller endast semester som grundar sig på semesterlagen. Delar av en semester som grundar sig på kollektivavtal och inte på lag flyttas inte under några omständigheter.

7. Underskrifter

Helsingfors den 10 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto Minna Ääri

LUFTFARTSUNIONEN rf

Juhani Haapasaari Pekka Kähkönen

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
LUFTFARTSUNIONEN rf**

**KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE
FLYGTRAFIKTJÄNSTER**

16.3.2023–15.3.2025

KAPITEL 1 | ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

1. Genom detta avtal fastställs arbetsvillkoren för arbetstagare anställda hos arbetsgivare som
 - idkar reguljär ruttrafik,
 - idkar tung chartertrafik,
 - eller utför tekniska eller marktjänster för de ovan nämndaom dessa arbetstagare utför arbeten i enlighet med lönegrupperingen i detta avtal eller därmed jämförbara arbeten.
2. Sådan tung chartertrafik som avses i detta avtal innebär att det används flygplan vars maximala godkända antal passagerare är över 19 eller vars maximala startvikt är över 27 000 kg.
3. Detta avtal tillämpas dock på arbeten som kräver underhållsintyg och typgodkännande, samt på andra arbeten i vilka ingår mer än 50 % uppgifter som hör till detta avtals tillämpningsområde.
4. I avtalets tillämpningsområde får parallellavtal inte ingås utan de undertecknade förbundens skriftliga tillstånd.

2 § Allmänna avtal

Det vid respektive tidpunkt gällande allmänna avtalet samt semesterlöneavtalet och avtalet om uppsägningsskydd mellan centralorganisationerna iakttas som delar av kollektivavtalet.

3 § Arbetsfredsförpliktelse

1. Kollektivavtalet binder de undertecknade förbunden, deras underföreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är eller under avtalets giltighetstid har varit medlemmar i dessa föreningar.
2. Förbunden och deras underföreningar ser till att föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är deras medlemmar och som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

KAPITEL 2 | ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

4 § Arbetets ledning och fördelning samt organiseringsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare oberoende av om dessa är fackligt organiserade eller inte.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

5 § Nya arbetstagare och introduktion på arbetsplatsen

1. Nya arbetstagare anställs som huvudregel i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare.
2. I samband med introduktionen på arbetsplatsen reserveras den nya arbetstagaren möjlighet att samtala med förtroendemannen och arbetarskyddsombudet.
3. Nya arbetstagare anställs i arbeten i enlighet med lönegrupperingen i kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster. Detta hindrar inte att nya arbeten som avses i § 69 tas i bruk.

6 § Prövotid

Prövotiden är 6 månader när detta kollektivavtal träder i kraft.

Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängs.

7 § Utbildning

1. Arbetsgivaren strävar efter att effektivisera utbildningen inom olika yrkesområden.
2. Man strävar efter att underrätta arbetstagaren om deltagande i en kurs i god tid innan kursen börjar. Deltagandet beaktas i arbetsskiftsförteckningen i den mån det är möjligt.
3. Om lön för utbildningstid som betalas för tiden av typgodkännande-, partiellt typgodkännande- och reparationsgodkännandeutbildning avtalas lokalt.

8 § Inläring på arbetsplatsen

Inläring på arbetsplatsen, praktik eller anskaffning av arbetserfarenhet som ordnas av en läroanstalt eller en myndighet ersätter inte anställda på arbetsplatsen, och har inte heller någon övrig effekt på arbetstagarnas anställningsförhållanden.

Arbetsgivaren går tillsammans med huvudförtroendemannen igenom de förfaringsätt som gäller inläring på arbetsplatsen, praktik eller anskaffning av arbetserfarenhet som

ordnas av en läroanstalt eller en myndighet eller förtroendemännens tillgång till information och arbetsplatshandledarnas ställning och ersättningar.

9 § Uppsägningstid

1. Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal, när anställningsförhållandet fortgått utan avbrott
 - högst ett år, är uppsägningstiden 14 dagar
 - över ett år men högst 4 år, är uppsägningstiden 1 månad
 - 4 år men högst 8 år, är uppsägningstiden 2 månader
 - 8 år men högst 12 år, är uppsägningstiden 4 månader
 - över 12 år, är uppsägningstiden 6 månader.
2. Då arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal, när anställningsförhållandet fortgått utan avbrott
 - högst 5 år, är uppsägningstiden 14 dagar
 - över 5 år, är uppsägningstiden 1 månad.
3. Om en kortare uppsägningstid kan avtalas.

10 § Hävning av arbetsavtal

Hävning av arbetsavtal meddelas till förtroendemannen eller huvudförtroendemannen, om det är möjligt, innan arbetsavtalet hävs.

I annat fall ges meddelandet så fort som möjligt efter att hävningen skett.

11 § Arbetsavtal för viss tid

1. Arbetsavtal för viss tid kan ingås av grundad anledning. Anställningsförhållandet för en arbetstagare som anställts för viss tid eller för visst arbete upphör utan uppsägningstid. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagaren om detta vid anställning.
2. Anställningsförhållanden för viss tid meddelas till huvudförtroendemannen, och på begäran ges en utredning.
3. En arbetstagare som anställts för viss tid får samma förmåner enligt reglementet som arbetstagare som anställts tills vidare, om inte annat bestäms i reglementet.

12 § Deltidsarbeten

1. Arbetstagare kan anställas i deltidarbete för att sköta rusningstider i flygtrafik eller tekniska arbeten.
2. Anställning av deltidanställda förutsätter att arbetsgivaren och Luftfartsunionen rf har ett avtal om arbetsvillkoren för deltidanställda.

Om användningen av och arbetsvillkoren för deltidsarbete vid tekniska arbeten avtalar Luftfartsunionen rf:s respektive fackavdelningar som är verksamma i området med arbetsgivaren.

3. I avtal som avses i första punkten ska inte avtalas om annat än ärenden som gäller deltidsarbete.

13 § Permittering, uppsägning och omplacering

1. För permitteringar, uppsägningar och ombildningar till deltidsanställning ska finnas en lagenlig grund. Om arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete tillfälligt har nedsatts, strävar man i första hand efter att anvisa personalen annat arbete, eller utbilda personalen.
2. Arbetstidsbestämmelser och tider för förhandsanmälan som avtalats i dem hindrar inte de ovan nämnda arrangemangen.
3. Om arbetsgivaren av ekonomiska orsaker, av produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet som alternativ till uppsägning omplacerar en arbetstagare till andra tillgängliga uppgifter, fastställs lönen enligt denna uppgift. Vid ändring av lönen följs uppsägningstiden.

Stycke 3 gäller endast företag som producerar mark tjänster.

14 § Turordning vid minskning av arbetskraft

1. Utöver det som konstaterats om turordning vid nedskärning av arbetskraft i avtalet om uppsägningsskydd som utgör en bilaga till detta avtal, grundar och avgränsar arbetsgivaren efter förfarandet enligt samarbetslagen som gäller nedskärning av arbetskraft de yrkesarbetare som är viktiga för företagets verksamhet utan att namnge dem till personalens representant.
2. Med beaktande av kraven i samarbetslagen och övrig arbetslagstiftning borde företaget före uppsägning, permittering eller ombildning till deltidsanställning av sina egna anställda avstå från att anlita hyrd arbetskraft förutom i uppgifter som på grund av krav på yrkeskunskap eller av andra motsvarande skäl inte kan låta utföras av företagets egna arbetstagare.

15 § Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbete och sysselsätta arbetstagare så snabbt som möjligt.

16 § Samarbets- och uppsägningsförfarande

1. Arbetsgivaren lägger fram en verksamhetsplan i början av samarbetsförhandlingar som berör minst tio arbetstagare. Om planens innehåll förhandlas med personalens representanter. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen samt de planerade

verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om jobbsökning, utbildning och anlitande av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas de gällande normerna om hur man går tillväga vid nedskärning av arbetskraft. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än tio arbetstagare presenteras de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om jobbsökningen, utbildningen och anlitandet av arbetsförvaltningens tjänster i samarbetsförfarandet.

2. Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingar vid stora uppsägningar tidigast kan inledas sju dagar efter att grunderna och inverkningarna behandlades.
3. I samband med ett samarbetsförfarande som gäller en planerad nedskärning av arbetskraft behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.
4. Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål vilka offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande har inletts. Arbetsgivaren strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om hurdana tjänster som erbjuds, tidtabellen för deras genomförande och samarbetet i deras verkställande. Personalens representanter deltar i samarbetet.

17 § Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstid

1. Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.
2. Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Skyldigheten att informera gäller även upphörande av ett sådant anställningsförhållande som består av ett eller flera arbetsavtal för viss tid med samma arbetsgivare som oavbrutet eller med korta avbrott har varat minst tre år.
3. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke lämna ut uppgifterna om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar även i övrigt i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet, om det separat avtalas om detta.
4. Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.
5. Om annat inte efter uppsägningen har avtalats är arbetstagaren berättigad till ledighet utan inkomstbortfall i syfte att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet, söka jobb antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ och delta i arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbetet och arbetspraktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt sysselsättningsprogram. Längden på ledigheten är beroende på anställningsförhållandets längd följande:

- 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad
 - högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader
 - 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.
6. Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.
 7. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten. Han eller hon ska dessutom på begäran lägga fram en redogörelse för grunden för ledigheten.

18 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Anlitande av utomstående arbetskraft i företaget är antingen anlitande av hyrd arbetskraft eller underleverans. Vid anlitande av utomstående arbetskraft beaktas § 1 i detta kollektivavtal.
2. Ett företag som låter utföra hyrt arbete förutsätter av företaget som utför hyrt arbete att detta i hyrt arbete inom luftfartsbranschen iakttar kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster.
3. Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

När arbetsgivaren som underleverans låter utföra arbeten enligt lönegrupperingen i kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster eller arbeten som är jämförbara med dessa, ska i fråga om arbetstagare i underleverantörens tjänst iakttagas kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster.

Ifall underleveransarbetet till sin natur är tillfälligt och har engångskaraktär samt det utförs utanför det beställande företags verksamhetsomgivning, tillämpas på dessa arbeten inte kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster.

19 § Arbetstagarnas ställning i konkurrensutsättning

1. Om ett företag som producerar flygtrafiktjänster förlorar en konkurrensutsättning av tjänster och till följd av detta måste säga upp sin personal, ska företaget utreda sin personals möjligheter att sysselsättas i det vinnande företags tjänst. I övrigt iakttagas bestämmelserna i § 17 i avtalet om uppsägningsskydd mellan TT och FFC.
2. Om företaget som vunnit konkurrensutsättningen inom nio månader från att verksamheten flyttades behöver mer arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren skulle ha utfört, ska företaget som vunnit konkurrensutsättningen i första hand erbjuda arbete till den arbetstagare som det

förlorande företaget sagt upp. Lön för sjukdomstid och moderskapsledighet, som bestäms enligt anställningsförhållandets längd, bestäms i en sådan situation enligt de båda anställningsförhållandenas längd. Mångkunnighet med anknytning till personens lönesättning fastställs så snart som möjligt, dock senast två månader efter att anställningsförhållandet inletts.

KAPITEL 3 | ARBETSTIDER I FÖRETAG SOM PRODUCERAR TEKNISKA TJÄNSTER

20 § Dagarbete

1. Ordinarie arbetstid placeras mellan kl. 07.00 och 15.00, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om annat. Arbetsgivaren meddelar saken till förtroendemannen.
2. Om arbetstagare i dagarbete i tvingande fall tillfälligt flyttas till skiftarbete, strävar arbetsgivaren efter att i första hand komma överens om flyttning med sådana arbetstagare för vilka den inte förorsakar orimlig olägenhet.

21 § Tvåskiftarbete

Ordinarie arbetstid är

- i dagskift 07.00–15.00
- i kvällsskift 15.00–23.00

22 § Treskiftarbete

1. Ordinarie arbetstid är
 - i dagskift 07.00–15.00
 - i kvällsskift 15.00–23.00
 - i nattskift 23.00–07.00.
2. I kontinuerligt treskiftarbete iakttas ett arbetsskiftssystem som avtalats lokalt mellan arbetsgivaren och olika arbetstagargrupper.

23 § Flexibelt arbete

1. Arbetstid kan genom ett lokalt avtal placeras mellan kl. 6.00 och 17.00 så att arbetsdagens längd kan variera. Vid planering av arbetsdagens längd ska produktionens och arbetstagarnas behov beaktas.
2. Arbetsskift kan placeras på alla vardagar i veckan. Ledigheten per vecka ges som minst två på varandra följande lediga dagar i vilka ingår en söndag. Det är möjligt att avtala arbetstidsförkortningsledigheter i skiftförteckningen.
3. Vid utjämning av arbetstiden uppgörs en arbetstidsplan och en utjämningsförteckning.
4. Arbetstiden jämnas ut under loppet av högst 26 veckor. Den genomsnittliga arbetstiden är densamma som i dagarbete och intermittent tvåskiftarbete.
5. I flexibelt arbete iakttas ett arbetsskiftssystem som avtalats lokalt mellan arbetsgivaren och olika arbetstagargrupper.

24 § Andra arbetstidsbestämmelser i dag- och skiftarbete samt flexibelt arbete

1. I dag- och tvåskiftarbete är den ordinarie arbetstiden högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
2. I kontinuerligt treskiftarbete är den ordinarie arbetstiden högst 8 timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i genomsnitt 34,5 timmar per vecka.
3. I dag- och tvåskiftarbete är den andra lediga dagen en lördag.
4. Söckenhelger och söckenhelgveckors lördagar samt jul- och midsommarafton är lediga dagar i dagarbete och intermittent tvåskiftarbete. I kontinuerligt treskiftarbete används de ovan listade dagarna till utjämning av den årliga arbetstiden med undantag av trettondagen, då den infaller på annan vardag än lördag, och Kristi himmelsfärdsdag, så att de båda förkortar den årliga arbetstiden med 8 timmar.

25 § Arbetstidsmodeller som avtalas lokalt

1. Avvikande från den ordinarie arbetstiden kan man avtala om en lokal arbetstidsmodell. Avtalet ingås mellan den Luftfartsunionen rf:s fackavdelning som är verksam i området och arbetsgivaren enligt följande principer.
2. Arbetsskiftförteckningen ges ut med fyra veckors mellanrum. Arbetsskiftförteckningen kan ändras av grundad anledning mitt i perioden.
3. Avtalet är i kraft under kollektivavtalsperioden om man inte avtalar annat.
4. Införandet av avtalade arbetstidsmodeller gäller i regel alla de arbetstagare som den huvudförtroendeman som ingått avtalet företräder.

26 § Tillfälliga arbetskraftsarrangemang

För att trygga sysselsättningen och för att hitta produktiva verksamhetsmodeller kan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren avtala om projektspecifika eller andra tillfälliga arbetskraftsarrangemang. I enlighet med denna punkt kan man även avtala om villkorliga avtal när man kartlägger nya affärsverksamhetsmöjligheter.

27 § Raster

1. Vid placering av rekreationspauser (10 min) och i fråga om att lämna arbetsplatsen iakttas den praxis som lokalt avtalas.
2. Vilotid (måltidspaus) är 15 minuter och den räknas in i arbetstiden.
3. Tid som reserveras för tvätt före måltidspausen är fyra minuter.
4. I följande uppgifter är tiden som reserveras för tvätt före slutet av arbetstiden 15 minuter:

- putsare
- detaljtvättare
- motordemonterare
- hening
- reparationer av markutrustning
- ytbehandlingsarbeten
- VVS-arbeten

28 § Uppgörande av arbetsskiftsförteckning

1. För arbetet görs upp en arbetsskiftsförteckning för en månads tid.
2. Arbetsskiftsförteckningen ges till arbetstagare som utför skiftarbete och flexibelt arbete eller ställs till påseende minst två veckor innan det första arbetsskiftet börjar. I förteckningen nämns även regelbundna flygkommenderingar och övriga kommenderingar, vilka i den mån det är möjligt delas jämnt.
3. I skiftarbete kan man av grundad anledning avvika från de ovan nämnda arbetstiderna. Detta avtalas med arbetstagarna och förtroendemannen. Om man i enskilda fall har avtalat om avvikelser, meddelar arbetsgivaren saken till förtroendemannen.
4. På arbetstagare som arbetar på utestationer tillämpas i allmänhet arbetstiderna enligt denna paragraf. Skiften bestäms emellertid utgående från tidtabellen och de lokala omständigheterna så som man har kommit överens med arbetsgivaren och arbetstagaren. Arbetsgivaren meddelar överenskommelsen utan dröjsmål till huvudförtroendemannen. Dessutom uppgörs ett arbetstidsschema enligt tidtabellerna.
5. På inrikes utestationer utanför Helsingfors ersätts överskridande av ordinarie arbetstid som beror på försening av flygplan som en separat förseningsersättning för högst åtta timmar. Ersättningen bestäms utgående från enkel timlön.
6. Om ordinarie arbetstid har flyttats så att arbetstiden börjar vid en avvikande tidpunkt, betalas skifttillägg enligt ordinarie arbetsskift.

