

Denna text är en översättning 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.

Tämä on käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopiaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
och
Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR BUSSPERSONALEN

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

INNEHÅLL

I ALLMÄNT	1
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	1
2 § ALLMÄNNA AVTAL	1
3 § AVTALETS BINDANDE KARAKTÄR SAMT SKYLDIGHET AV IAKTTA AVTALET	1
4 § FREDSPLIKT	1
5 § ORGANISATIONSFRIHET	2
6 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPKOMST OCH UPPHÖRANDE	2
II ARBETSLÖNER	3
7 § LÖNEGRUNDER	3
8 § SÄRSKILDA TILLÄGG.....	5
III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	6
9 § ORDINARIE ARBETSTID	6
10 § FÖRKORTNING AV ÅRSARBETSTIDEN	10
11 § ARBETSTIDSSHEMA OCH KÖRDAGBOK	13
12 § ÖVERTIDS-, NÖD- OCH SÖNDAGSARBETE SAMT ERSÄTTNINGAR FÖR SÅDANT.....	14
13 § GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST.....	15
14 § ÜTRYCKNINGSGARBETE.....	16
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	16
15 § BEREDSKAP OCH ERSÄTTNING FÖR SÅDAN.....	16
16 § DAGTRAKTAMENTEN OCH ÖVERNATTNINGSERÄTTNING	17
17 § SEMESTER.....	19
18 § SEMESTERPREMIE	20
19 § SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	21
20 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET	22
21 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR	25
22 § TILLFÄLLIG FRÅNVARO.....	26
23 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING	29
VI SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	30
24 § LÖNEBETALNING	30
25 § UPPBÖRD AV MEDLEMSAVGIFTER TILL FACKFÖRBUND.....	30
26 § MÖTEN PÅ ARBETSPLATSERNA	30
27 § UTBILDNINGSVERKSAMHET	31
28 § FÖRTROENDEMÄN.....	31
29 § ANLITANDE AV UTOMSTÄENDE OCH TILLFÄLLIG ARBETSKRAFT.....	33
30 § OMBUDSMÄN.....	34
31 § MENINGSSKILJAKTIGHETER OCH AVGÖRANDE AV SÅDANA	34
VII AVTALETS GILTIGHET	35
32 § GILTIGHETSTID	35
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR BUSSPERSONALEN	36
ARBETARSKYDDSAVTAL MELLAN ALT OCH AKT	43
LÖNEBILAGA FÖR BUSSFÖRARE INOM HUVUDSTADSREGIONENS KOMMUNALA AVTALSTRAFIK	44
LÖNEBILAGA FÖR BUSSFÖRARE INOM ÅBO KOMMUNALA AVTALSTRAFIK	47
BILAGA: ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV FÖRETAG INOM BUSSTRAFIKEN	50
BILAGA: AVTAL OM TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH TIDTABELLER GÄLLANDE TRAFIKERINGSAVTALET FÖR ÖVERGÅNGSPERIODEN	56
KOMMUNFÖRTECKNINGEN I 16 § 1 PUNKTEN I KOLLEKTIVAVTALET	58

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och
Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BUSSPERSONALEN

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden för personal inom busstrafik som idkas av företag som är medlemmar i Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf.

2 § Allmänna avtal

Som en del av detta kollektivavtal tillämpas följande avtal som förbunden har slutit:

- Det allmänna avtalet 12.2.1995
- Semesterlöneavtalet 9.3.2006
- Avtalet om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatserna 1.2.2017
- Förtroendemannaavtalet 1.2.2017
- Avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft 12.2.1995
- Avtalet om utbildningsverksamheten 3.3.2010
- Avtalet om uppsägningsskydd och permittering 1.2.2017
- Avtalet om användning av en arbetstidsbank 1.2.2018

3 § Avtalets bindande karaktär samt skyldighet av iaktta avtalet

Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som under avtalets giltighetstid är eller har varit medlemmar i deras föreningar.

De som är bundna av avtalet är skyldiga att noga iaktta detta avtal och se till att under dessa sorterande föreningar och till dessa hörande arbetsgivare och arbetstagare inte bryter mot bestämmelserna i avtalet.

4 § Fredsplikt

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de underföreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som är medlemmar i dessa och som berörs av avtalet inte vidtar stridsåtgärder eller heller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

5 § Organisationsfrihet

För parterna i och de som binds av detta kollektivavtal iakttas organisationsfrihet.

6 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande

1. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal ingås skriftligen.
2. Arbetstagare som är yngre än 16 år må inte anlitas som busskonduktör.
2. Om provotid tillämpas i ett anställningsförhållande, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren detta när arbetsavtalet ingås. Provotiden är då tre (3) månader.

Denna punkt ändras fr.o.m. 1.8.2018 så att den lyder enligt följande:

Om provotid tillämpas i arbetsförhållandet ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om det när arbetsavtalet ingås. Provotidens maximilängd bestäms enligt arbetsavtalslagen.