29 § Ledighet för förkortning av arbetstiden

1. Arbetstidsförkortningsledigheter beviljas arbetstagare som arbetar i dag-, tvåskifts- och treskiftsarbete och flexibelt arbete samt arbetstagare som är deltidspensionerade från dessa arbetstidsformer.
2. I dag- och tvåskiftsarbete samt flexibelt arbete beviljas ledighet för utförda ordinarie arbetsdagar under kalenderåret enligt följande:

Antalet arbetsdagar minst	Lediga dagar
19	1
38	2
57	3
76	4
95	5
113	6
132	7
151	8
170	9
189	10
208	11

Tolkningsanvisning:

När antalet timmar varierar i flexibelt arbete kan jämförelsen göras så att antalet arbetstimmar divideras med timantalet åtta (8).

3. I treskiftsarbete beviljas ledighet för utförda ordinarie arbetsdagar under kalenderåret enligt följande:

Antalet arbetsdagar minst	Lediga dagar
46	1
92	2
138	3
184	4

4. På Helsingfors utestation beviljas ledighet för utförda ordinarie arbetsdagar under kalenderåret enligt följande:

Antalet arbetsdagar minst	Lediga dagar
24	1
48	2
72	3
96	4
120	5
144	6
168	7

5. På övriga inrikes utestationer beviljas ledighet för under kalenderåret utfört arbete enligt arbetsskiftsschemat per vinter- och sommartidtabellsperiod, när anställningsförhållandet har fortgått hela den tidtabellsperiod som berättigar till förkortning, enligt följande:

- a. Arbetstagare vars ordinarie arbetsdagar enligt arbetsskiftförteckningen till minst 4/5 (80 %) överskrider sju timmar, beviljas två lediga dagar per tidtabellsperiod.
- b. Arbetstagare vars ordinarie arbetsdagar enligt arbetstidsschemat till mer än 1/2 (över 50 %) överskrider sju timmar och minst 2/3 (65 %) av dem är tvådelade, beviljas en ledig dag per tidtabellsperiod.

Tolkningsanvisning:

Som vintertidtabellsperiod används den vintertidtabellsperiod som upphör under ifrågavarande år.

6. Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även sådana arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller på arbetstagarens sjukdomstid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid eller moderskapsledighet. Dessutom räknas som ordinarie arbetsdagar även utbildningstid som arbetsgivaren även delvis finansierat, till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet.
7. Med ordinarie arbetsskift likställs vidare med samma förutsättningar den tid som använts för kommunfullmäktiges eller -styrelsens möten och för möten av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, en nära anhörigs begravning, ledighet på grund av vård av ett sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt tid som använts för att vikariera för huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.
8. Som motsvarande ordinarie arbetsdagar räknas även
 - ledighet som motsvarar grundtimmar enligt § 44 i kollektivavtalet
 - tid som likställs med arbetad tid enligt § 91 punkt 4 i kollektivavtalet
 - lokalt avtalad ledighet för att lätta på tvåskiftsarbete.
9. Om ledigheten som ska beviljas ingår i ovan nämnd tid som ökar antalet ordinarie arbetsdagar, ska förkortningsledigheten anses uttagen. Ett undantag från det ovanstående utgörs av sjukdomstid. Om den infaller under en avtalad förkortningsledighet anses ledigheten inte uttagen.

Tolkningsanvisning:

Om sjukfrånvaro meddelas under den dag då förkortningsledighet tas ut, går denna dags förkortningsledighet förlorad.

10. Ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas arbetstagaren före kalenderårets utgång. Ledigheten beviljas vid tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, med särskilt beaktande av trafikprogrammen, verkstädernas serviceprogram och produktionsplanerna.
11. Man strävar efter att meddela om beviljande av ledighet i så god tid som möjligt och, om möjligt, en vecka innan den beviljas. Om ledigheten beviljas samtidigt till en hel arbetsavdelning, tillämpas den i kollektivavtalet nämnda två veckors anmälningstiden för ändring av arbetstidsschemat.
12. Ledighet beviljas en arbetsskift åt gången, om inte annat lokalt avtalas.

13. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har beviljats, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten. Den genomsnittliga timförtjänsten beräknas på samma grunder som i fråga om lön för sjukdomstid.
14. Om arbetstagaren vid anställningsförhållandets upphörande beviljats för mycket ledigt, har arbetsgivaren rätt att innehålla motsvarande lön från arbetstagarens slutlön.

30 § Övertidsarbete

1. Övertidsarbete utförs med arbetstagarens samtycke. Vid utförande av övertidsarbete beaktas de begränsningar som stadgats i arbetstidslagen. Meddelande om övertidsarbete ges, om möjligt, ett dygn innan övertidsarbetet inleds.
2. För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna och för övertidsarbete per vecka för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
3. När arbetstagaren under sitt arbetsskifte bes att utföra sådant övertidsarbete som börjar omedelbart efter arbetsskiftet, betalas för övertidsarbetet som tilläggsersättning en timmes lön.
4. Om den ordinarie arbetstiden fortsätter med övertidsarbete som veterligen kommer att fortsätta mer än två timmar, ordnas en måltidspaus på 15 minuter som ingår i arbetstiden och därefter en 10 minuters rekreationspaus efter perioder på tre timmar.
5. För övertidsarbete per dygn som utförs på lördag och på en helg- och festdagsafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.
6. Övertidsersättningar betalas oavbrutet oberoende av tidpunkten för dygnskifte.
7. Om arbetstagaren stannar i övertidsarbete efter nattskift, betalas skifftillägget till beloppet av nattskiftstillägget.
8. Övertidsersättningar för skifftillägg betalas så att skifftillägget höjs i samma förhållande som timlönen som används för beräkning av övertidsarbete.

31 § Veckoövertid

1. I kontinuerligt treskiftsarbete och flexibelt arbete betraktas de timmar som under respektive kalendervecka överskrider det fastställda antalet arbetstimmar i arbetstidsschemat för veckan som övertidsarbete per vecka. Detta förfarande gäller om det inte lokalt har avtalats att dessa övertidstimmar ska ersättas med motsvarande ledighet.
2. Om en arbetstagare som utför dagarbete eller intermittent tvåskiftsarbete kallas till arbete en av de dagar som listats i § 24 punkt 4, betalas ersättning för det enligt stadganden om övertidsarbete per vecka eller kompenseras den förlorade lediga

dagen med en ledig dag som beviljas vid en annan tidpunkt inom ramen för arbetstidsschemat.

3. Om arbetstagaren arbetar under sin ledighet per vecka, förlorar han eller hon inte sin rätt till ledighet per vecka eller ersättningar för övertidsarbete per vecka, även om han eller hon under samma vecka varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall eller på övertids- eller arbetstidsförkortningsledighet.

Tolkningsanvisning:

Om arbetstagaren arbetar båda lediga dagar som infaller under veckan, anses den senare vara hans eller hennes ledighet per vecka.

32 § Förkortning av åldrande arbetstagares arbetstid

1. Arbetsgivaren är skyldig att, om arbetstagaren så vill, förkorta arbetstiden
 - arbetstagare som fyllt 55 år fem timmar/vecka
 - arbetstagare som fyllt 60 år tio timmar/vecka.
2. Lönen sänks motsvarande arbetstidsförkortningen.
3. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om hur mycket, på vilket sätt och när arbetstiden förkortas. Om inte annat avtalas bestämmer arbetsgivaren förkortningssättet och tidpunkten.
4. Förkortningen av arbetstiden behandlas som tid som är likställd med arbetad tid.

KAPITEL 4 | ARBETSTIDER I FÖRETAG SOM PRODUCERAR MARKTJÄNSTER

33 § Periodarbete

1. Ordinarie arbetstid i periodarbete är högst 112 timmar under en tidsperiod på tre veckor. I periodens längd har det tidigare avtalet om förkortning av arbetstiden och arbetstidsförlängningen som avtalades 2016 beaktats.
2. Trettondagen, då den infaller på annan vardag än en lördag förkortar den ifrågavarande perioden med åtta timmar. Den förkortande inverkan av andra söckenhelger och lördagar under söckenhelgsveckor samt jul- och midsommaraftonen har beaktats i längden av periodens ordinarie arbetstid.”
3. En riktgivande plan över personalanvändning uppgörs per tidtabellsperiod.
4. Arbetsskiftsförteckningen ställs till påseende minst två veckor innan det första arbetsskiftet börjar.
5. Timantalet i arbetsskiftet i arbetsskiftsförteckningen ordnas som en enhetlig period på minst sex timmar och högst 14 timmar.
6. På grund av trafikstrukturen kan arbetsskiftet delas på två skilda perioder, vars sammanlagda längd är minst sju timmar. Den olägenhet detta förorsakar arbetstagaren kompenseras med ett separat tillägg som motsvarar den genomsnittliga timförtjänsten för två timmar.

Lokalt kan annat avtalas om denna punkt.

7. Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet. Man strävar efter att ordna ledigheten per vecka så att den föregående dagen inte har kvällsskift och den följande dagen inte har morgonskift. Utöver ledigheten per vecka strävar man efter att under samma vecka ge en annan ledig dag på minst 24 timmar, som i mån av möjlighet ges tillsammans med ledigheten per vecka.
8. Man strävar efter att minst en gång i månaden ge ledigheten per vecka vid ett veckoskifte, om möjligt, i samband med en söndag.
9. Om arbetstagaren har varit i arbete tiden mellan kl. 23.00 och 07.00 och arbetet vidare fortsätter, betalas natttillägg så länge som arbetstagaren oavbrutet arbetar.

34 § Övriga arbetstider

I företag som producerar marktjänster kan även de arbetstider som nämns i kapitel 3 iakttas.

35 § Mertidsarbete

Arbetstagaren betalas för timmar som överskrider de timmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen som mertidsersättning en enkel timlön ända till 112 timmar.

36 §

Övertidsarbete i periodarbete

1. Övertidsarbete utförs med arbetstagarens samtycke och med beaktande av andra begränsningar som stadgats i arbetstidslagen och i detta avtal.
2. I motsats till arbetstidslagen får arbetstiden inklusive övertid inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på 12 månader.
3. Avtalsbaserat övertidsarbete är det arbete som överskrider 112 timmar och lagbaserat övertidsarbete är det arbete som under en treveckorsperiod överskrider 120 timmar. För övertidsarbete betalas för de tio första timmarna lön förhöjd med 50 % och därefter lön förhöjd med 100 procent.
4. Om treveckorsperioden avbrutits på grund av att arbetstagarens anställningsförhållande avbrutits eller att han eller hon inte har kunnat vara i arbete på grund av ledighet, sjukdom eller annan godtagbar orsak, ska de övertidstimmar som hör till arbetstagaren beräknas enligt lokalt avtal.
5. Övertidsersättningar för skifttillägg betalas så att timlön som används för beräkning av övertidsarbete höjs med 5 procent.

37 §

Förkortning av åldrande arbetstagares arbetstid

1. Arbetsgivaren är skyldig att, om arbetstagaren så vill, förkorta arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen
 - arbetstagare som fyllt 55 år i genomsnitt fem timmar/vecka
 - arbetstagare som fyllt 60 år i genomsnitt tio timmar/vecka.
2. Lönen sänks motsvarande arbetstidsförkortningen.
3. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om hur mycket, på vilket sätt och när arbetstiden förkortas. Om inte annat avtalas bestämmer arbetsgivaren förkortningssättet och tidpunkten.
4. Förkortningen av arbetstiden behandlas som tid som är likställd med arbetad tid.

KAPITEL 5 | ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

38 § Dygnsskifte och avbrott av arbetstid

1. Ett nytt dygn börjar i alla arbetstidsformer i kollektivavtalet klockan 0.00.
2. Om den lediga tiden mellan arbetsperioderna är fem timmar eller längre, avbryter den arbetstiden.

39 § Avvikande avtal om dygnsvila

Arbetstagaren ska i periodarbete ges en oavbruten vilotid på minst nio timmar och i andra arbeten på minst 11 timmar under 24 timmar räknat från arbetsskiftets början, om inte annat lokalt avtalas om saken. Lokalt kan dock inte avtalas om en vilotid som är kortare än sju timmar.

Tolkningsanvisning:

I periodarbete kan en arbetstagare av personlig anledning be om att en 11 timmars vilotid ska användas för hans eller hennes del.

I andra arbetstidsformer kan arbetsskiftsförteckningar för arbetstagare som arbetar på utestationer göras upp enligt tidtabellen och de lokala omständigheterna så att dygnsvilan minst är nio timmar.

40 § Skifttillägg

1. Skifttillägg betalas enligt följande:

Företag som producerar tekniska tjänster:

- | | |
|---|-------------------|
| – klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,79 euro/timme | |
| – klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,65 euro/timme | |
| – klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,89 euro/timme | fr.o.m. 16.7.2023 |
| – klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,81 euro/timme | fr.o.m. 16.7.2023 |
| – klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,96 euro/timme | fr.o.m. 16.5.2024 |
| – klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,93 euro/timme | fr.o.m. 16.5.2024 |

Företag som producerar mark tjänster:

- klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,75 euro/timme
- klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,59 euro/timme

- klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,85 euro/timme fr.o.m. 16.7.2023
- klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,75 euro/timme fr.o.m. 16.7.2023

- klockan 15.00–23.00 (kvällsskift) 2,92 euro/timme fr.o.m. 16.5.2024
- klockan 23.00–07.00 (nattskift) 4,87 euro/timme fr.o.m. 16.5.2024

2. Om ändringar i skifttillägg avtalas i samband med löneförhöjningar.

41 § Lördags- och helgaftonsarbete

1. För arbete som utförs på lördagar samt valborgsmässo-, midsommar-, jul- och nyårsafton efter klockan 0.00 betalas utöver grundlön ett separat tillägg på 50 procent för utförda arbetstimmar. Det separata tillägget baserar sig på trafikstrukturen. Tillägget betalas inte för de ovan nämnda dagar som är helgdagar eller söndagar.
2. På julaftonen betalas tillägget ända till klockan 15.

42 § Arbete som utförs på söndagar och helgdagar

1. För arbete som utförs på söndagar och helgdagar betalas förhöjd lön enligt lag.

För arbete som utförs på söndagar och helgdagar betalas en timmes lön med tillägg, även om arbetet inte varar en timme.

43 § Arbetstidsarrangemang och ersättningar under jultid

1. Arbetstagaren ska före utgången av oktober, om inte annat avtalas lokalt, på ett separat anvisat sätt framföra sin önskan att inte ha arbetsskift mellan klockan 19.00 på julaftonen och 15.00 på juldagen. Arbetsgivaren ska beakta önskan vid uppgörande av arbetsskiftsförteckningen.
2. Arbete som utförs mellan klockan 19.00 på julaftonen och 15.00 på juldagen är inte ordinarie arbetstid, och det antecknas i skiftförteckningen som övertidsarbete. Det ersätts i treskiftsarbete som övertidsarbete och i periodarbete som mertids- eller övertidsarbete.
3. Arbetstagaren har inte arbetsskift på juldagen, om han eller hon enligt sitt arbetsskift har arbetat på julaftonen, om inte annat avtalas lokalt.
4. I ett fall där samma grupp har kvällsskift både på julaftonen och på juldagen, delas arbetstagarna i skiftet i två grupper på så sätt att en grupp arbetar i kvällsskift på julaftonen och den andra gruppen i kvällsskift på juldagen enligt de krav som trafiken ställer, om inte annat avtalas lokalt.

5. För arbete som utförs mellan klockan 15.00 på julaftonen och 24.00 på juldagen betalas som extra ersättning tredubbel timlön för utförda arbetstimmar.

44 § Övertidsledighet

Enligt avtal kan grundtimmarna eller förhöjningsdelen i övertidsarbete eller bådadera delvis eller helt beviljas som motsvarande ledighet.