Ikraftträdelsebestämmelse:

I ett anställningsförhållande som börjat 31.1.2017 eller tidigare är provotidens maximilängd två månader. I ett anställningsförhållande som börjat 1.2.2017 – 31.7.2018 är provotidens maximilängd tre månader.

4. Om ett anställningsförhållande har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren vid uppsägning av ett arbetsavtal iakttä:
 - 1) en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år,
 - 2) en uppsägningstid på en månad, om anställningsförhållandet har fortgått över ett år men högst fyra år,
 - 3) en uppsägningstid på två månader, om anställningsförhållandet har fortgått över fyra år men högst åtta år,
 - 4) en uppsägningstid på fyra månader, om anställningsförhållandet har fortgått över åtta år men högst tolv år,
 - 5) en uppsägningstid på sex månader, om anställningsförhållandet har fortgått över tolv år.

Vid uppsägning av ett arbetsavtal ska en arbetstagare å sin sida iakttä:

- 1) en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningsförhållandet har fortgått högst fem år och
- 2) en uppsägningstid på en månad, om anställningsförhållandet har fortgått över fem år.

Ovan nämnda uppsägningstider gäller dock inte om ett arbetsavtal kan hävas inom ramen för prøvotid eller i övrigt enligt lag eller om arbetet på grund av en övermäktig händelse måste avbrytas helt eller delvis.

II ARBETSLÖNER

7 § Lönegrunder

1. Arbetstagarnas lön fastställs som lön för en två veckors period. Till andra arbetstagare än sådana som avses i 29 § och 2 och 4 punkten i denna paragraf betalas lön för två veckors perioder, även om arbetstiden understiger 80 timmar.

För arbetstagare som avses i 2 punkten i denna paragraf ska genom arbetsavtal fastställas den exakta arbetstiden under en två veckors period.

Om arbetstiden av en orsak som beror på arbetsgivaren under en två veckors period understiger den tid som har överenskommit i arbetsavtalet, betalas till arbetstagaren ändå en engångsgarantilön upp till det avtalade timantalet.

2. Om inte alla arbetstagare i tidtabellsenlig reguljär linjetrafik kan erbjudas 80 timmar arbete under en två veckors period, kan för denna trafik hos företaget eller vid dess verksamhetsställe även anställas andra än sådana arbetstagare som avses i den föregående punkten. I så fall kan antalet andra deltidanställda än deltidspensionerade eller personer som deltidarbetar med stöd av annan lagstiftning i företaget uppgå till i genomsnitt högst två arbetstagare per verksamhetsställe, såvida inte särskilda trafik-, tidtabells- och produktionsmässiga orsaker förutsätter annat.

Tillämpningsanvisning:

Med verksamhetsställe avses depå eller annan motsvarande inlednings- eller avslutningsplats.

Vid bedömningen av de omständigheter som inverkar på möjligheten att ordna heltidsarbete i tidtabellsenlig reguljär linjetrafik ska beaktas till exempel samordningen av beställningstrafiken och reguljärtrafiken samt växlingarna i verksamhetsvolymen för reguljär- och linjetrafiken inom busstrafiken.

Arbetsgivaren ska diskutera med och ge förtroendemannen uppgifter om grunderna för användande av arbetstagare enligt denna punkt innan anställningsförhållandet inleds.

3. De lokala parterna kan hänskjuta en meningsskiljaktighet om anlita-

en förlikningsnämnd bestående av en medlem från vardera av de avtalsslutande förbunden och en opartisk ordförande. Om parterna inte kan enas om ordföranden utses denna av riksförlikningsmannen. En meningsskiljaktighet som har hänskjutits till förlikningsnämnden ska avgöras senast inom en månad.

Förtroendemannen och förlikningsnämnden ska ges alla uppgifter som inverkar på avgörandet av fallet. Syftet är att förlikningsnämndens beslut ska finnas till förfogande innan en ordinarie deltidsanställd arbetstagare anställs.

4. Ovan nämnda princip hindrar inte anställning av ordinarie deltidsanställda då det är fråga om ett arbete som inte ingår i tidtabellsenlig reguljär linjetrafik och det inte går att låta arbetet utföras som heltidsarbete utan oskäligt problem.

Protokollsanteckning 1 (gäller 2 och 4 punkten):

Utöver deltidsanställda kan dessutom anlitas sådana arbetstagare som avses i 29 § i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2 (gäller 4 punkten):

Parterna strävar efter att avgöra eventuella meningsskiljaktigheter genom förhandling och samverkar till att eventuella tvister inte förs till domstolsförhandling under avtalsperioden.

5. Vid uträkningen av tjänsteåren i lönegrunderna beaktas arbetstiden som förare i yrkestrafik.

För avlagd yrkesexamen för bussförare räknas i tjänsteåren in åtta månader och för avlagd treårig läroplansgrundad grundexamen i logistik på andra stadiet två år.

Lönetabeller

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	13,50	1080,00
4-8 år	13,72	1097,60
8-12 år	14,18	1134,40
över 12 år	14,47	1157,60
Konduktör		
under 4 år	11,77	941,60
4-8 år	11,99	959,20
över 8 år	12,23	978,40

Lönetabeller från början av den lönebetalningsperiod som börjar **1.10.2017** eller närmast därefter (€)

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	13,52	1081,60
4-8 år	13,74	1099,20
8-12 år	14,20	1136,00
över 12 år	14,49	1159,20
Konduktör		
under 4 år	11,79	943,20
4-8 år	12,01	960,80
över 8 år	12,25	980,00

6. SAD (huvudstadsregionen)

I de företag som trafikerar i Helsingfors, Esbo, Vanda eller Grankulla och som i dessa kommuner idkar lokal- och närtrafik i form av kommunal avtalstrafik tillämpas i lokal- och närtrafiken de lönevillkor som anges i bilagan till detta kollektivavtal.

7. Åbo

I de bussföretag som trafikerar inom Åbo stads område iakttas de lönevillkor som anges i bilagan till detta kollektivavtal till den del förarna arbetar inom den lokaltrafik som idkas i form av kommunal avtalstrafik inom Åbo stad.

8 § Särskilda tillägg

1. Tillägg för kvälls- och nattarbete

Klockan 18.00–22.00 betalas kvällstillägg 15 % per arbetstimme och klockan 22.00–06.00 nattillägg 20 % per arbetstimme av tabellönen.

2. Tillägg för lediga dagar

För arbete som utförs på en ledig dag betalas ett tillägg som uppgår till 100 % av arbetstagarens tabellön.

3. Tillägg för arbete under julen

För arbete på juldagen betalas tillägg för arbete under julen, som uppgår till 200 procent av arbetstagarens tabellön.

Tillämpningsanvisning:

Tillägget för arbete under julen innehåller inte förhöjning för söndagsarbete.

4. U-tecken

Till en sådan förare i ett företag som har ingått ett tariffavtal om extern trafik (U-avtal) för vilken lönesättningen har ordnats på annat sätt än enligt SAD- eller TLO-lönebilagorna till kollektivavtalet för busspersonalen betalas för varje tariffavtalstur (U-tur) som körs mellan en ändstation inom SAD-regionen och en utanför SAD-regionen befintlig nära ändstation timlönen förhöjd med 0,51 euro.

5. Tammerfors samtarrifffrafik

För den tid som en förare som arbetar inom Tammerfors samtarrifffrafik kör inom det aktuella samtarriffområdet betalas ett tillägg på 0,51 euro.

Protokollsanteckning:

Tillägget betalas för den tid som en bussförare i Tammerfors stad kör en med samtarrifffrafiktecken markerad busstur inom det samtarriffområde där Tammerfors stads trafikverk trafikerar.

6. Tammerfors konkurrensutsatta busstrafik

För den tid som en förare arbetar inom Tammerfors konkurrensutsatta trafik betalas för denna arbetstid ett tillägg som motsvarar tillägget för Tammerfors samtarrifffrafik.

III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

9 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden uppgår till 80 timmar under en två veckors period. Bestämmelserna om motorfordonsförarens maximiarbetstider och vilotider per dygn i arbetstidslagen tillämpas inte inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal. Maximiarbetstiden per dygn begränsas av bestämmelserna om vilotider och pauser per dygn i detta kollektivavtal.

Maximiarbetstiden per dygn i när- och lokaltrafik

I när- och lokaltrafik uppgår arbetstiden per dygn till högst elva timmar, såvida inte annat avtalas lokalt.

Det ovannämnda stycket ändras inom tillämpningsområdet för Lönebilagan för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik så att det från och med 1.2.2020 lyder enligt följande:

I när- och lokaltrafik uppgår arbetstiden per dygn till högst elva timmar.

Protokollsanteckning: Definition av när- och lokaltrafik

Som ingående i när- och lokaltrafiken betraktas ett område som faller inom en 30 kilometers radie från en linjes naturliga avgångspunkt i ett bosättningscentrum.

2. För kortare än fem (5) timmars arbete betalas full lön för fem (5) timmar, som räknas som arbetstid.
3. Konduktörers arbets- och vilotider bestäms såsom förarnas med undantag av bestämmelsen i 4 punkten.
4. En motorfordonsförarens längsta oavbrutna arbetstid får uppgå till högst 5,5 timmar. För varje arbetsperiod på 5,5 timmar ska föraren beredas en paus på minst 30 minuter i en eller två delar. En del av pausen enligt denna punkt ska uppgå till minst tio minuter.

Om arbetstiden är längre än 7 timmar, ska en av de ovan nämnda 30 minuter långa pauserna ges utan avbrott.