45 § Arbete av utryckningsnatur

1. Arbete betraktas som utryckningsbetonat arbete, då man kommer överens om att arbetstagaren ska komma till arbete under sin lediga tid och arbetet inleds inom de följande 12 timmarna efter avtalet och före det följande arbetsskiftets början. Det är inte frågan om utryckningsbetonat arbete om chefen har begärt övertidsarbete under arbetstid men arbetstagaren besvarar förfrågan först på sin fritid. Utryckningsbetonat arbete upphör senast då ett normalt arbetsskift börjar.
2. Utryckningsbetonat arbete ersätts enligt följande:
 - övertidsersättning, om arbetet är övertidsarbete
 - skiftarbetstillägg enligt bestämmelserna
 - förhöjd med 50 procent, om arbetet utförs mellan kl. 06.00 och kl. 21.00.
 - förhöjd med 100 procent, om arbetet utförs mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
 - en särskild utryckningspenning en timmes grundlön, om arbetet börjar mellan kl. 06.00 och kl. 21.00.
 - en särskild utryckningspenning två timmars grundlön, om arbetet börjar mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
 - för kortare arbetstid än en timme betalas emellertid lön för en timme.
3. Om reguljär kollektivtrafik inte finns, ersätter arbetsgivaren resekostnaderna för det transportsätt som han eller hon anvisat, ordnar transporten eller reserverar möjlighet till övernattning.
4. När arbetstagaren under sin arbetsskiftsförteckningsenliga arbetstid meddelas att han eller hon efter att redan ha avlägsnat sig från arbetsplatsen samma eller följande dag avvikande från arbetsskiftsförteckningen ska återvända till arbete, betalas honom eller henne även i detta fall en timmes grundlön som utryckningspenning.
5. Om man på utestationer utför utryckningsbetonat arbete utanför den egentliga arbetstiden (ett separat arbetsavsnitt) för att sköta oregelbundenheter i trafik, betalas för arbetet lön för tre timmar, även om arbetet inte varar så länge.

6. Om utryckningsbetonat arbete i dagarbete och flexibelt arbete börjar före klockan 23.00 och fortsätter följande morgon efter klockan 03.00, reserveras arbetstagaren följande dag en avlönad ledig dag. Om man i undantagsfall inte kan gå tillväga på detta sätt och det utryckningsbetonade arbetet fortsätter som arbete under ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren även för arbete som utförs under ordinarie arbetstid lön förhöjd med 100 procent.

46 § Beredskapstid

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalats att han eller hon vid behov på ett avtalat sätt kan kallas till arbete, betalas honom eller henne för denna tid en halv lön.

Beredskapstiden räknas emellertid inte i arbetstid.

47 § Byte av arbetsskift

1. Arbetstagare har rätt att byta arbetsskift med samtycke från den förman som arbetsgivaren utser.
2. Byten av arbetsskift av personlig anledning är enligt det ovanstående tillåtna.
3. För eventuella övertidstimmar som uppstår på grund av byte betalas inte övertidsersättning.
4. Byte av arbetsskift påverkar inte den timbaserade ackumuleringen vid ordinarie arbetstid eller arbetstidsbankens saldo

48 § Arbete utanför det egentliga arbetsområdet

1. För resa under arbetsskift betalas full lön. För den del som överskrider den ordinarie arbetstiden betalas lön, när det är fråga om en oavbruten resa på grund av ett sådant arbete som har avbrutit ett flyg. Dessutom betalas arbetstagaren en full ersättning för resekostnader och dagtraktamente i enlighet med det gällande resereglementet.
2. Arbetsgivaren strävar efter att ordna kommenderingsresor till utestationer under arbetstiden.
3. Om ett fel avbryter ett flyg, betalas den arbetstagare som skickats till att reparera felet en full ersättning för både res- och arbetstiden med vederbörliga övertidsersättningar, om resan görs oavbruten.
4. Om arbetstagaren måste resa under sådan tid som enligt arbetstidsschemat är arbetstagarens lediga tid och kommenderingen inte omedelbart anknyter sig till flygverksamhet, betalas som ersättning för den tid som använts för resan grundlön. Lönen betalas dock för högst åtta timmar på en arbetsdag och 16 timmar på en ledig dag eller ges som en motsvarande ledighet. Till resetiden räknas fulla halvtimmar. Resetiden räknas inte som arbetstid.
5. Till tid som använts för resa räknas väntetider i avbruten resetid eller tid efter arbetstagarens arbetstid mellan arbetstiden och resetiden, om dessa är under fyra timmar.

6. Om arbetsgivaren skickar arbetstagaren till en tilläggsutbildning, betalas honom eller henne ersättning för extra resor med allmänna trafikmedel, och som ersättning för måltidskostnader betalas partiellt dagtraktamente. Kommenderingen ska då äga rum på stationeringsorten, och då betalas ingen ersättning för den enligt resereglemente.
7. När det är fråga om en sådan arbetskommendering utanför den fasta arbetsplatsen som enligt resereglementet inte ersätts, betalas arbetstagaren som ersättning för måltidskostnader partiellt dagtraktamente. Om arbetet med resorna tar mer än tio timmar, betalas dagtraktamente. Om arbetsgivaren ordnar måltid för arbetstagaren, betalas de ovan nämnda ersättningarna inte.

49 § Särskilda villkor för utsända arbetstagare (företag som producerar marktjänster)

1. Denna paragraf tillämpas på antingen uppgift under flyg eller uppgift som omedelbart anknyter sig till vändning av flyget.
2. Arbetsgivaren ger arbetstagaren utbildning för kommenderingsuppgiften. Arbetstagarna ges anvisningar och introduktion till kommenderingsplatsens verksamhetssätt och omständigheter.
3. Arbetstagaren utför utomlands alla mark- och passagerartjänstuppgifter som arbetsgivaren har bestämt.
4. I planering av arbetstiden beaktas bestämmelserna i arbetstidslagen och kollektivavtalet.
5. På kommenderingar som varar under två dygn kan arbetstiden avvikande från kollektivavtalet planeras vara mer än 14 timmar. Då betalas för oavbruten arbetstid som överskrider 14 timmar som tilläggsersättning
 - 10,01 euro per timme
 - 10,36 euro per timme fr.o.m. 16.7.2023
 - 10,62 euro per timme fr.o.m. 16.5.2024
6. Arbetstid som hör till flyg räknas börja en timme före avgångstiden enligt tidtabellen och upphöra en halv timme efter den faktiska ankomsttiden.
7. Arbetstagaren betalas flygersättning
 - för ett flyg på under 8 timmar 51,64 euro
 - för ett flyg på minst 8 timmar 104,35 euro.
 - för ett flyg på under 8 timmar 53,45 euro fr.o.m. 16.7.2023
 - för ett flyg på minst 8 timmar 108,00 euro. fr.o.m. 16.7.2023
 - för ett flyg på under 8 timmar 54,78 euro fr.o.m. 16.5.2024
 - för ett flyg på minst 8 timmar 110,70 euro. fr.o.m. 16.5.2024

8. Arbetstagaren betalas dagtraktamente och övernattningersättning enligt arbetsgivarens resereglemente. Om kommenderingen anknyter sig till en charterflygoperation med arbetstagare från arbetsgivarens olika avdelningar, betalas arbetstagarnas dagtraktamente enligt samma grunder som till andra medresande arbetstagare.
9. Arbetsgivaren ordnar med resebiljetter, bokar hotellinkvartering och bekostar transporten mellan flygplatsen och inkvarteringsplatsen. Transporten sker i första hand med allmänna trafikmedel.
10. Resetid med anknytning till arbetstagarens uppgift räknas som arbetstid.
11. Arbetstagarens ersättning för helgarbete och skifttillägg betalas enligt kollektivavtalet. (För helgdag betalas enligt åtta timmar även om arbetet på kommenderingsplatsen inte varar åtta timmar.)
12. Arbetsgivaren meddelar kommenderingsuppgiften till arbetstagaren så tidigt som möjligt.

50 § Särskilda villkor för övergående och utsända arbetstagare i tekniskt arbete

Särskilda villkor för övergående och utsända arbetstagare i tekniskt arbete avtalas mellan den Luftfartsunionen rf:s fackavdelning som är verksam i området och arbetsgivaren.

51 § Långvariga kommenderingar

Om arbetstagaren kommenderas utomlands för över tre månader eller han eller hon permanent övergår till arbetsgivarens tjänst utomlands, hjälper arbetsgivaren med anskaffning av bostad. För en resa med anknytning till arbetskommendering betalas även för resetid full lön och den räknas som arbetstid.

52 § Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses de frivillighetsbaserade arrangemang som införts på företagsnivå för att jämka samman arbets- och fritid, och i vilka arbetstid genom avtal kan sparas eller lånas ut samt kombineras.

Om grunderna för arbetstidsbankens funktion avtalas mellan arbetsgivaren och Luftfartsunionen rf:s fackavdelning i området.

53 § Utveckling av arbetstider

1. Mellan arbetsgivaren och Luftfartsunionen rf kan avtalas om utveckling av arbetstider på det sätt som avses i arbetstidslagen. Avtalet kan ingås på bestämd tid eller tills vidare. Avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Ett avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet, som arbetsgivaren för sin del kan underställa Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf för godkännande.
2. Syftet med utveckling av arbetstider är bl.a. att utvidga användningen av genomsnittlig arbetstid.

3. Om övergång till den ovan avsedda arbetstiden avtalas mellan den Luftfartsunionen rf:s fackavdelning som är verksam i området och arbetsgivaren. Den kostnadsbesparing som uppstår av utvecklingen av arbetstider används för att öka användningsmöjligheterna för arbetstidsformen.

Tillämpningsanvisning:

Med 53 § kan man komma överens om arbetstidsbestämmelser i kollektivavtalet.

6. KAPITEL | SEPARATA ERSÄTTNINGAR

54 § Flygpenning

Om arbetstagaren förordnas till en teknisk uppgift på ett flyg, betalas han eller hon ersättning som uppgår till

- 25,42 euro/timme
- 26,31 euro/timme fr.o.m. 16.7.2023
- 26,97 euro/timme fr.o.m. 16.5.2024

55 § Ersättning för språkkunskaper

För behärskning av det engelska, tyska, franska och ryska språket som bevisats på ett sätt som arbetsgivaren godkänt, betalas för varje språk enligt följande:

Företag som producerar tekniska tjänster:

- nöjaktiga kunskaper 29,47 euro/månad
- goda kunskaper 37,47 euro/månad
- nöjaktiga kunskaper 30,50 euro/månad fr.o.m. 16.7.2023
- goda kunskaper 38,78 euro/månad fr.o.m. 16.7.2023
- nöjaktiga kunskaper 31,26 euro/månad fr.o.m. 16.5.2024
- goda kunskaper 39,75 euro/månad fr.o.m. 16.5.2024

Företag som producerar markttjänster:

- nöjaktiga kunskaper 29,08 euro/månad
- goda kunskaper 36,97 euro/månad
- nöjaktiga kunskaper 30,10 euro/månad fr.o.m. 16.7.2023
- goda kunskaper 38,26 euro/månad fr.o.m. 16.7.2023
- nöjaktiga kunskaper 30,85 euro/månad fr.o.m. 16.5.2024
- goda kunskaper 39,22 euro/månad fr.o.m. 16.5.2024

56 §

Miljötillägg

1. Miljötillägg är

Företag som producerar tekniska tjänster:

- 58 cent per timme
- 60 cent per timme fr.o.m. 16.7.2023
- 62 cent per timme fr.o.m. 16.5.2024

Företag som producerar marktjänster:

- 57 cent per timme
- 59 cent per timme fr.o.m. 16.7.2023
- 60 cent per timme fr.o.m. 16.5.2024

Ett separat miljötillägg betalas endast för sådant arbete som utförs tillfälligt och kommenderingsaktigt. Tillägget betalas endast för den tid som använts för arbetet. De lokala förhandlingsparterna upprätthåller en arbetsavdelningsspecifik förteckning över de uppgifter för vilka miljötillägg betalas.

2. Miljötillägget är för så kallat tankarbete 30 procent, för avisningsbesprutning 20 procent, för byte av 2-motor i DC-10 och MD-11 15 procent samt för vikariering för en tjänsteman 10 procent beräknat på den individuella grundlönen.

Tolkningsanvisning:

Miljötillägget för avisningsbesprutning betalas till sprutare och förare enligt tiden av bundenhet vid arbetet för varje påbörjad full timme.

För vikariering för en tjänsteman betalas miljötillägg endast för vikariat som varar ett helt arbetsskift.

57 §

Vikarieersättning

När arbetstagaren vikarierar för en arbetstagare som hör till en högre lönegrupp, betalas honom eller henne ersättning för vikariat enligt lokalt avtal.

Tolkningsanvisning:

Om arbetstagaren arbetar mer än tre månader på grund av en annan anledning än att han eller hon är semester- eller sjukvikarie eller därmed jämförbar arbetstagare, uppskjuts inte omvandling av tjänstemannens anställning till ordinarie i detta arbete utan grundad anledning.

58 §

Vaccinationer och passärenden

Vaccinationer och passärenden som föranleds av utlandskommenderingar sköts på arbetsgivarens bekostnad.

59 § Flygförsäkring

Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren under ett flyg som sker under en arbetsresa utöver en obligatorisk olycksfallsförsäkring är försäkrad för flygolycka så som det lokalt årligen avtalas före utgången av mars.

60 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring enligt vad som har avtalats mellan centralorganisationerna.

61 § Statliga och kommunala förtroendeuppdrag

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller styrelsen eller i en valnämnd eller kommitté som har tillsatts enligt lagen inför statliga eller kommunala val ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till följd av nämnda organs möte. Ersättningen betalas så att arbetstagaren tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får fulla löneförmåner. Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat arbetsgivaren en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.

KAPITEL 7 | LÖNEBERÄKNING OCH -BETALNING

62 § Timlön

Vid beräkning av ersättningar som beror på timlön används som divisor för timlönen talet

- 161, när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka
- 158 i periodarbete
- 148, när den ordinarie arbetstiden är 34,5 timmar per vecka (kontinuerligt treskiftsarbete).

63 § Beräkning av genomsnittlig timförtjänst (GTF)

Genomsnittlig timförtjänst (GTF) beräknas genom att arbetstagarens lön för arbetstid under varje kvartal divideras med antalet motsvarande arbetstimmar. Förhöjningar för uttryckningsarbete och övertidsarbete beaktas inte vid beräkningen. Till lönen för arbetstid räknas separata tillägg för lördags- och helgaftonarbete, förhöjningar för söndagsarbete samt tillägg för kvälls- och nattarbete.

64 § Ersättningar och tillägg

Ersättningar och tillägg beräknas per lönebetalningsperiod och betalas senast i samband med den följande lönebetalningen efter beräkningsperioden.

65 § Ersättningar och tillägg i periodarbete

I periodarbete beräknas ersättningar och tillägg i tre veckors perioder och betalas enligt en lokalt avtalad tidtabell.

66 § Lönebetalning och redovisning av förbundsavgift

1. Löner betalas på de lönebetalningsdagar som allmänt iakttas i företaget. Om dessa infaller på en helgdag eller helgdagsafton betalas lönen föregående vardag.
2. Löner som utbetalas på arbetsplatsen betalas under arbetstid. De undertecknade förbunden rekommenderar att löner betalas via bank.
3. Arbetsgivaren innehåller med arbetstagarens fullmakt den förbundsavgift som Luftfartsunionen fastställt och redovisar förbundsavgifterna på ett bankkonto som Luftfartsunionen anvisat. Vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ges ett verifikat över förbundsavgiften för skattemyndigheterna.

KAPITEL 8 | LÖNESYSTEM

67 § Sammansättning av lönen

Arbetstagarens lön består av följande delar:

- tabelllön som bestäms utgående från bedömning av arbetshelhetens svårighetsgrad,
- erfarenhetstillägg som baserar sig på arbetserfarenhetens längd,
- individuell lönedel som baserar sig på yrkeskunnighet och bedömning av arbetssätt samt
- mångkunnighet som konstateras separat.

68 § Lönegrupper

1. Kollektivavtalets avtalsparter grupperar arbetena med hjälp av ett bedömningssystem, en parjämförelse med arbeten av samma typ/föregående arbete eller annat gemensamt överenskommet system, och de placeras i lönegrupper som bildats med jämna poängskalor.
2. En lönegrupperingsarbetsgrupp mellan avtalsparterna uppgör en förteckning över alla de arbeten som är i bruk i tillämpningsbranschen, specificerad efter lönegrupp. Arbetena ska specificeras med identifierbara beteckningar som beskriver arbetet.
3. På lönegrupperingsarbetsgruppens förslag fastställs och uppdateras förteckningen som en del av detta avtal.

69 § Nya arbeten

Om det i detta avtals tillämpningsområde uppstår sådana nya arbeten som inte har beaktats i detta kollektivavtal, ska man förhandla om dem separat enligt ordningen i kollektivavtalet.

70 § Lön för träningstid

1. Om arbetstagaren inte har genomgått en utomstående eller av arbetsgivaren ordnad utbildning som har blivit etablerad i arbetet, kan det i arbetsavtalet avtalas att honom eller henne för den så kallade träningstiden betalas uppgiftsrelaterad lön som är en lönegrupp mindre jämfört med en yrkesarbetare. Träningstiden kan vara högst två (2) år.
2. Detta slags anställningsförhållanden meddelas utan dröjsmål till arbetsavdelningens förtroendeman, och på begäran ges en utredning.

Lönegrupp 1	övre gräns 44 poäng	1 716,26 €
Lönegrupp 2	45–54 poäng	1 786,28 €
Lönegrupp 3	55–64 poäng	1 864,67 €
Lönegrupp 4	65–74 poäng	1 959,77 €
Lönegrupp 5**	75-84 poäng	2 068,48 €
Lönegrupp 6**	85-94 poäng	2 184,49 €
Lönegrupp 7**	95-104 poäng	2 319,31 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 456,23 €
Lönegrupp 9**		2 600,46 €
Lönegrupp 10**		2 756,19 €
Lönegrupp 11**		2 921,57 €

fr.o.m. 16.7.2023:

Lönegrupp 1	övre gräns 44 poäng	1 776,33 €
Lönegrupp 2	45–54 poäng	1 848,80 €
Lönegrupp 3	55–64 poäng	1 929,93 €
Lönegrupp 4	65–74 poäng	2 028,36 €
Lönegrupp 5**	75-84 poäng	2 140,88 €
Lönegrupp 6**	85-94 poäng	2 260,95 €
Lönegrupp 7**	95-104 poäng	2 400,49 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 542,20 €
Lönegrupp 9**		2 691,48 €
Lönegrupp 10**		2 852,66 €
Lönegrupp 11**		3 023,82 €

fr.o.m. 16 maj 2024:

Lönegrupp 1	övre gräns 44 poäng	1 820,74 €
Lönegrupp 2	45–54 poäng	1 895,02 €
Lönegrupp 3	55–64 poäng	1 978,18 €
Lönegrupp 4	65–74 poäng	2 079,07 €
Lönegrupp 5**	75-84 poäng	2 194,40 €
Lönegrupp 6**	85-94 poäng	2 317,47 €
Lönegrupp 7**	95-104 poäng	2 460,50 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 605,75 €
Lönegrupp 9**		2 758,76 €
Lönegrupp 10**		2 923,97 €
Lönegrupp 11**		3 099,42 €

*Arbetet varken beskrivs eller bedöms. Om att ta i bruk lönegrupperna 10–11 avtalas lokalt.

** Om arbetstagaren inte har avlagt en yrkesexamen som har blivit etablerad i arbetet och arbetstagarens arbetserfarenhet i uppgiften i fråga är under två år, kan det i arbetsavtalet avtalas att honom eller henne för den så kallade träningstiden betalas lön som är en lönegrupp mindre jämfört med en yrkesarbetare. En träningstid kan tillämpas endast i lönegrupperna 5–7. För arbetsgivare som avlagt yrkesexamen kan träningstiden vara högst ett år, om arbetstagaren inte har annan arbetserfarenhet som kan räknas till godo från tiden utanför avläggandet av examen.

72 § Lönegrupper och grundtabelllöner i företag som producerar marktjänster

Lönegrupp 4	65–74 poäng	1 980,31 €
Lönegrupp 5	75–84 poäng	2 084,31 €
Lönegrupp 6	85–94 poäng	2 195,31 €
Lönegrupp 7	95–104 poäng	2 322,31 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 452,31 €
Lönegrupp 9		2 590,31 €

fr.o.m. 16.7.2023

Lönegrupp 4	65–74 poäng	2 049,62 €
Lönegrupp 5	75–84 poäng	2 157,26 €
Lönegrupp 6	85–94 poäng	2 272,15 €
Lönegrupp 7	95–104 poäng	2 403,59 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 538,14 €
Lönegrupp 9		2 680,97 €

fr.o.m. 16.5.2024

Lönegrupp 4	65–74 poäng	2 100,86 €
Lönegrupp 5	75–84 poäng	2 211,19 €
Lönegrupp 6	85–94 poäng	2 328,95 €
Lönegrupp 7	95–104 poäng	2 463,68 €
Lönegrupp 8	105–114 poäng	2 601,59 €
Lönegrupp 9		2 748,00 €

KAPITEL 9 | KOMPETENS- OCH ERFARENHETSTILLÄGG

73 § Fastställande av kompetenstillägg i företag som producerar tekniska tjänster

1. Om systemet för fastställande av den individuella lönedelen enligt kapitel 10 är i bruk i arbetsgivarens område, betalas i lönegrupperna 1–11 kompetenstillägg enligt följande:

Efter 4 år	5 %
Efter 6 år	9 %
Efter 8 år	12 %
Efter 10 år	15 %
Efter 15 år	17 %
Efter 20 år	18 %
Efter 25 år	19 %

2. Om systemet för fastställande av den individuella lönedelen enligt kapitel 10 inte är i bruk i arbetsgivarens område, betalas kompetenstillägg enligt följande:

Under 2 år	5 %
Efter 2 år	11 %
Efter 4 år	18 %
Efter 6 år	21 %
Efter 8 år	27 %
Efter 10 år	34 %

3. Det nya kompetenstillägget beräknas utgående från arbetstagarens tabellön och betalas till den aktuella individuella lönen. Kompetenstillägget betalas från och med början av den månad då tiden som berättigar till tillägget uppfylls.
4. Tilläggets storlek är procentskillnaden mellan kompetensåren beräknat på den gällande tabellönen. Skillnaden mellan lönen och kollektivavtalslönen påverkar inte förhöjningens storlek.
5. När tabellönen höjs beräknas tillägget på den förhöjda tabellönen.

74 § Fastställande av erfarenhetstillägg i företag som producerar markttjänster

1. Om systemet för fastställande av den individuella lönedelen enligt kapitel 10 är i bruk i arbetsgivarens område, betalas i lönegrupperna 1–9 erfarenhetstillägg enligt följande:

Efter 2 år	3 %
Efter 4 år	6 %
Efter 6 år	9 %
Efter 8 år	12 %
Efter 10 år	15 %

2. Om systemet för fastställande av den individuella lönedelen enligt kapitel 10 inte är i bruk i arbetsgivarens område, betalas erfarenhetstillägg enligt följande:

Under 2 år	5 %
Efter 2 år	11 %
Efter 4 år	18 %
Efter 6 år	21 %
Efter 8 år	27 %
Efter 10 år	34 %

3. Det nya erfarenhetstillägget beräknas utgående från arbetstagarens tabellön och betalas till den aktuella individuella lönen. Erfarenhetstillägget betalas från och med början av den månad då tiden som berättigar till tillägget uppfylls.
4. Tilläggets storlek är procentskillnaden mellan kompetensåren beräknat på den gällande tabellönen. Skillnaden mellan lönen och kollektivavtalslönen påverkar inte förhöjningens storlek.
5. När tabellönen höjs beräknas tillägget på den förhöjda tabellönen.

75 § Intjänning av kompetens- och erfarenhetstid

1. Om anställningsförhållandet är nytt eller arbetstagaren övergår till ett nytt arbete i avtalsbranschen, fastställs hans eller hennes kompetens-/erfarenhetstid så snart som det i praktiken är möjligt.
2. Vid fastställande beaktas tidigare kompetens/erfarenhet i yrket, vilket betyder arbete som ungefär motsvarar arbetsbeskrivningen. Hela tjänstgöringstiden för samma arbetsgivare beaktas dock.
3. Kompetens/erfarenhet i yrket beaktas till fullo. Kompetens-/erfarenhetstiden kan sammanlagt högst vara femton år.
4. Om en tidigare arbetshelhet innehåller sådana arbetsdelar som betydligt påverkar behärskandet av arbetet, beaktas även detta. Tidigare kompetens/erfarenhet måste bevisas med ett arbetsintyg med specificerade arbetsuppgifter.
5. Kompetens/erfarenhetstiden förändras inte på grund av en ny bedömning i ett arbete vars svårighetsgrad har förändrats.
6. Bevärings- eller civiltjänstgöringstid, tid som använts för studie- och altemneringsledighet eller annan oavlönad ledighet samt vårdledighet beaktas inte vid beräkning av kompetens/erfarenhetstiden.
7. Specialutbildning inom branschen under beväringstiden eller kompetens/erfarenhet inom branschen som skaffats under civiltjänstgöringstiden beaktas dock från fall till fall.
8. I ett nytt anställningsförhållande fastställs kompetens/erfarenhetstiden av arbetsgivarens representant som är ansvarig för avtalsbranschen.
9. Om övergången till en ny arbetsgivarens tjänst har skett på det sätt som avses i § 19, gottgörs tjänstgöringstiden som intjänats inom tillämpningsområdet för detta avtal i sin helhet som kompetens-/erfarenhetstid.

KAPITEL 10 | INDIVIDUELL LÖNEDEL

76 § Individuell lönedel

1. Den individuella lönedelen är sporrande och belönande. Den baserar sig på systematisk bedömning av arbetstagarens yrkeskunnighet och arbetssätt.
2. Parterna strävar genom utbildning och handledning efter att företag i första hand ska använda systemet för fastställande av den individuella lönedelen.
3. I personbedömningar iakttas de anvisningar som arbetsgivaren och huvudförtroendemannen har utarbetat.

77 § Grunderna och tidpunkten för fastställande

1. Den individuella lönedelen fastställs årligen utgående från yrkeskunnigheten och arbetssättet så att lönebetalningen kan genomföras utgående från bedömningen senast från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.12.
2. En ny arbetstagare bedöms senast följande år efter att anställningsförhållandet har börjat.
3. När arbetstagaren övergår till ett annat arbete inom avtalsbranschen, bedöms han eller hon senast inom fyra månader efter att det nya arbetet har börjat.

78 § Yrkeskunnighet

1. Som grund för bedömningen av yrkeskunnigheten används den uppgiftshelhet som avses med arbetsbeteckningen. Arbetsbeteckningen som sådan är inte avgörande med tanke på bedömningen.
2. Arbetsbeskrivningen har utarbetats över de uppgifter som kan identifieras i arbetet och som har antecknats i grundbeskrivning av arbetet. Det är ändamålsenligt att beskriva arbetet så att minst 2/3 av arbetstagarna dagligen utför de uppgifter som nämns i beskrivningen.
3. Arbetstagarens yrkeskunnighet bedöms enligt följande bedömningsskala:

B – arbetstagaren klarar av sina uppgifter enligt allmänna krav
C – arbetstagarens prestation är bättre än allmänna krav
D – arbetstagarens prestation är berömlig
E – arbetstagarens prestation är utmärkt.
4. Alla arbetstagare kan enligt detta bedömas på nivåerna B och C på bedömningsskalan. Placering på nivåerna D och E förutsätter en mer omfattande yrkeskunnighet.
5. Om det gemensamt avtalas eller en avtalspart kräver det, uppgörs för bedömningsnivåerna D och E genom lokala avtalsparters samarbete arbetsspecifika förfarandesätt, så kallade spelregler.

6. Lokala avtalsparter är i första hand arbetsavdelningens chef och arbetsavdelningens förtroendeman.

79 § **Arbetssätt**

1. I bedömningen av arbetssätt används som bedömningsgrund den uppgiftshelhet som ingår i arbetet och som har anvisats personen. Arbetssättet bedöms endast utgående från arbetstagarens initiativförmåga, punktlighet och noggrannhet. Arbetets kvalitet och arbetstakten, vilka tidigare hörde till denna del, betraktas som en del av yrkeskunnigheten.
2. Varje faktor bedöms separat med hjälp av följande bedömningsskala:

B – arbetstagaren klarar av sina uppgifter enligt allmänna krav
C – arbetstagarens prestation är bättre än allmänna krav
D – arbetstagarens prestation är berömlig
E – arbetstagarens prestation är utmärkt.
3. Ett utvecklingssamtal ska alltid föras om arbetstagaren inte klarar av sina uppgifter enligt allmänna krav (punkt B).

80 § **Bedömningssystem**

1. Den individuella lönedelen, dvs. yrkeskunnighet och arbetssätt betraktas alltid som en helhet.
2. Yrkeskunnighet

B	C	D	E
2 %	4 %	7 % 1	10 %
3. Arbetssätt

B	C	D	E
1 %	2 %	3 %	4 %

81 § Den individuella lönedelens inverkan på lönen

Yrkesbehärskning	Arbetssätt	Den individuella lönedelen	%
A *	A *	A *	0*
B	B	B	3
B	C	C	4
B	D	D	5
C	B	E	5
B	E	F	6
C	C	G	6
C	D	H	7
C	E	I	8
D	B	J	8
D	C	K	9
D	D	L	10
D	E	M	11
E	B	N	11
E	C	O	12
E	D	P	13
E	E	Q	14

* Arbetstagaren har inte bedömts.

82 § Utlämnande av uppgifter och bedömningssamtal

1. Om bedömningen förändras får arbetstagaren av sin chef en utredning över bedömningen av sin yrkeskunnighet och sitt arbetssätt i ett bedömningssamtal som ordnas i detta syfte. Bedömningen ges på begäran skriftligt.
2. Avtalsparterna i detta kollektivavtal rekommenderar ett arbetssätt där både bedömaren och den bedömda på förhand skriver ner sin syn på en blankett och därefter för ett utvecklingssamtal för att hitta en gemensam syn.

83 § Avgörande av meningsskiljaktigheter i bedömningen

1. Bedömningssamtalet ska alltid föras, om någondera avtalsparten så kräver. Om en gemensam syn inte nås, förblir chefens bedömning i kraft. Då ger man på arbetstagarens begäran förtroendemannen de nödvändiga uppgifterna för att reda ut orsakerna till meningsskiljaktigheten och avgöra saken.
2. Det avgörande av meningsskiljaktigheter som avses i § 127 i detta avtal gäller endast förfarandefel som uppstått i bedömningen och särskilt då man handlar i strid med anvisningar om användningen av systemet eller då det är fråga om en bedömning som är i strid med de avtalade spelreglerna.
3. Arbetsgivarens representant som ansvarar för koordineringen av personbedömning ska ta hand om bedömningslinjen så att bedömningarna på olika avdelningar genomförs enligt samma principer och med samma värderingar. Syftet är att man endast bedömer de faktorer som har avtalats om genom avtal och spelregler.
4. Om arbetsgivarens representant som ansvarar för koordineringen upptäcker något som behöver rättas i bedömningslinjen, kan han eller hon ge instruktioner till den person som gjort felet och kräva att bedömningarna ska göras på nytt.

5. De ändringar som uppstår på detta sätt kräver ett nytt bedömningssamtal.
6. Faktorer som anknyter sig till koordineringen samt koordineringens inverkan och omfattning framställs förtroendemannen för kännedom.
7. Huvudförtroendemannen ges en utredning över de individuella lönedelarnas belopp kvartalsvis indelade enligt löne- och erfarenhets-/kompetenstilläggsgrupper samt halvårsvis arbetsavdelningsspecifikt indelade enligt lönegrupp.

84 § Personbedömningarnas inverkan på lönesättning

Den första bedömningen av de två bedömningsfaktorerna görs som en så kallad kollektivavtalslönejämförelse. Skillnaden mellan situationen innan bedömningen och den första bedömningen höjer inte den individuella lönen övrigt än för den del som kollektivavtalslönen enligt beteckningar inte uppfylls.