Det ovannämnda stycket ändras inom tillämpningsområdet för Lönebilagan för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik så att det från och med 1.2.2018 lyder enligt följande:

Om arbetstiden överskrider 6 timmar ska en av de 30 minuters pauser som avses i 1 stycket i denna punkt ges som obruten

5. En motorfordonsförare ska för varje period med 24 på varandra följande timmar beredas en dygnsvila på minst elva timmar i följd. Dygnsvilan kan minskas till en vilotid på minst nio timmar i följd högst tre gånger under en kalendervecka.

Oavkortad dygnsvila kan tas ut under varje 24 timmars period i två separata perioder, varav den ena ska utgöra en oavbruten vilotid på minst tre timmar och den andra en oavbruten vilotid på minst nio timmar. Vid delad dygnsvila betalas för en viloperiod som understiger nio timmar i punkt 7 avsedd lön för väntetid med avdrag för högst i punkt 7 nämnda oavlönat avbrott. För andra eventuella avbrott betalas enkel timlön utan att avbrotten räknas in i arbetstiden.

Dygnsvila vid multibemanning

Under varje sådan 30 timmars period som har en fordonsbemanning på minst två förare ska respektive förare ha en oavbruten viloperiod på minst nio timmar.

6. Om en bussförare under ståtid är skyldig att vistas i bussen eller på annan plats från vilken bussföraren inte fritt får avlägsna sig, räknas ståtiden i sin helhet in i arbetstiden.
7. I fjärtrafik samt i lokal- och närtrafik får det under en arbetsdag förekomma ett oavlönat avbrott på högst en timme. Avbrott som är kortare än en halv timme räknas in i arbetstiden. För andra eventuella avbrott betalas enkel timlön utan att avbrotten räknas in i arbetstiden.
8. En arbetstagare ska beredas en veckovila om 45 timmar i följd. Under två på varandra följande veckor kan denna vilotid förkortas en gång till en vilotid på minst 24 timmar i följd. En förkortning av vilotiden ska kompenseras med en mot förkortningen svarande oavbruten vilotid före slutet av den tredje veckan efter veckan i fråga. Den kompenserande vilotiden ska ges i en oavbruten period i anslutning till en annan vilotid på minst nio timmar.

En veckovila som börjar under en vecka och slutar under följande vecka kan räknas så att den hänför sig till vilkendera veckan som helst.

Veckovilan ska ordnas så att under en och samma vecka ges två lediga dagar. En ledig dag är ett kalenderdygn.

Med arbetstagarens samtycke kan de lediga dagarna under en två veckors period ges avvikande från ovan nämnda, men dock så att varje vecka innefattar minst en ledig dag. En två veckors period ska innefatta minst fyra lediga dagar.

I när- och lokaltrafik ska ges en ledig dag senast efter en period på sex dygn från föregående lediga dag, såvida inget annat överenskomms med arbetstagaren i fråga.

Den lediga dagen ska ges på arbetstagarens stationeringsort, såvida inget annat överenskomms med arbetstagaren.

Vid internationell beställningstrafik kan de lediga dagarna under en två veckors period ges efter tio arbetsdagar.

9. Med fyra veckors mellanrum ska det ordnas så att arbetstagaren har minst ett ledigt veckoslut (lördag och söndag).
10. Under minimidygns- eller minimiveckovilan får en förare i när- eller lokaltrafik inte arbeta i anställnings- eller tjänsteförhållande i transportbranschen eller utanför denna.
11. Om en förare under en resa i beställningstrafik måste vara borta från sin stationeringsort minst nio (9) timmar, räknas oberoende av körtiden minst åtta (8) timmar av resan som arbetstid.

På sådana resor i beställningstrafik som är kortare än 24 timmar tillämpas avbrottsbestämmelserna i 7 mom. Genom detta hindras inte givandet av dygnsvila utan lön.

I fråga om uppdelad dygnsvila iakttas bestämmelsen i 5 punkten.

12. Om en arbetstagare måste inleda eller avsluta sitt arbete på främmande ort, betalas för restiden från stationeringsorten till den ort där arbetet börjar eller vice versa grundlön utan att restiden räknas in i arbetstiden.

En arbetstagare kan ha bara en stationeringsplats, som inte kan variera. Om en arbetstagare på arbetsgivarens order måste inleda eller avsluta sitt arbete på en annan stationeringsplats på stationeringsorten, betalas för restiden till eller från stationeringsplatsen grundlön utan att restiden räknas in i arbetstiden.

Protokollsanteckning:

Med stationeringsplats avses depå eller annan motsvarande plats där arbetet inleds och avslutas.