85 § Den tidigare bedömningen förändras

1. När arbetstagaren utför sitt arbete bättre än vad som konstaterats i en tidigare bedömning, höjs lönen med procentskillnaden mellan nivåerna beräknat på arbetets tabellön.
2. Om bedömningsnivån av yrkeskunnighet och arbetssätt sänks, uppstår ett skillnadsvärde i personens lön, vilket framtida förhöjningar "äter".
3. Bedömnings- och utvecklingssamtal ska föras, om man vid bedömningen inte kan konstatera att arbetssättet är på nivå B.
4. Vid bedömningen ska särskilt beaktas åldrandets inverkan på arbetstagarens arbete så att bedömningen inte på den grund sänks.
5. En lägre nivå som uppstått på grund av en ändring i grundarbete leder inte till att lönen sänks, utan ett skillnadsvärde som motsvarar sänkningen bestäms för arbetstagaren.

86 § Utvecklingssamtal

1. Arbetsplatser ska utveckla sådana förfarandesätt som möjliggör utvecklingssamtal mellan arbetstagaren och chefen. Syftet med dem är att skapa arbetstagaren möjligheter att utveckla sig i sitt arbete och få ömsesidig respons för att utveckla samarbetet.
2. Utvecklingssamtalet kan även föras i samband med bedömningssamtalet, om så avtalas mellan arbetstagaren och chefen.
3. Utvecklingssamtalet ska emellertid på chefens initiativ alltid föras, när en faktor i personbedömningen sänks.

KAPITEL 11 | MÅNGKUNNIGHET

87 § Mångkunnighet

Mångkunnighet består av mångfärdighet och specialkunnande.

88 § Mångfärdighet

1. I denna punkt konstateras arbetstagarens färdighet att utföra andra arbeten än dem som hör till hans eller hennes arbetsbeteckning.
2. Lokala avtalsparter vid konstaterandet av de användbara arbetena är i första hand arbetsavdelningens chef och förtroendeman.
3. Arbetstagarens mångfärdighet konstateras enligt följande skala:

- B – mångfärdighet identifieras inte
- C – behärskande av ett annat arbete
- D – behärskande av högst tre andra arbeten
- E – behärskande av flera andra arbeten

Protokollsanteckning:

Om arbeten som nämns i lönegruppförteckningen kombineras till ett arbete som ska bedömas, kan arbetstagarens mångfärdighet konstateras ha sänkts med högst en nivå. Lönen sänks då inte. Om nivån av mångfärdigheten senare förhöjs, genomförs en kollektivavtalslönejämförelse.

Begränsningen som avses i denna protokollsanteckning har samma giltighetstid som kollektivavtalet.

89 § Specialkunnande

1. Som specialkunnande konstateras kunskaper, färdigheter eller djupare sakkunskap som står till förfogande men inte nödvändigtvis är i dagligt bruk.
2. Lokala avtalsparter vid konstaterandet av det användbara specialkunnandet är i första hand arbetsavdelningens chef och förtroendeman.
3. Arbetstagarens specialkunnande konstateras enligt följande bedömningsskala:

- B – specialkunnande identifieras inte
- C – en specialkunnandenivå
- D – två specialkunnandenivåer
- E – tre eller flera specialkunnandenivåer

90 § Mångkunnighetens inverkan på lönesättning

1. Vid företag som producerar tekniska tjänster höjer mångkunnigheten den individuella lönen beräknat på grundtabellönen enligt följande:

Mångkunnighet	Specialkunnande			
	B	C	D	E
B	0 % (B)	1 % (C)	2 % (D)	3 % (E)
C	3 % (F)	4 % (G)	5 % (H)	6 % (I)
D	6 % (J)	7 % (K)	8 % (L)	9 % (M)
E	9 % (N)	10 % (O)*	11 % (P)*	12 % (Q)*

* När den nya tabellen träder i kraft granskas mångkunnighet och specialkunnande hos arbetstagare i grupperna O, P och Q. Ikraftträdandet av den nya procenten förutsätter att gällande kompetens som uppfyller med kriterierna för mångkunnighet och specialkunnande överensstämmer med grupperna O, P eller Q. Endast gällande kriterier för mångkunnighet och specialkunnande som arbetsgivaren tillämpar tas i beaktande.

Den ersättning för mångkunnighet som betalas till huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktigen är högst 9 procent om inte det separat fastställts att mångkunnigheten ligger på en högre nivå.

2. Vid företag som producerar marktkjänster höjer mångkunnigheten den individuella lönen beräknat på grundtabelllönen enligt följande:

Mångkunnighet	Specialkunnande			
	B	C	D	E
B	0 % (B)	1 % (C)	2 % (D)	3 % (E)
C	3 % (F)	4 % (G)	5 % (H)	6 % (I)
D	6 % (J)	7 % (K)	8 % (L)	9 % (M)
E	9 % (N)	9 % (O)	9 % (P)	9 % (Q)

3. Konstaterande av mångkunnighet beaktas i lönebetalningen från och med början av den lönebetalningsperiod då den är i Till arbetsgivaren bruk.
4. Lokalt avtalas hur ändringar som inverkar på lönen genomförs i praktiken.
5. När arbetstagaren konstateras ha en mer omfattande mångkunnighet än förut, höjs lönen på det sätt som framgår av tabellen.
6. Lönen sänks, om arbeten som antecknats i bedömningsblanketten inte längre står till arbetsgivarens förfogande eller om orsaken är en upprepad eller ogrundad vägran att utföra dessa arbeten eller om grunderna till yrkeskunskapen upphör att vara. Detta leder alltid till att lönen sänks. Arbetsgivarens representant konstaterar sänkningen i ett samtal med arbetstagaren. Lönen kan sänkas från och med början av den lönebetalningsperiod som följer efter konstaterandet.

KAPITEL 12 | SEMESTER

91 § Semester

1. Semester som intjänas under kvalifikationsåret beviljas enligt semesterlagen.
2. Om arbetstagarens anställningsförhållande före 31.3 oavbrutet varat minst 14 år och han eller hon under kvalifikationsåret har fulla 12 månader som berättigar till semester, förtjänar arbetstagaren tre vardagar semester för varje fullt semesterkvalifikationsmånad.
3. Arbetsgivaren får bevilja den del som överskrider 24 vardagar separat utanför semesterperioden.
4. När semesterns längd fastställs betraktas som likställda med arbetade dagar även de dagar under vilka arbetstagaren inte har kunnat utföra arbete på grund av resa som skett på arbetsgivarens order. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Luftfartsunionen rf:s representantmöte eller styrelsemöte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representantmöte eller dess fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i mötet.
5. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller annan orsak som inte beror på honom eller henne själv inte har kunnat utföra sitt arbete, men har återvänt till arbetet efter att hindret upphört att gälla, betraktas frånvarotiden som arbetad tid vid fastställande av semester. Som arbetad tid betraktas dock inte en längre tid än den för vilken han eller hon, då hindret gällde, fått full lön. Som arbetad tid betraktas dock minst den tid som stadgats i lag.
6. Semesterlön betalas per betalningsperiod, om arbetstagaren inte begär att den ska betalas före början av semestern eller en del av den, varvid man strävar efter att betala semesterlönen minst tre dagar innan semestern börjar. Den ovan nämnda begäran ska dock framställas arbetsgivaren senast när semestern eller delen av semester godkänns.
7. I periodarbete beaktas även ersättningar för helgarbete vid beräkningen av semesterlönen.
8. Om en semesterdel på minst sex vardagar i periodarbete slutar en lördag, ska den följande söndagen vara en ledig dag.
9. Om arbetstagaren deltar i en fackföreningsutbildning som avses i det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna, innebär det upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

92 § Semesterpenning

1. Semesterpenningen är 50 procent av semesterlönen. Den betalas i sin helhet för sommarsemestern den 29.4 och för vintersemestern den 15.12 eller i samband med

den lönebetalning som följer närmast därefter. Lokalt kan annat avtalas om betalningstidpunkten.

2. Arbetstagaren har inte rätt till semesterpenning, om han eller hon säger upp sig eller anställningsförhållandet upphör av en orsak som beror på honom eller henne själv och han eller hon inte återvänder till arbetet från semestern.
3. En arbetstagare som efter fullgjord värnplikt återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61) har även rätt att få semesterpenning för den semesterersättning som betalades när arbetstagaren inledde sin tjänstgöring. Denna andel av semesterpenningen betalas när arbetstagaren efter fullgjord värnplikt återvänder till arbetet.
4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att byta semesterpenningen antingen helt eller delvis till avlönad ledighet så att antalet lediga dagar är hälften av antalet semesterdagar som motsvarar semesterpenningen.

Tolkningsanvisning:

Om semesterpenningen byts ut mot ledighet, blir till exempel en semesterpenning för 24 semesterdagar 12 avlönade lediga arbetsdagar.

KAPITEL 13 | SJUKDOMSTID OCH MODERSKAPSLEDIGHET

93 § Lön för sjukdomstid

1. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta och han eller hon inte uppsåtligen eller genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har ådragit sig sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren honom eller henne lön för sjukdomstid. På begäran ska det verifieras med ett läkarintyg som åläggs och bekostas av arbetsgivaren.
2. Lön för sjukdomstid oavsett om sjukdomen eller olycksfallet återkommer och grunden ändras betalas under ett kalenderår till en arbetstagare med månadslön, om han eller hon oavbrutet varit i arbetsgivarens tjänst
 - under ett år, för totalt högst fem veckor
 - 1–5 år, för totalt högst sex veckor
 - över 5 år, för totalt högst sex månader.

För en sjukdomstid som pågår utan avbrott över årsskiftet betalas dock inte lön för sjukdomstid för en längre tid än vad som redogjorts ovan enligt arbetsförhållandets oavbrutna längd. Om arbetstagaren återvänder till arbetet efter en sjukdomstid som pågått utan avbrott över årsskiftet, bevaras dock den kvarvarande delen av hans eller hennes rätt till lön för sjukdomstid per kalenderår.

3. Till en arbetstagare som varit i tjänst mindre än en månad betalas full lön från början av den andra av sådana sjukdomsdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag och han eller hon hade varit i arbete. Lön betalas högst tills arbetsoförmågan fortsatt den tid efter vilken rätt till dagpenning enligt den lagstadgade sjukförsäkringen träder i kraft. Om arbetsoförmågan till följd av sjukdomen fortgår hela den ovan nämnda maximitiden, betalar arbetsgivaren lön även för väntedagarna.
4. Arbetstagaren har inte rätt till lön för sjukdomstid för en längre tid än vad som bestämts ovan, även om sjukdomen eller olycksfallet återkommer under samma kalenderår eller fortsätter utan avbrott över årsskiftet. När arbetstagaren återvänt till sitt arbete efter att arbetsoförmågan utan avbrott fortsatt över årsskiftet, har han eller hon för tiden av arbetsoförmågan igen en ny, enligt tjänstgöringstidens längd bestämd rätt till lön för sjukdomstid, dvs. beräkningen börjar från början.
5. Lön betalas emellertid alltid under den väntetid som sjukförsäkringslagen avser.
6. Lön för sjukdomstid betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten (GTF) för hela tiden av arbetsoförmåga, när en arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom fortgår mer än 3 dygn. Om arbetsoförmågan varar 3 dygn eller mindre, betalas lönen utan GTF-tillägg.
7. Av lönen för sjukdomstiden avdras emellertid det belopp som arbetstagaren för samma tid får som dagpenning eller därmed jämförbar ersättning utgående från en försäkring som bekostats av arbetsgivaren.

8. För att minska sjukfrånvaron kan man lokalt avtala om att på arbetsplatsen införa den s.k. metoden med egen anmälan. Ett tidsbundet avtal ingås skriftligen mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren. Det lokala avtalet kan gälla frånvaro som pågår högst nio dygn. Metoden med egen anmälan tillämpas enbart på arbetstagarens egen sjukfrånvaro.

Utifrån det lokala avtalet betalas lön för tiden för arbetsoförmåga istället för punkt 6 på följande sätt:

- en dags egen anmälan, tre dygn utan GTF-tillägg
- två dagars egen anmälan, sex dygn utan GTF-tillägg
- tre dagars egen anmälan, nio dygn utan GTF-tillägg

Efter ovan avtalade tider räknas lönen för sjukdomstiden enligt den genomsnittliga timförtjänsten (GTF).

94 § Lön för moderskapsledighet

När arbetstagaren på grund av graviditet och nedkomst är förhindrad att utföra arbete, betalar arbetsgivaren arbetstagaren lön för en tid på tre månader, om anställningsförhållandet oavbrutet fortgått minst ett år.

95 § Sjukassa

1. Lön för sjukdomstid och moderskapsledighet kan betalas genom en sjukassa, om arbetsgivaren betalar kassan understödsavgift som motsvarar lönekostnader för den ovan avsedda sjukdoms- och nedkomststiden.
2. Systemet får inte sänka pension som baserar sig på lönen i enlighet med pensionsstiftelses regler.

KAPITEL 14 | TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET

96 § Tillfällig vårdledighet

1. När arbetstagarens barn eller ett annat barn som permanent bor i hans eller hennes hushåll och som inte har fyllt 10 år plötsligt insjuknar har arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet på högst fyra arbetsdagar för att ordna vård för barnet eller vårda barnet. Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt. Personer som är berättigade till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.
2. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och dess uppskattade längd så snart som möjligt. Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lägga fram en trovärdig redogörelse om grunden för den tillfälliga vårdledigheten. För tiden av den tillfälliga vårdledigheten betalas arbetstagaren lön för sjukdomstid.

KAPITEL 15 | HÄLSOKONTROLLER

97 § Hälsokontroller

Nya arbetstagare genomgår en hälsokontroll senast under provotiden.

98 § Lagstadgade hälsokontroller

1. Arbetstagarens inkomst sänks inte för den tid som han eller hon går miste om på grund av lagstadgade eller av arbetsgivaren ordnade hälsokontroller eller på grund av resor i anslutning till kontrollerna.
2. Arbetsgivaren betalar nödvändiga resekostnader till en arbetstagare som skickats till dessa undersökningar eller till efterundersökningar samt betalar även dagtraktamente, om de genomförs på en annan ort. Ersättningar för resekostnader och dagtraktamente betalas enligt företagets gällande ersättningar för resekostnader.

99 § Övriga hälsokontroller

1. Arbetstagarens inkomst sänks inte om det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall och det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning. I övriga sjukdomsfall sänks inkomsten inte om man inte kan få en tid för läkarundersökning utanför arbetstiden inom en rimlig tid.
2. Laboratorie- och röntgenundersökningar som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs även en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom.

KAPITEL 16 | ARBETSRESOR

100 § Bestämmelser som gäller arrangemang för arbetsresor

1. Arbetsgivaren medverkar till att kollektivtrafik till och från flygplatser fungerar så flexibelt som möjligt med tanke på början och slut av arbetsskift.
2. Om kollektivtrafiken saknas och arbetsgivaren ordnar med transport, kan arbetsgivaren för den transport den ordnat med uppbära en ersättning enligt engångsbiljett i trafikministeriets gällande busstaxa.
3. Om arbetstagaren på arbetsgivarens uttryckliga önskan för arbetsresa använder sin egen bil, betalas honom eller henne kilometerersättning.

Tolkningsanvisning:

Ersättningar betalas dock inte för resor som är under två kilometer långa.

Ersättningar betalas för resor som görs inom högst 20 km:s radie.

101 § Arbetsresor nattetid

Arbetsgivaren ordnar och bekostar arbetsresorna nattetid, om arbetsskiftet

- börjar eller slutar efter klockan 23.00
- på en vardag börjar eller slutar klockan 06.00 eller tidigare
- på en helgdag börjar eller slutar klockan 07.00 eller tidigare.

102 § Ersättning för användning av egen bil

Användning av egen bil, då den sker enligt de bestämmelser som gäller den, ersätts så som mellan centralorganisationerna har avtalats om resekostnader.

KAPITEL 17 | ÖVRIGA BESTÄMMELSER

103 § Ledigheter på bemärkelsedagar

För att beakta arbetstagare som varit länge i samma arbetsgivares tjänst beviljar arbetsgivaren följande avlönade ledigheter oberoende av om bemärkelsedagen nedan infaller på en ledig dag enligt arbetsskiftsförteckningen eller inte:

- en arbetstagare som varit i samma arbetsgivares tjänst i 20 år och fyller 50 beviljas en extra ledighet på två dagar.
- en arbetstagare som varit i samma arbetsgivares tjänst i 10 år och fyller 50 beviljas en extra ledighet på en dag.
- en arbetstagare som varit i samma arbetsgivares tjänst i 20 år och fyller 60 beviljas en extra ledighet på två dagar.
- en arbetstagare som varit i samma arbetsgivares tjänst i 10 år och fyller 60 beviljas en extra ledighet på en dag.