13. Den arbetsbindande tiden i när- och lokaltrafik kan uppgå till högst tolv timmar. Den arbetsbindande tiden i fjärrtrafik kan uppgå till högst fjorton timmar, såvida inget annat överenskomts.
14. För en arbetstagare ska enligt 31 § i arbetarskyddslagen vid behov ordnas möjlighet till sådana pauser i arbetet som tillåter arbetstagararen att kortvarigt avlägsna sig från den plats där sådant arbete som kräver ständig närvaro utförs, såvida pauserna enligt kollektivavtalet och lag inte är tillräckliga. Detta ska beaktas i arbets- och körserieplaneringen så att arbetstagararen har en faktisk möjlighet att bl.a. gå på toaletten med minst fyra timmars mellanrum.

Om det i ett företag förekommer meningsskiljaktigheter om denna punkt ska arbetsgivaren och förtroendemannen sinsemellan behandla dessa i detalj. Då genomgås vederbörande föräres körprogram, arbetstidsschema och eventuella färdskrivaruppgifter för att reda ut om bestämmelserna i denna punkt fullföljs. För fullföljandet av bestämmelsen är det inte tillräckligt att denna har beaktats i körprogrammet eller i annan arbetsplanering i bolaget, om en tillräcklig paus fortlöpande inte omsätts i praktiken.

Om en fråga inte kan avgöras lokalt enligt denna bestämmelse hänskjuts frågan för att redas ut av förbunden sinsemellan. Då iakttas samma principer som har konstaterats ovan.

Om förbunden sinsemellan konstaterar att pauserna är otillräckliga, ska saken korrigeras i bolaget med det snaraste. Om saken trots detta inte korrigeras i bolaget, ska fullföljandet av bestämmelsen säkras genom att i arbetstagararens arbetstidsschema förs in en paus på

minst tio minuter för varje arbetsperiod på högst tre och en halv timme.

15. En deltidspensionerad arbetstagare får inte anlitas för arbete över den arbetstidsmängd som har överenskommit i arbetsavtalet utom i sjukdomsfall och andra tvingande situationer.
16. I övrigt iakttas med avseende på arbetstiden bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen.

10 § Förkortning av årsarbetstiden

1. Tillämpningsområde

Arbetstidsförkortningen gäller de arbetstidsformer inom vilka den ordinarie arbetstiden uppgår till 80 timmar under en två veckors period eller till 40 timmar i veckan. Dessutom förutsätts det att arbetstagarer har en semester på högst 30 vardagar.

Arbetstidsförkortningen gäller även deltidanställda arbetstagare oberoende av hur deltidanställningen har ordnats. En deltidanställds arbetstid förkortas på basis av tabellen i 2 punkten i relation till den deltidanställdas ordinarie arbetstid.

Från arbetstidsförkortningen avdras övriga än ovan nämnda på avtal eller på praxis baserade semesterarrangemang som förkortar den årliga arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

2. Intjänning av ledighet

Arbetstiden förkortas kalenderårsvis från årets början eller från en senare tidpunkt vid vilket ett anställningsförhållande har inletts enligt den intjänade ordinarie arbetstiden i enlighet med följande:

A. Trettondag som infaller på en lördag eller söndag

	Antal arbetstimmar		Förkortning			
minst	94	h	8	h	dvs.	1 dag
	188	h	16	h	dvs.	2 dagar
	283	h	24	h	dvs.	3 dagar
	377	h	32	h	dvs.	4 dagar
	471	h	40	h	dvs.	5 dagar
	565	h	48	h	dvs.	6 dagar
	660	h	56	h	dvs.	7 dagar
	754	h	64	h	dvs.	8 dagar
	848	h	72	h	dvs.	9 dagar
	942	h	80	h	dvs.	10 dagar
	1036	h	88	h	dvs.	11 dagar
	1131	h	96	h	dvs.	12 dagar

1225	h	104	h	dvs.	13	dagar
1319	h	112	h	dvs.	14	dagar
1413	h	120	h	dvs.	15	dagar
1508	h	128	h	dvs.	16	dagar
1602	h	136	h	dvs.	17	dagar
1696	h	144	h	dvs.	18	dagar

B. Trettondag som infaller på en annan vardag än lördag

	Antal arbetstimmar		Förkortning				
minst	90	h	8	h	dvs.	1	dag
	180	h	16	h	dvs.	2	dagar
	270	h	24	h	dvs.	3	dagar
	360	h	32	h	dvs.	4	dagar
	447	h	40	h	dvs.	5	dagar
	537	h	48	h	dvs.	6	dagar
	627	h	56	h	dvs.	7	dagar
	717	h	64	h	dvs.	8	dagar
	807	h	72	h	dvs.	9	dagar
	893	h	80	h	dvs.	10	dagar
	983	h	88	h	dvs.	11	dagar
	1073	h	96	h	dvs.	12	dagar
	1163	h	104	h	dvs.	13	dagar
	1253	h	112	h	dvs.	14	dagar
	1340	h	120	h	dvs.	15	dagar
	1430	h	128	h	dvs.	16	dagar
	1520	h	136	h	dvs.	17	dagar
	1610	h	144	h	dvs.	18	dagar
	1696	h	152	h	dvs.	19	dagar