Tolkningsanvisning:

Detta ersätter eventuella företagsspecifika praxis i fråga om bemärkelsedagar som tillämpas vid tidpunkten för undertecknande.

Ledighet på bemärkelsedag flyttas till en senare tidpunkt, om den annars hade infallit under sjukdomstiden.

104 § Förmåner enligt reglemente

1. Rättigheterna fastställs utgående från de gällande reglementena.
2. Om man gör ändringar i de reglementen som gäller i detta avtal avsedda arbetstagargrupper eller uppgör nya reglementen, reserveras Luftfartsunionen rf:s fackavdelning i den ifrågavarande arbetsgivarens område en månad för att ge sitt utlåtande.

105 § Bestämmelser av bestående natur och reglementen

Om arbetsgivarens bestämmelser av bestående natur eller gällande reglementen har bestämmelser som är i strid med kollektivavtalet, iakttas kollektivavtalet.

106 § Arbetskläder och uniform

1. Arbetsgivaren bekostar särskilda arbetskläder och tvättmedel på ett sätt som avtalas lokalt.
2. Arbetsgivaren bekostar den uniform som arbetsgivaren anvisat.

KAPITEL 18 | FÖRTROENDEMÄN

107 § Huvudförtroendeman

1. Arbetstagarna har rätt att välja en huvudförtroendeman. I val av huvudförtroendemannen och arbetsavdelningarnas förtroendemän iakttas val- och meddelandesätt enligt kap. 3 i det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna.
2. Den befrielse från arbetet som huvudförtroendemannen behöver för att sköta sina uppdrag beaktas enligt följande tabell:

antalet arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde	andelen av befrielse minst timmar/vecka
under 50	4 timmar
50–99	8 timmar
100–199	16 timmar
200–399	24 timmar
minst 400	helt

3. Vid beräkning av befrielse av arbetet för en huvudförtroendeman som representerar arbetstagare på flera olika flygplatser, höjs andelen av befrielse på följande sätt:

Antalet arbetstagare på andra flygplatser än huvudförtroendemannens stationeringsplats multipliceras med koefficienten 2. Det resulterande talvärdet räknas ihop med antalet arbetstagare på huvudförtroendemannens stationeringsplats. Det antal arbetstagare som bildats på detta sätt = antalet representerade arbetstagare.

4. Befrielse från arbetet för en huvudförtroendeman som är delvis befriad från arbetet delas så att befrielsetimmarna är som enhetliga skift i arbetsskiftsförteckningen. Om förfarandet avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.
5. Arbetsgivaren ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Denna tid ingår i arbetstiden.
6. Huvudförtroendemannen har rätt att inom ramen för sin befrielse från arbetet avlägsna sig från arbetsplatsen, om skötseln av dennes uppgifter förutsätter detta.

108 § Vice huvudförtroendeman

1. Som vikarie för huvudförtroendemannen under frånvaro som varar över fem dagar fungerar vice huvudförtroendeman, som valts av arbetsavdelningarnas förtroendemän. Vice huvudförtroendemannen kan även väljas separat.
2. Detta avtal tillämpas på vice huvudförtroendemannen medan han eller hon vikarierar för huvudförtroendemannen.

109 § Arbetsområdenas förtroendemän

1. Enligt förslag av Luftfartsunionen rf:s fackavdelningar i arbetsgivarens område ska man under varje förtroendemannaperiod lokalt förhandla om för vilka arbetsområden en förtroendeman ska väljas.
2. Förtroendemannen ges befrielse från arbetet för möten som hålls under huvudförtroendemannens ledning. Fackavdelningarna och arbetsgivaren ska komma överens om en årlig kvot för mötestimmar. Denna tid liksom annan tid för befrielse från arbetet som avtalats mellan förtroendemannen och arbetsgivaren räknas som arbetstid.

110 § Förtroendemannens arbetstidsform

1. Arbetsgivaren strävar efter att med de förtroendemän som utför annat än dagarbete förhandla om en sådan arbetstidslösning som är vettigast med tanke på skötseln av uppdraget. Som faktorer beaktas antalet arbetstagare i olika arbetstidsformer och arbetsområdets omfattning.
2. I detta sammanhang ska utredas om det är möjligt att övergå till dagarbete eller en dagarbetsliknande arbetstidsform.

111 § Fastställande av inkomstnivån

1. En huvudförtroendeman som befriats från arbetet under regelbundet återkommande tider eller helt är berättigad att få den högsta lönen i den högsta lönegruppen för arbetstagare han eller hon representerar.
2. När inkomstfaktorernas inverkan på månadsinkomsten betraktas, används som granskningstidpunkt den period på ett halvt år som föregår verksamhetsperioden.
3. Förtroendemannens löneutveckling ska minst följa löneutvecklingen i hans eller hennes egentliga yrke. Tillägget till lönen som består av inkomstfaktorerna av halvåret före verksamhetsperioden höjs enligt allmänna förhöjningar.

Tolkningsanvisning:

Om förtroendemannens arbetsrytm avviker från hans eller hennes egentliga arbetsuppgifts arbetsrytm, beaktas minst följande bestämmelser i kollektivavtalet:

- 40 § Skifttillägg
- 41 § Lördags- och helgaftonsarbete
- 42 § Arbete som utförs på söndagar och helgdagar
- 57 § Vikarieersättning

som tillägg som betalas varje månad. Tilläggets belopp fastställs som medeltalet av de nämnda paragrafernas lönehöjande belopp under den period på sex månader som föregår förtroendemannauppdraget. Efter detta höjs tillägget enligt allmänna förhöjningar.

112 § Separat ersättning

1. Huvudförtroendemän får separat ersättning enligt följande: Ersättningen, som justeras kalenderårsvis, bestäms genom att medeltalet av grundtimlönen till företagets arbetstagare under fjärde kvartal (4/4) multipliceras med en koefficient som finns i tabellen nedan = euro/månad.

antalet arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde	koefficient för ersättningen
under 50	10
50–99	20
100–199	30
200–399	40
minst 400	60

2. Arbetsgivaren och Luftfartsunionen rf:s fackavdelningar som är verksamma i arbetstagarens område avtalar om separata ersättningar till arbetsavdelningarnas förtroendemän.

113 § Anställningsskydd

Förtroendemännens anställningsskydd har bestämts i det allmänna avtalet mellan TT och FFC. Utöver det iakttas följande förfarande:

Om arbetsgivaren överväger att häva huvudförtroendemannens eller ett arbetsområdes förtroendemans anställningsförhållande, ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål meddela saken till arbetsgivarförbundet, som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom. Förbunden utreder utan dröjsmål med de lokala parternas medverkan vilka orsaker, förhållanden och fakta som har gett upphov till problemet.

Efter att utredningsarbetet upphört förhandlar förbunden utan onödigt dröjsmål sinsemellan om meningsskiljaktigheten. Syftet med förhandlingarna är att nå ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar under vilka förtroendet mellan förtroendemannen och arbetsgivaren som utgör grunden för anställningsförhållandet kunde återställas.

KAPITEL 19 | ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

114 § Arbetarskyddsfullmäktig

1. Arbetstagarna har rätt att bland sig välja en arbetarskyddsfullmäktig och två (2) vice fullmäktig.
2. På arbetsplatsen fastställs den tid som arbetarskyddsfullmäktigen behöver för att sköta sitt uppdrag. Tiden är regelbundet återkommande, eller den används helt till befrielse från arbetet. Som branschkoeficient vid fastställandet används talet 0,23.
3. Befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig som är delvis befriad från arbetet delas så att befrielsetimmarna är som enhetliga skift i arbetsskiftsförteckningen. Förfarandet avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen.
4. Arbetsgivaren ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Denna tid ingår i arbetstiden.

115 § Suppleant för fullmäktige

1. När arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad vikarierar vice fullmäktigen för honom eller henne, om lokalt inte annat har avtalats om vikariearrangemang.
2. Arbetsgivaren informeras skriftligt om vikariat.
3. Detta avtal tillämpas på vice fullmäktigen medan han eller hon vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen.

116 § Arbetarskyddsombud

1. Utöver valet av arbetarskyddsfullmäktig ska på framställan av fackavdelningar lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning ska väljas ett arbetarskyddsombud.
2. Arbetarskyddsombuden ges befrielse från arbetet för möten som hålls under arbetarskyddsfullmäktigens ledning.
3. Fackavdelningarna och arbetsgivaren ska komma överens om en årlig kvot för mötestimmar. Denna tid liksom annan tid för befrielse från arbetet som avtalats mellan arbetarskyddsombudet och arbetsgivaren räknas som arbetstid.

117 § Arbetarskyddsfullmäktigs och -ombuds arbetstidsform

1. Arbetsgivaren strävar efter att med sådan arbetarskyddsperson som utför annat än dagarbete förhandla om en sådan arbetstidslösning som är vettigast med tanke på skötseln av uppdraget. Som faktorer beaktas antalet arbetstagare i olika arbetstidsformer och arbetsområdets omfattning.

2. I detta sammanhang ska utredas om det är möjligt att övergå till dagarbete eller en dagarbetsliknande arbetstidsform.

118 § Fastställande av inkomstnivån

1. En arbetarskyddsfullmäktig som befriats från arbetet under regelbundet återkommande tider eller helt är berättigad att få sin egen lönegrups högsta lön.
2. När inkomstfaktorernas inverkan på månadsinkomsten betraktas, används som granskningstidpunkt den period på ett halvt år som föregår verksamhetsperioden.
3. Arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets löneutveckling ska minst följa löneutvecklingen i hans eller hennes egentliga yrke. Tillägget till lönen som består av inkomstfaktorerna av halvåret före verksamhetsperioden höjs enligt allmänna förhöjningar.

Tolkningsanvisning:

Om arbetarskyddsfullmäktigens och arbetarskyddsombudets arbetsrytm avviker från hans eller hennes egentliga arbetsuppgifts arbetsrytm, beaktas minst följande bestämmelser i kollektivavtalet:

- 40 § Skifttillägg
- 41 § Lördags- och helgaftonsarbete
- 42 § Arbete som utförs på söndagar och helgdagar
- 57 § Vikarieersättning

som tillägg som betalas varje månad. Tilläggets belopp bestäms som medeltalet av de nämnda paragrafernas lönehöjande belopp under den period på sex månader som föregår arbetarskyddsfullmäktig- och arbetarskyddsombudsuppdraget. Efter detta höjs tillägget enligt allmänna förhöjningar.

119 § Separat ersättning

1. Arbetarskyddsfullmäktige får separat ersättning enligt följande: Ersättningen, som justeras kalenderårsvis, bestäms genom att medeltalet av grundtimlönen till företagets arbetstagare under fjärde kvartal (4/4) multipliceras med en koefficient som finns i tabellen nedan = euro/månad.

antalet arbetstagare som hör till avtalets tillämpningsområde	koefficient för ersättningen
under 50	10
50–99	20
100–199	30
200–399	40
minst 400	60

2. Arbetsgivaren och Luftfartsunionen rf:s fackavdelningar som är verksamma i arbetstagarens område avtalar om separata ersättningar till arbetarskyddsombud.

Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd har bestämts i det allmänna avtalet mellan TT och FFC. För arbetarskyddsombudens del iakttas motsvarande bestämmelser som i det allmänna avtalet har avtalats om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens individuella anställningsskydd. Utöver det iakttas följande förfarande:

Om arbetsgivaren överväger att häva arbetarskyddsfullmäktigens eller ett arbetarskyddsombuds anställningsförhållande, ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål meddela saken till arbetsgivarförbundet, som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom. Förbunden utreder utan dröjsmål med de lokala parternas medverkan vilka orsaker, förhållanden och fakta som har gett upphov till problemet.

Efter att utredningsarbetet upphört förhandlar förbunden utan onödigt dröjsmål sinsemellan om meningsskiljaktigheten. Syftet med förhandlingarna är att nå ett gemensamt ställningstagande om de förutsättningar under vilka förtroendet mellan arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet och arbetsgivaren som utgör grunden för anställningsförhållandet kunde återställas.

KAPITEL 20 | SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

121 § Besök på arbetsplatser

Luftfartsunionen rf:s tjänstemän har rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatser, efter att ha kommit överens om detta på förhand. Tjänstemännen besöker arbetsplatsen tillsammans med arbetsgivarens representant och en förtroendeman som representerar arbetstagarna.

122 § Rätt att hålla möten

Luftfartsunionen rf:s fackavdelning eller dess arbetsplatsavdelning har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- b. Arbetsgivaren anvisar en mötesplats som är belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen, som är i arbetsgivarens besittning och som är lämplig för ändamålet. Om en sådan plats inte finns, förhandlas om platsen för att hitta en lösning. Vid valet av mötesplats beaktas bl.a. att bestämmelserna om arbetssäkerhet, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
- c. Organisationerna och arrangörerna som har reserverat möteslokalen ansvarar för förloppet av mötet och ordningen under det och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande i mötet.
- d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för fackavdelningen, Luftfartsunionen rf eller Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf.

123 § Arbete under strejk

1. Om en arbetstvist uppstår mellan arbetsgivaren och någon annan arbetstagargrupp, ska en sådan arbetstagar som avses i detta avtal på sedvanligt sätt utföra de uppgifter som enligt hans eller hennes arbete reguljärt hör till honom eller henne, samt utföra uppgifter som han eller hon på grund av en lag eller en förordning är skyldig att utföra, samt delta i skyddsarbete.
2. Om det uppstår oenigheter om huruvida någon uppgift enligt det ovanstående måste utföras, förhandlas om ärendet med den vederbörande förtroendemannen.

124 § Tidigare beviljade förmåner

Om en arbetstagar tidigare beviljats bättre förmåner och rättigheter i sådana ärenden som nämns i detta avtal, ska de iakttas.

125 § Lokala och övriga förhandlingar och avtal

1. Parterna förbinder sig att bidra till att överenskommelser nås när det enligt kollektivavtalet eller dess bilagor förutsätts att något ärende ska avtalas lokalt eller i övrigt.
2. Bolagsspecifikt utarbetas en separat sammanställning av lokala avtal. Den lokala avtalsparten som representerar arbetstagarna lämnar arbetsgivaren ett förslag för de avtal som ska finnas i sammanställningen.

126 § Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul)

1. En arbetsgivare och Luftfartsunionen rf:s fackavdelningar som är verksamma i området kan ingå ett tidsbundet avtal för att trygga arbetsplatser och företagets verksamhet när företaget hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter.
2. I det tidsbundna lokala avtalet skrivs de bestämmelser in som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster eller de företagsspecifika bestämmelser som ersätter kollektivavtalsbestämmelserna. Om tidsbundna avvikande arbetstidsarrangemang avtalas mellan antingen huvudförtroendemannen eller Luftfartsunionen rf:s fackavdelningar och arbetsgivaren.
3. Avtalet förutsätter Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s och Luftfartsunionen rf:s godkännande och är en del av kollektivavtalet gällande flygtrafiktjänster.

KAPITEL 21 | FÖRHANDLINGSORDNING OCH SKILJEFÖRFARANDE

127 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om meningsskiljaktigheter som berör tolkningen av eller brott mot detta avtal ska först förhandlas mellan arbetsgivaren och den berörda arbetstagaren eller förtroendemannen. Om enighet inte nås, förhandlas om meningsskiljaktigheter mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivaren.
2. Om någondera parten föreslår lokala förhandlingar i ovan avsedda fall, ska dessa inledas så snart som möjligt, men senast inom två veckor från det att förslaget lades fram. Förhandlingarna förs med undvikande av onödigt dröjsmål. Tidpunkten för följande förhandling avtalas under förhandlingarna.
3. Vid lokala förhandlingar ska skriftliga promemior göras upp om inte parterna avtalar om något annat. Båda parterna undertecknar promemoriorna. Promemoriorna nämner föremålet för meningsskiljaktigheten samt parternas motiverade ståndpunkter. Promemoriorna görs upp senast inom två veckor efter det att förhandlingarna upphörde.
4. Om enighet inte nås i förhandlingarna, överförs ärendet till förbunden för behandling. Båda förbunden kan överföra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Om förbunden så avtalar, kan ärendet även överföras till avgörande i skiljeförfarande.
5. Om en av parterna vill överföra ärendet till avgörande i skiljeförfarande, ska detta utan dröjsmål meddelas motparten, som i sin tur ska meddela om den godkänner skiljeförfarandet eller inte så snart som möjligt, men senast två dagar efter att ha fått meddelandet.