Såsom utförda ordinarie arbetstimmar räknas också arbetstimmar som infaller under arbetstagarens sjukdomstid, om arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för sjukdomstid, samt under sådan utbildningstid för arbetstagaren som även till någon del bekostas av arbetsgivaren, till den del arbetsgivaren ersätter den förlorade arbetsförtjänsten. Likaså jämföras med ordinarie arbetstimmar sådan tid som har använts för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelses samt för av sådana tillsatta nämnders eller andra permanenta organs sammanträden samt för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbunds förbundsfullmäktiges eller styrelses sammanträden samt för riksomfattande kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som har orsakats av vård av ett sjukt barn till den del arbetsgivaren är skyldig att betala lön, uppbåd, repetitionsövningar liksom sådan tid som har använts för uppdrag som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller som vikarie för sådan. Dessutom räknas som utförda ordinarie arbetstimmar ledighet som har getts enligt denna paragraf.

3. Utgivande av ledighet

Sådana lediga dagar som enligt 2 punkten ovan har tjänats in på basis av arbetstidsförkortning ges såsom hela dagar före utgången av det år som följer på intjänandeåret. Förkortningsfridagarna ges i en del eller i flera delar vid en av arbetsgivaren fastställd tid, antingen i samband med semestern eller tillsammans med någon annan för arbetstagaren ledig dag eller genom att flera förkortningsfridagar sammanfogas sinsemellan, såvida arbetsgivaren och arbetstagaren inte sinsemellan kommer överens om något annat sätt för utgivandet av förkortningsfridagarna. En ledig dag motsvarar en förkortning på 8 timmar.

En arbetstagare kan ges förkortningsfridagar innan sådana har tjänats in, om arbetstagaren samtycker till det.

En fem dagars period

Om en arbetstagare har tjänat in minst tio förkortningsfridagar ges förkortningsfridagarna sammanfogade så att arbetstagaren får en oavbruten ledighet på fem dagar.

Två fem dagars perioder

Om en arbetstagare har tjänat in minst femton förkortningsfridagar ges förkortningsfridagarna sammanfogade så att arbetstagaren får två oavbrutna ledigheter på fem dagar.

Ovan nämnda perioder på fem förkortningsdagar innefattar sju kalenderdagar.

Om den ledighet som ges ingår i ovan nämnda tid som ökar de ordinarie arbetstimarna, anses en ledig dag ha hållits, såvida något hinder för att hålla ledigheten inte var känt då tidpunkten för ledigheten meddelades. Om en arbetstagare dock blir sjuk före en oavbruten förkortningsledighet på fem dagar och sjukdomen varar oavbrutet minst hela förkortningsledighetsperioden på fem dagar, skjuts på arbetstagarens begäran den under sjukdomen infallande lediga perioden på fem dagar upp för att ges senare. Endast en förkortningsledighetsperiod på fem dagar per kalenderår kan skjutas upp.

Om en arbetstagare under sin sjukledighet har meddelats att ledigheten på basis av arbetstidsförkortning ges efter den sjukledighet som framgår av läkarintyget och arbetstagarens sjukledighet sedan fortsätter, skjuts de under sjukdomen infallande förkortningsfridagarna fram för att ges senare.

Den ordinarie arbetstiden under den period i vilken förkortningen ingår förkortas med antalet förkortningstimmar.

4. Meddelande om tidpunkt för ledighet

Tidpunkten för en fem dagars ledighet ska meddelas en arbetstagare minst två veckor innan ledigheten ges.

Tidpunkten för enstaka lediga dagar ska meddelas i ett förhandsprogrammerat arbetstidsschema eller, om något arbetstidsschema inte görs upp, minst två veckor innan ledigheten ges.

5. Ersättning av förlorad arbetsförtjänst

För förkortningstid betalas en arbetstagare lön enligt den gällande genomsnittliga timförtjänsten. Om en anställning upphör innan den intjänade arbetstidsförkortningen har omsatts i praktiken, betalas i samband med den sista lönen ersättning för detta utgående från antalet intjänade lediga dagar enligt den då gällande genomsnittliga timförtjänsten. Om en arbetstagare vid anställningens slut har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla det sålunda utbetalda löneförskottet på arbetstagarens sista lön.

6. Jämställande av ledighet med tid i arbete

När semesterns längd fastställs betraktas såsom jämställda med dagar i arbete också sådana dagar under vilka en arbetstagare har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har hållit ledigheter enligt denna paragraf.

7. Självständighetsdagen

Om en ledig dag för förkortning av årsarbetstiden har getts på självständighetsdagen anses den i lag avsedda lönen för självständighetsdagen ha blivit betald.