128 § Skiljemannaförfarande

1. Skiljemän väljs av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Luftfartsunionen rf för ett kalenderår i sänder. Bådadera väljer två skiljemän och behövt antal suppleanter för dem. Skiljeman kan även vara en sådan person som enligt 10 § i lagen om skiljemannaförfarande kunde förklaras jävig.
2. Skiljemännen väljer för ett år i sänder en ordförande som ska vara en lagfaren, opartisk person. Om skiljemännen inte enas om ordförande, tillsätts ordföranden på vardera avtalspartens begäran av riksförlikningsmannen i arbetskonflikter.
3. Båda parterna kan komplettera medlemmarna i skiljedomstolen. Vid avgörande av ärenden som behandlas ska man sträva efter att beakta den företagsspecifika specialsakkunskap som står till förfogande.
4. Kostnaderna för skiljemän fördelas lika mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Luftfartsunionen rf, såvida inte skiljemännen annorlunda bestämmer.
5. I övrigt iakttas bestämmelserna i lagen om skiljemannaförfarande.

KAPITEL 22 | GILTIGHET

129 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller fr.o.m. den 16 mars 2023 t.o.m. den 15 mars 2025. Efter det fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte av någondera parten skriftligen sägs upp senast två månader innan det löper ut.
2. Om avtalet sägs upp, är avtalsparterna skyldiga att när uppsägningen skett utan dröjsmål påbörja förhandlingar för att åstadkomma ett nytt avtal. Under förhandlingarna gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.
3. Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 10 mars 2023

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

LUFTFARTSUNIONEN rf

BILAGA 1 | LÖNEGRUPPERING

1 § Lönegruppering, bedömda arbeten

Nr	arbete	arbetsgivare	avdelning eller område
Lönegrupp 2			
9	bilförare	Finnair Abp	inköp
110	handboksansvarig	Finnair Abp	underhåll av flygplan
Lönegrupp 3			
29	rengörare av markutrustning	ABB Oy, verkstad för markutrustning	transportmateriel
19, 84, 113	avdelningsskrivare	Finnair Abp	underhåll av flygplan, utrustningsverkstad och flygplansverkstad
Lönegrupp 4			
104	bilförare	Finnair Abp	spedition
71	catering-lastare	Finnair Catering Oy	
50, 57, 74	catering-lagerarbetare	Finnair Catering Oy	kök, tax free och distribution
107	speditionsarbetare	Finnair Abp	spedition
77	servicemontör	Finnair Abp	underhåll av flygplan
22	materielhanterare	Finnair Catering Oy	besticksrengöring
32, 33	köksbiträde	Finnair Catering Oy	kallt och varmt kök
111	kosmetikaförsäljare	Finnair Catering Oy	
72	förare-lastare	Finnair Catering Oy	lastning
16	lastare	Northport Ab	inrikes stationer, skildrad OUL
122	kvalitetssäkrare	Finnair Catering Oy	
116	hittogodstjänsteman	Northport Ab	flygplatstjänst
42, 43, 105	packare	Finnair Catering Oy	försäljnings-, brick- och inflightpackeri
21	packeriorganisatör	Finnair Catering Oy	
118	stödperson i förpackningsprocess	Finnair Catering Oy	försäljningspackeri
53	lastbilsförare	Finnair Cargo Oy	
108	rampfordonsförare	Northport Ab	flygplatstjänst
88	matsalsskötare	Finnair Catering Oy	personalmatsal
59	tax free-försäljare	Finnair Catering Oy	tax free shop / HEL
112	verktygsmontör	Finnair Abp	flygplansverkstad
98	lager- och transportarbetare	Finnair Abp	tekniska lager
109	lagerförvaltare	Northport Ab	center för markutrustning
79	ansvarig för bolagspost	Northport Ab	
Lönegrupp 5			
92	bagagehanterare	Swissport Finland Oy	bagagebehandling
24	övervakare på flygplatsnivå	Northport Ab	
115	catering-lagerförman	Finnair Catering Oy	kök
80	dietkock	Finnair Catering Oy	
67	speciallastare	Finnair Catering Oy	lastning
114	finndeco-tjänsteman	Northport Ab	fido-stödgrupp

52	gateway-tjänsteman	Northport Ab	porttjänster
44	kock	Finnair Catering Oy	kök
103	kallskänka	Finnair Catering Oy	kök
129	LB	SAS Ground Services Finland Ab	
73	expeditör	Finnair Catering Oy	expedition
3	flygplanstapetserare	Finnair Abp	underhåll i passagerarutrymme
78 rev.	marktransportövervakare	Northport Ab	marktransporter
106	övervakare av bagagetrifiken	Northport Ab	bagagebehandling
89 rev.	passagerarservicetjänsteman	Northport Ab	lounger
35	passagerarincheckningstjänsteman	Northport Ab	
1	fraktskrivare	Finnair Cargo Oy	
87	frakttjänsteman	Finnair Cargo Oy	planering av flygning
17 rev.	ramp-man	Northport Ab	lastning
83	ramp-vattenserviceman	Northport Ab	
126	sorting/loading	SAS Ground Services Finland Ab	bagagehantering
100	lagerarbetare	Finnair Abp	kontinuerligt 3-skift
Lönegrupp 6			
128	aircraft servicing	SAS Ground Services Finland Ab	
119	montör	Finnair Abp	underhåll av flygplan
124	gate service agent	Finnair Ground Customer Services	kundtjänst
2 rev.	specialfordonsförare	Finnair Abp	flyttning och bogsering
4	ordningsman	Suomen Transval Oy	frakt
130	avisare	AntiDe Icing ADI Oy	jämfört med nr 119
117	ramphanteringstjänsteman	Northport Ab	rampövervakning
15	lastningsförman	Northport Ab	skildrat OUL
20	fastighetsmaskinist	Finnair Catering Oy	underhåll
36	flygplansmontör	Finnair Abp	underhåll i passagerarutrymme
94, 95, 102	trafiktjänsteman	Northport Ab	skildrat OUL och KUO
25	tjänsteman, avgångsport	Northport Ab	porttjänster
28	markutrustningsmontör	ABB Oy	verkstad för markutrustn. bogserad utrustning
11	ytbehandlare	Finnair Abp	
8	fraktsökningstjänsteman	Finnair Cargo Oy	
56	fraktchef	Finnair Cargo Oy	
70	fraktarbetare	Suomen Transval Oy	
86	frakttjänsteman	Finnair Cargo Oy	asp. och backoffice FTCO
13	frakttjänsteman	Finnair Cargo Oy	skildrat OUL
46	rampserviceman	Northport Ab	
66	tjänsteman, ankomsts-service	Northport Ab	
B1	mottagningsgranskare	Blue1	

Lönegrupp 7

91 rev.	bagagechef	Northport Ab	bagagebehandling
48, 90	avionikmontör	Finnair Abp	underhåll av flygplan och flygplansverkstad
6	elektronikmontör	Finnair Facilities Management Oy	elanläggning
96	elektronikmontör	Finnair Abp	flygelektronikverkstad
97	svetsare	Finnair Abp	reparation av motordelar
60	kompositmontör	Finnair Abp	strukturverkstad
85	maskinist	Finnair Abp	maskinbearbetning
45, 49	utrustningsmontör	Finnair Abp	hydraulik och landningsställ
63, 69	flygplansmontör	Finnair Abp	flygplansarbete och partiellt typgodkännande
76	flygplanselektronikmontör	Finnair Abp	underhåll av flygplan
34	montör av flygplansapparatur	Finnair Abp	strukturverkstad
37, 38, 68	flygplansplåtslagare	Finnair Abp	i olika hallmiljöer
127	loadmaster	SAS Ground Services Finland Ab	lastning/bagagehantering
7	vvs-montör	Finnair Facilities Management Oy	fastighetsservice
30	markutrustningsmontör	ABB Oy	verkstad för markutrustning tung materiel
65	målare	Finnair Abp	flygplansmålning
5	mätinstrumentmekaniker	Finnair Abp	kalibrering av mätinstrument
26, 31	mätarmontör	Finnair Abp	kraft och elmekanisk
99, 101	motormontör	Finnair Abp	motorarbete och materialteknik
18 rev.	rampförman	Northport Ab	
93	rampövervakare	Northport Ab	
131	service agent	Finnair Ground Customer Services	kundtjänst
61	simulatorservicemekaniker	Finnair Abp	simulatorunderhåll
62	simulatorhydraulmekaniker	Finnair Abp	simulatorunderhåll
40	elmontör	Finnair Abp	avionik
51	elmontör	Finnair Facilities Management Oy	elanläggning
47	verktygsmaskinsmekaniker	Finnair Abp	maskinbearbetning
81	ansvarig tjänsteman	Northport Ab	skildrat TKU

Lönegrupp 8

12, 39, 64, 75, 82	flygplansmekaniker	Finnair Abp	skildrat OUL, regional
			flygplansreparation underhåll av flygplan, TRE skildrat OUL

Lönegrupp 9

125	flygplansmekaniker	Finnair Abp	underhåll av flygplan/arbetar som övergående mekaniker
-----	--------------------	-------------	--

2 § Lönegruppering, arbetsbeskrivning jämfört parvis med liknande arbeten

Nr	arbete	arbetsgivare	avdelning eller område
Lönegrupp 3			
S1	lagerarbetare	Blue1 Ab	
Lönegrupp 5			
S3	lounge-tjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	
S4	incheckningstjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	
S5	service center-tjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	
Lönegrupp 6			
S6	underhållsövervakare	SAS Ground Services Finland Ab	
S7	trafiktjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	inrikes stationer
S8	biljettförsäljningstjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	
S9	tjänsteman, avgångsport	SAS Ground Services Finland Ab	
S18	fraktarbetare	Swissport Finland Oy	
S19	frakttjänsteman	Swissport Finland Oy	
S10	tjänsteman, ankomstservice	SAS Ground Services Finland Ab	
S11	ansvarig tjänsteman, avgångsport	SAS Ground Services Finland Ab	
Lönegrupp 7			
S12	ramphanteringstjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	
S13	chefstjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	HS, KP, KS, LO/HEL
S14	ansvarig tjänsteman	SAS Ground Services Finland Ab	inrikes stationer
S17	rampagent	Northport Ab	
Lönegrupp 8			
S15	flygtrafikövervakare	SAS Ground Services Finland Ab	
Lönegrupp 9			
S16	flygplansmekaniker	Blue1 Ab	

**3 § Lönegruppering – helhet som är mer krävande än grundarbete
(ökade svårighetsfaktorer konstaterats genom parjämförelse med föregående
arbete)**

Nr	arbete	arbetsgivare	avdelning eller område
Lönegrupp 4			
P6	catering-anställd	Finnair Kitchen	
Lönegrupp 5			
P5	förare-lastare	Finnair Kitchen Oy	
Lönegrupp 8			
P1	avionikmekaniker	Finnair Abp	(grundarbete 48, 90) avionikmontör
P4	rampagent	Swissport Finland Oy	(18)
P7	bagagechef	Swissport Finland Oy	(föregående arbete 91 rev.)
Lönegrupp 9			
P3	Lead Agent	Finnair Abp	

4 § Lönegruppering, arbetet har inte beskrivits/bedömts (likställning med arbete på samma nivå)

Nr	arbete	arbetsgivare	avdelning eller område
Lönegrupp 3			
E1	putsare	Finnair Abp	strukturverkstad (likställning 29)
Lönegrupp 4			
E2	butikföreståndare	Finnair Catering Oy	tax free (likställning 59)
E8	smältnings/skyddsarbetare		
E13	Lounge-tjänsteman	Swissport Finland Oy	
Lönegrupp 5			
E6	flygplatsbiträde		(likställning 89)
E7	crewbussförare		
E14	Quality Controller	Finnair Kitchen	
Lönegrupp 6			
E3	cateringchef	Finnair Catering Oy	(likställning 115)
E5	skiftchef	Finnair Cargo Oy	frakt/utestationer (likställning 56)
E11	Passagerarservicetjänsteman	Swissport Finland Oy	
Lönegrupp 7			
E4	rampagentschef	Northport Ab	(likställning 18)
E 12	Pax Teamleader	Swissport Finland Oy	
Lönegrupp 9			
E15	Ramp Flight Coordinator	Swissport Finland Oy	
Lönegrupp 10			
E9	Lead Engineer	Finnair Technical Services	
Lönegrupp 11			
E10	Senior Lead Engineer	Finnair Technical Services Oy	

KAPITEL 1 | ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Utgångspunkter

Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund (TT) och Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC strävar båda själva och bland sina egna medlemmar och på arbetsplatser främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten på arbetsplatser och påverka trepartsberedningen i samhälleliga beslut.

Parterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika former av samarbete och för sin del övervaka avtal som ingåtts.

1.2 Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är oantastbar.

Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

1.3 Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet.

1.4 Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

Då TT eller FFC föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål. Organisationerna bidrar till att branschspecifika kollektivavtal utarbetas i den ordning som stadgats.

Medlemsorganisationerna kan tillsammans be TT och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som kollektivavtalsparterna har utsett har, efter särskild överenskommelse med arbetsgivaren, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållanden på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

1.5 Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och det vederbörliga arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet underrättas i mån av möjlighet minst fyra dagar innan. Meddelandet ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade arbetskonflikten, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

1.6 Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsföreningar med beaktande av nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet hos ett av Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsföretag eller en motsvarande verksamhetsenhet.

1.7 Organisations- o.d. förändringar

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar omvandlas samarbetsorganisationen så att den i enlighet med principerna i detta avtal motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

1.8 Laghänvisningar

I den mån man i detta avtal inte avtalat annat, iakttas lagen om samarbete inom företag (725/78) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/73) och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/73) som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 | SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER

2.1 Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till att utveckla sig i sitt arbete och öka sina färdigheter till nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning i den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete på arbetsplatsen. Om behövliga uppföljningssystem och indikatorer avtalas lokalt.

2.2 Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att fullfölja ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara jämlikt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagarna i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning som lokalt avtalas om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, är arbetsgivaren ansvarig för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikhet, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmåga och arbetsplatshälsovård.

2.3 Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls, skrivs in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och fullmäktigens uppgift är att delta i uppläggnings-, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 | SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSGRUPPERS ORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet som fackavdelningen har valt. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerad underförening i fackförbund som är part i ett kollektivavtal.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på framställan av fackavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelningen man väljer en förtroendeman. Då ska man ägna uppmärksamhet åt att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen och förtroendemannens möjligheter att också med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Lokalt kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska fackavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Anordnande och förrättande av valet får dock inte störa arbetets gång. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren bereder av fackavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som fackavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppdrag är också att för sin del medverka till upprätthållande och utveckling av förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har kunnat utreda ett ovan avsett ärende med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet på så sätt inte kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra det till huvudförtroendemannen.

På lokala parternas gemensamma begäran har de förbund som än bundna av kollektivavtalet rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om en meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan avgöras lokalt, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av anställningsförhållandet för en förtroendeman som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet.

Arbetsgivarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Därutöver utför arbetarskyddsfullmäktigen de övriga uppgifter som tillfaller honom eller henne på basis av övrig lagstiftning och övriga avtal. Om man inte lokalt avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samarbetsfrågor som gäller arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköter vice fullmäktigen sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktigen och som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktigen inte längre har hinder.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendemän. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen väljer arbetarskyddsombudet bland sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområde

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska en arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendemän, om att en ersättare vikarierar för huvudförtroendemannen, om att en arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud verkar i förtroendemannauppgifter eller om att förtroendemän verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för en arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

4. KAPITEL | BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om inte annat avtalats om befrielsen från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning utgående från de branschspecifika koefficienterna som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten under arbetstiden förlorar antingen på grund av en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en tilläggsersättning av annat slag.

Om den genomsnittliga timförtjänsten som används i beräkning av ersättningen för inkomstbortfall avtalas branschspecifikt, om annat inte avtalats mellan förbunden om ersättandet av inkomstbortfall.