11 § Arbetstidsschema och kördagbok

1. Arbetstidsschemat för en två veckors period ska med undantag för beställningstrafik finnas till en arbetstagares påseende minst en vecka före periodens början, och av schemat ska framgå när det dagliga arbetet börjar respektive slutar samt mattiderna och ledigheterna.

Såvida något annat inte har överenskommit, ska av arbetstidsschemat för en två veckors period framgå arbetstagarens lediga dagar i beställningstrafik.
2. I sjukdomsfall och andra tvingande fall kan arbetsgivaren göra ändringar i arbetstidsschemat. En ledig dag får dock inte ändras utan arbetstagarens samtycke.
3. Arbetsskiften ska ordnas så att busspersonal inte i onödan är tvungen att vistas på främmande ort utan lön.

4. Arbetsgivaren ska ge sina anställda motorfordonsförare en personlig kördagbok för uppföljning av arbetstiden per dygn. I stället för kördagbok kan en färdskrivare användas.

En motorfordonsförare är skyldig att i kördagboken föra in de anteckningar som denna förutsätter och att hålla denna med sig under körning.

Kördagböckerna och arbetsmeddelandena lämnas till arbetsgivaren i enlighet med dennas anvisningar.

12 § Övertids-, nöd- och söndagsarbete samt ersättningar för sådant

1. Övertids-, nöd- och söndagsarbete får åläggas till lagenligt antal timmar och på det sätt som förutsätts i lag i enlighet med bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning:

Inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal behöver dock inte avstämningssperioden på fyra månader enligt 19 § 1 mom. i arbetstidslagen iakttas.

2. Om arbetstiden fastställs enligt 6 § i arbetstidslagen (den dagliga arbetstiden) räknas övertidsarbetet per dag, varvid som övertidsarbete betraktas den tid som överskrider arbetstidsschemat och lönen för de två (2) första övertidstimmarna betalas höjd med femtio (50) procent och för därpå följande höjd med ett hundra (100) procent. För övertidsarbete under söndagar och kyrkliga helgdagar liksom på första maj och självständighetsdagen samt under lördagar och dagarna före nämnda helgdagar betalas lönen höjd med ett hundra (100) procent.
3. Om arbetstiden fastställs enligt 7 § i arbetstidslagen (periodarbete) ska lönen för de tolv (12) första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden under en två veckors period betalas höjd med femtio (50) procent och för därpå överskridande timmar höjd med ett hundra (100) procent.

Om en arbetstagare övergår från heltidsarbete till deltidspension iakttas i fråga om periodindelningen av arbetstiden rådande praxis i företaget, dock så att om en deltidspensionerad arbetstagare arbetar två veckor i följd och veckorna fördelar sig på två olika utjämningsperioder, räknas arbetstimmarna ihop och ersätts det timantal som överskrider 80 timmar arbetstid under en två veckors period såsom ersättning för övertidsarbete utan att tiden i fråga dock räknas som övertid.

4. Om en två veckors period har avbrutits på den grund att en arbetstagares anställningsförhållande har avbrutits eller arbetstagaren inte

har kunnat vara i arbete på grund av semester, sjukdom eller annan godtagbar orsak, ska antalet timmar varmed arbetstiden i medeltal under den avbrutna tidsperioden under de för arbetet använda och jämförliga dygnet har överstigit åtta timmar räknas.

Som likställda med arbetsdagar anses då lediga dagar som getts för utjämnande av arbetstidsschemat, men inte veckovilodag eller veckans s.k. andra lediga dag. Summan av arbetsdagar och likställda dagar, som används som divisor, kan uppgå till högst fem (5) per en halv period såvida antalet faktiska arbetsdagar inte är större.

För de två (2) första övertidsarbetstimmarna som överskrider åtta (8) genomsnittliga arbetstimmar betalas lönen höjd med femtio (50) procent och för följande höjd med ett hundra (100) procent, dock så att antalet timmar med 50 procent också inom en avbruten period uppgår till högst tolv (12).

5. För nödarbete (21 § i arbetstidslagen) som utförs utöver den ordinarie arbetstiden betalas lönen höjd med 100 procent.
6. För arbete under söndagar och kyrkliga helgdagar samt på självständighetsdagen och första maj betalas lönen höjd med ett hundra (100) procent.
7. Vid uträkningen av de i denna paragraf nämnda förhöjningsdelarna används som grund den genomsnittliga timförtjänsten uträknad enligt 13 §.

13 § Genomsnittlig timförtjänst

1. Som betalningsgrund för lön och ersättningar används respektive arbetstagares genomsnittliga timförtjänst på det sätt som bestäms i detta kollektivavtal.
2. En arbetstagares genomsnittliga timförtjänst räknas så att den inkomst enligt olika avlöningssätt med eventuella särskilda tillägg men med undantag av övertidstillägg och förhöjning för söndagsarbete som arbetstagaren har fått på basis av arbetstiden under respektive kvartal divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet.