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att iakttä de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

Lokaler

Arbetsgivaren ordnar med en ändamålsenlig plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för förvaring av utrustning som förutsätts för skötseln av uppdragen. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella lokaler, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppdragen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. utrustning. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av uppdraget. Han eller hon får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av det förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag har upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska man beakta befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

(Ändring. Träder i kraft 1.6.2001)

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller delen av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till det efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Individuellt anställningsskydd

(Ändring. Träder i kraft 1.6.2001)

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars lämpar sig för honom eller henne eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av de arbetstagare som han eller hon representerar, som förutsätts i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller anses hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna om inte han eller hon samtidigt upprepade gånger eller väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Kandidatskydd

Ovanstående bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod inleds och upphör för den som inte har blivit vald efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

(Ändring. Träder i kraft 1.6.2001)

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän vid en produktionsenhet eller motsvarande enhet är 20 eller färre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12:1.1 § i arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsatts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

KAPITEL 5 | ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistiks- och personaluppgifter

Om branschspecifikt eller lokalt inte annat avtalas har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppdrag få information som motsvarar TT:s kvartalsstatistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med löneuppgifterna som samlas in från företaget. Inkomstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer utges inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsatts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde samt om tidpunkten då deras anställning började, om branschspecifikt eller lokalt inte annat avtalas. Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med i företaget gällande system för arbetsprissättning och regler för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och beräknas. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets

brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktigen underrättas såvitt möjligt om ovan nämnd information.

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över nöd- och övertidsarbete enligt arbetstidslagen (605/96) så som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Huvudförtroendemannen får ovan nämnda uppgifter konfidentiellt för skötseln av sina uppgifter.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigens, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorganens förfogande de lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som behövs för skötseln av deras uppgifter.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess representanter följande uppgifter:

- Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
- Minst två gånger per redovisningsår en sådan enhetlig utredning om företagets ekonomiska läge av vilken framgår utvecklingsutsikterna för företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.
- Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om personalens antal, kvalitet och ställning.
- Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens representanter på begäran i skriftlig form.

I samband med framförandet av bokslutsuppgifter, utredningar om företagets ekonomiska läge och personalplaner är det ändamålsenligt att även informera om det operativa resultatet för olika verksamhetsenheter, om produktionen och utvecklingsutsikterna för personalen eller dess representant med hjälp av kontrolltal som klargör detta.

De allmänna principer eller anvisningar som iakttas på företaget i fråga om personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetstagarna på arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att det i samband med ovan avsedda uppgifter om företagets ekonomi redogörs i mån av möjlighet även för de allmänna konjunktur- och ekonomiska utsikter inom branschen.

Tystnadsplikt

Då arbetstagarna i företaget eller personalrepresentanterna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalens representanter som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och dem som är berättigade till information. Då arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten ska han eller hon individualisera vilka uppgifter som omfattas av tystnadsplikten och hur länge uppgifterna ska hemlighållas.

Innan arbetsgivaren meddelar om att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet klargör man för de ifrågavarande arbetstagarna eller personalrepresentanterna grunderna för hemlighållandet.

6. KAPITEL | PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

Registrerade underföreningar till ett förbund som utgör part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller arbetsrumskollektiv på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i ett annat avtalat utrymme arrangera möten om arbetsmarknadsärenden eller om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen så som mellan centralorganisationerna eller branschspecifikt eller enligt en hävdvunnen praxis på arbetsplatsen har avtalats om.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser, skriftliga meddelanden som hänför sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i övrigt, i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller dylik. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja det för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7 | UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i det ifrågavarande kollektivavtalet. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt det ifrågavarande kollektivavtalet. Inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som används för utbildning utanför arbetstiden eller för resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en person med vecko- eller månadslön minskas inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatsspecifikt eftersom de lokala omständigheterna då beaktas bäst.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Om deltagandet i utbildningen avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Om medverkan i utbildningen kan också arbetsgivaren och personen i fråga komma överens sinsemellan. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

7.3 Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det medför kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall underrättas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken på grund av vilken beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikt att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår i högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, samt då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor innan.

Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

7.4 Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig, medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall för den utbildning som deras uppgifter förutsätter, till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till fackavdelningens ordförande för högst en månad, i fall han eller hon arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom branschen är minst 100 och den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska den måltidsersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan i denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.5 Sociala förmåner

Medverkan i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8 | ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Å ena sidan baserar sig anlitaandet av utomstående arbetskraft på ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags-, arbets- o.d. -avtal mellan två självständiga företagare då det behövliga arbetet utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar det sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycket kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas nedan för hyrd arbetskraft.

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket underleverantören eller företaget som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera de berörda arbetstagarna i övriga uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han eller hon behöver arbetskraft, att anställa de arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med behållna löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller annars till tids- eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Inhyrning av arbetskraft är osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen.

9. KAPITEL | AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.10.1997 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Centralorganisationernas medlemsförbund kan genom kollektivavtal avtala annat om bestämmelserna i detta avtal med undantag av avtalsbestämmelserna om förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd. Om annat avtalas ska centralorganisationerna meddelas härom.

Helsingfors den 4 juni 1997

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Tapani Kahri Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Datum	4.6.1997	
Plats	TT	
Närvarande	Kahri, Tapani	TT ordförande
	Riski, Seppo	TT
	Ihalainen, Lauri	FFC
	Palanko-Laaka, Kirsti	FFC
	Kopperi, Matti	FFC
	Hietala, Harri	TT sekreterare

1. Det avtalades att protokollet justeras i detta möte och att alla deltagare undertecknar det.
2. Man godkände och undertecknade TT–FFC allmänt avtal.

Genom avtalet hävs följande avtal jämte deras underteckningsprotokoll, andra protokoll och bilagor:

- TT–FFC allmänt avtal 15.5.1946.
- TT–FFC förtroendemannaavtal 15.1.1990.
- Avtal om främjande av samarbete och kommunikation i företag 8.5.1989
- TT–FFC avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft 11.9.1969
- TT–FFC–STTK avtalet om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatser 10.9.1990 jämte bilagor.
- TT–FFC utbildningsavtal 15.11.1990.
- TT–FFC rationaliseringsavtal 15.3.1986

3. Avtalet binder alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 15.9.1997 meddelat att de blir utanför avtalet.
4. Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp vari från TT:s sida Seppo Riski och Harri Hietala och från FFC:s sida Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen och Kirsti Palanko-Laaka deltagit.
5. Man antecknade att för att göra det enklare att läsa avtalet har det försetts med onummerade sidorubriker som inte är delar av avtalet.

BERÄKNING AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDANVÄNDNING

Schablon: antalet arbetstagare som företräds av arbetarskyddsfullmäktigen x branschspecifik koefficient = tid i timmar/4 veckor.

Koefficient per

näringsgren

fr.o.m. 1.4.1986

BRANSCHERNA

0.305

1 Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen

0.291

2 Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; makadamkrossning

0.276

3 Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial

0.261

4 Tillverkning av mineralprodukter (t.ex. stenull) som inte nämns någon annanstans; tillverkning av metaller; slakterier

0.246

5 Metallvarutillverkning; tillverkning av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon

0.216

6 Tillverkning av träförpackningar och träprodukter; tillverkning av glas och glasprodukter; tillverkning av massa och papper; jord- och vattenbyggnadsverksamhet

0.208

7 Framställning av läskedrycker; tillverkning av maskiner; tillverkning av bilar och flygplan samt övrig tillverkning av fordon; tillverkning av icke-metalliska möbler; tillverkning av byggnadskeramik, cement och bruk

0.201

8 Tillverkning av plastvaror; tillverkning av industrikemikalier; tillverkning av gödselmedel och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; övrig tillverkning av kemiska produkter och gummiprodukter; tillverkning av färg, lack, tvättmedel samt kosmetiska medel

0.193

9 Tillverkning av porslinsprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; tillverkning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (med undantag av läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; sockertillverkning; övrig (än den i punkt 1) utvinning av mineralier

0.186

10 Petroleumraffinering; tillverkning av elektriska industrimaskiner och hushållsmaskiner; tillverkning av läder; tillverkning av konstgjorda ämnen

0.179

11 Beredning av grönsaker och frukt, tillverkning av bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelsframställning; framställning av djurfoder; tillverkning av datorer och kontorsmaskiner

0.171

12 Tillverkning av rep, kolumnsnören och nät samt övrig textilvarutillverkning; tillverkning av pappers- och pappförpackningar och tillverkning av övriga pappersvaror; pälsberedning; tillverkning av handväskor och lädervaror

0.164

13 Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; guld- och silvvervarutillverkning; tillverkning av musikinstrument och idrottsredskap m.m.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv- apparater samt övriga telekommunikationsprodukter

0.156

14 Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; garn- och vävnadstillverkning, textilberedning; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter

0.150

15 Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg

0.112

16 Kontors- och kansliarbeten

SEMESTERLÖNEAVTAL 2005

De undertecknade centralförbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1. § Tillämpningsområde

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

Ovan avsedda gränsdragning av tillämpningsområdet hindrar inte att medlemsförbunden för där avsedda avtalsområdens del och övriga medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf ansluter sig till detta avtal.

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

2 § Semesterlön och semesterersättning

Den genomsnittliga timförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.

Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att hans eller hennes i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänst multipliceras med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av följande tabell:

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

Antalet 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

3 § Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s representantmöte eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

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

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

Avtalet kan sägas upp att årligen upphöra vid semesterkvalifikationsårets utgång. Uppsägningen ska i detta fall genomföras senast före utgången av september månad.

Detta avtal binder alla de i § 1 avsedda medlemsförbund i Finlands Näringsliv rf och FFC:s medlemsförbund som inte före den 1 maj 2005 anmält till de centraförbund som är avtalsparter att de stannar utanför avtalet.

Helsingfors måndag 21 mars 2005

In fidem:

Mikko Nyyslä Jorma Rusanen

FINLANDS NÄRINGSLIV

Leif Fagernäs Seppo Riski

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte

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

Tillämpningsanvisning/allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Avtalet gäller utöver de fall som uttryckligen nämns i § 1 inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8:1 § och 8:3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts utgående från 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7:3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Twister som gäller ovan avsedda fall som är utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som genomförts med stöd av 7:3 4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som berör arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i § 2 i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8:1.1 § i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9:1–2 § och 9:4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurbestämmelserna i kapitlen I, III och IV i avtalet iakttas emellertid även då man säger upp eller permitterar arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

2. § Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen överensstämmer med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där sådana uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagarens person fastställs.

I 7:2.2 § i arbetsavtalslagen finns separat listade sådana skäl som åtminstone inte kan anses utgöra sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv som försummande av arbeten, brott mot de order som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Innehållet av begreppet sakligt och vägande skäl har man ovan velat precisera genom att lista några exempel på sådana fall där det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen vid sidan av det övriga försummelsen av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande ska man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i sin helhet. Detta innebär att man ska bedöma huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig genom att helhetsbedöma samtliga omständigheter som uppenbarar sig kring fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Närmare beskrivning om innehållet av uppsägningsgrunderna i arbetsavtalet finns i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

Tillämpningsanvisning/fastställande av anställningstid

Vid beräkning av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkningen av anställningstidens längd. För de värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte ingå i anställningstiden.

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Beräkningsregler för tidsfrister som finns i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänför sig till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler.

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i tidsfristen.

Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3 med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. Tiden som är bestämd i veckor, månader eller år efter den bestämda dagen upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den utsatta tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den utsatta tidens slutdag.

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

Även om den utsatta dagen eller den sista dagen av en tidsfrist vid uppsägningen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

I sådana fall där arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och där arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid beträffande utförandet av det resterande arbetet.

4. § Försummelse att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjukdomstid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete.

Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5. § Meddelande om uppsägning

Anmälan om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller arbetstagaren personligen. Om det inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att meddelandet har skickats.

När en arbetstagare är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6. § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datumet då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker arbetsgivaren känner till utgående från vilka arbetsavtalet avslutas.

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som sagts ovan, följer man vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägningen ska genomföras inom en rimlig tid från det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen genomförs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

I § 9 i avtalet avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstol för behandling. Stämningsansökan i enlighet med 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Twistemål som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med ordningen i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som sagt upp sin arbetstagare i strid mot de uppsägningsgrunder som fastställs i § 2 i detta avtal är skyldig att betala till arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

13 § Ersättningsbelopp

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

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras den andel arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 12:3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till den i denna paragraf avsedda ersättningen utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningens andelen gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades.

Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Ett mindre avdrag än vad som nämns ovan kan göras på ersättningen eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om ett avtal ingås om arbetsgivarens skyldighet att ersätta för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från den avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

14 § Permittering

Vid permittering av en arbetstagare ska man iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställning får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för anmälan om permittering och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka innan, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid ingår i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företes ifall arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska förete en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av tiden för anmälan som fastställs enligt § 16 stycken 1–2 ovan.

I anmälan ska man uppge grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Anmälningsskyldigheten som avses i § 14 stycken 1–2 ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfristerna för anmälan om permittering

I fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där han eller hon "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permitteringen ske antingen tills vidare eller för en viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iakta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen ska upphöra, har arbetstagaren inte denna rättighet under sju dagar före permitteringsupphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagaras arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lön för 14 dagar om på arbetstagaras permittering tillämpas tiden för anmälan om permittering på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

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

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag under vilken anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för anmälan om permittering kan återkallandet av permitteringen meddelas innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Uppskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för anmälan om permittering kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringsbörjan kan uppskjutas till en senare tidpunkt.

Permitteringen kan på denna grund uppskjutas endast en gång utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för anmälan om permittering varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4. uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringsbörjan med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds.

I detta sammanhang är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för anmälan om permittering i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller på företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningförfarandet som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i avtalet mellan centralorganisationerna.

Anmälan om att arbete inleds

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon för permitteringstiden ingått med en annan arbetsgivare oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte göras när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Övrigt arbete under permitteringstid

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men innan han eller hon meddelats återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada detta möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under den tid som avbrottet i arbetet varar på grund av ett godtagbart skäl, såsom permittering.

Arbetsgivaren är dock berättigad att från arbetstagaren uppbära vederlag för användning av lägenhet tidigast från början av den andra kalendermånaden innan skyldigheten att betala lön upphör. Vederlaget per kvadrat får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skäliga maximala boendekostnader per kvadrat på orten. Om uppbörden av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten inleds.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordning vid minskning av arbetskraft

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte beror på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iaktta den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för talans väckande som avtalats i § 10.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Bestämmelserna om uppsägningskydd för specialgrupper i § 7:9 i det nämnda avtalet och i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i § 17 i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska det även meddelas Arbetskraftsmyndigheten, förutom om arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av saneringsförfarandet har sagt upp och som fortfarande är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom 9 månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala Arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses på den ort inom vilken arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i § 19 i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalas i § 13 stycke 4 i avtalet kan arbetsgivaren utöver de i avtalet avsedda ersättningarna inte heller dömas att enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtelsen att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelsen att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

21 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.6.2001 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Avtalet har förhandlats fram i en arbetsgrupp där FFC har representerats av avdelningschef Kirsti Palanko-Laaka och ansvarig jurist Jorma Rusanen och TT av vicehäradshövding Hannu Rautiainen och vicehäradshövding Ismo Äijö.

Helsingfors den 10 maj 2001

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatunen

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Datum 10.5.2001
Plats Industrins och arbetsgivarnas
centralförbund, Södra Kajen 10

Närvarande

Johannes Koroma	TT
Lasse Laatunen	TT
Seppo Riski	TT
Hannu Rautiainen	TT

Lauri Ihalainen	FFC
Kirsti Palanko-Laaka	FFC
Jorma Rusanen	FFC

1. Parterna kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att alla deltagare ska underteckna det.
2. Man godkände och undertecknade TT-FFC avtal om uppsägningskydd och konstaterade att det träder i kraft 1.6.2001.

Man konstaterade att man genom det undertecknade avtalet om uppsägningskydd häver TT-FFCs 14.6.1991 undertecknade allmänna avtal om uppsägningskydd och permitteringar jämte tillämpningsanvisningar samt de ändringar som senare gjorts i avtalet och i tillämpningsanvisningarna.

3. Man konstaterade att avtalet binder alla de medlemsförbund som hör till centralförbunden och som inte senast 28.5.2001 meddelat att de blir utanför avtalet.
4. Man antecknade att avtalet förhandlats fram i en arbetsgrupp vari från TT:s sida Hannu Rautiainen och Ismo Äijö deltagit och från FFC:s sida Kirsti Palanko-Laaka och Jorma Rusanen.

In fidem:

Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Granskat:

Lauri Ihalainen	Johannes Koroma
Kirsti Palanko-Laaka	Seppo Riski
Lasse Laatunen	

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Södra kajen 10
00130 HELSINGFORS
www.palta.fi



LUFTFARTSUNIONEN rf
John Stenbergs strand 6,
00530 HELSINGFORS
www.iau.fi