Om en arbetstagare under ett kvartal enligt 4 punkten har varit i arbete mindre än 160 timmar uträknas inte någon genomsnittlig timförtjänst för kvartalet.

3. Om den genomsnittliga timförtjänsten är mindre än tabellönen eller om någon genomsnittlig timförtjänst inte räknas ut enligt 2 punkten, betalas den på 1 punkten baserade lönen eller ersättningen enligt tabellönen.

4. Den kvartalsvis uträknade genomsnittliga timförtjänsten tillämpas enligt följande:
 - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten för det fjärde kvartalet föregående år,
 - under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets första kvartal,
 - under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets andra kvartal samt
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under årets tredje kvartal.

De i denna paragraf nämnda månadsperioderna och kvartalen räknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att om en räkenskapsperiod fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller på två kvartal, räknas räkenskapsperioden hänföra sig till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

14 § Utryckningsarbete

1. En arbetstagare kan med arbetstagarens samtycke kallas till utryckningsarbete.
2. Om en arbetstagare utanför arbetstagarens arbetstid kallas till utryckningsarbete, betalas utryckningspenning enligt följande:
 - vid kallelse kl. 21.00–06.00 en summa som motsvarar två (2) timmars lön.
 - vid kallelse före kl. 21.00 en summa som motsvarar en (1) timmes lön.
3. Vid kallelse utanför arbetstid kl. 21.00–06.00 betalas för arbetstiden ett tillägg för utryckningsarbete, som uppgår till 100 procent av arbetstagarens tabellön.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

15 § Beredskap och ersättning för sådan

1. Med en arbetstagare kan överenskommas att arbetstagaren under en överenskommen tid vistas i sin bostad, därifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete.
2. För beredskapstid under vilken en arbetstagare är tvungen att vara bunden, även utan att utföra arbete, betalas hälften av arbetstagarens personliga grundlön utan att beredskapstiden räknas in i arbetstiden.
3. Om en arbetstagare enligt överenskommelse är skyldig att ha jour för att ge anvisningar per telefon eller för att bege sig till arbetet utan

att vara skyldig att vistas i sin bostad, betalas för detta ersättning utan att beredskapstiden räknas in i arbetstiden. Vid överenskommelse om storleken på ersättningen ska jourtidens längd, de förpliktelser som jourtjänstgöringen har orsakat och andra dylika faktorer som påverkar saken beaktas.

16 § Dagtraktamenten och övernattningsersättning

I hemlandet

1. Om arbetstagaren under tio timmar är hindrad att inta måltid på stationeringsorten, ska partiellt dagtraktamente på 15,00 euro betalas så att för varje hel period på 24 timmar som räknas från det att hindret för att inta måltid på stationeringsorten inleds betalas 33,20 euro.

En period under vilken partiellt dagtraktamente tjänas in avbryts inte av en paus som i sin helhet har getts inom två timmar räknat från periodens början eller slut.

Tillämpningsanvisning:

Med stationeringsort avses den kommun där en arbetstagares stationeringsplats finns, dock så att förtroendemannen och arbetsgivaren särskilt måste avtala om saken, om de ortsrelaterade särförhållanden ger orsak till det.

En förteckning över de stationeringsorter som används som grund för fastställandet av dagtraktamenten finns i slutet av kollektivavtalet.

I en period inräknas all den tid under vilken ett måltidshinder föreligger, dvs. utöver körtiden även den tid under vilken en arbetstagare med beaktande av de lokala förhållandena utför uppgifter i anslutning till förberedelserna och klareringen inför en avgång.

2. Om en arbetstagare måste övernatta på främmande ort, betalas till arbetstagaren kostnaderna för inkvartering på resandehemsnivå enligt räkning.
3. Om arbetsgivaren på sin bekostnad för en arbetstagare ordnar ordentlig kost, betalas inget partiellt dagtraktamente.
4. Ett partiellt dagtraktamente eller heldagstraktamente kan inte minskas eller lämnas obetalt, såvida arbetsgivaren inte kan påvisa sig ha ordnat måltid under den till dagtraktamente berättigade resan.
5. På fjärrlinjer, under vilka arbetstagarna regelbundet måste övernatta utom sin varaktiga bostad, ordnar arbetsgivaren på sin bekostnad bostad för sina arbetstagare.

Bostaden ska lämpa sig för övernattningsmed beaktande av bland annat säkerhet, renlighet och tillräcklig ostördhet.

Arbetsgivaren ska till en arbetstagares förfogande skaffa sängkläder och svara för att de tvättas. Arbetsgivaren och arbetstagarna kan även komma överens om en ersättning som arbetsgivaren betalar arbetstagarna för användning av egna sängkläder.

6. Vid förflyttning av en arbetstagares stationeringsplats från en ort till en annan, ska arbetstagaren skriftligen underrättas om detta två (2) veckor före förflyttningen, varvid ska meddelas också orsaken till förflyttningen samt om det är fråga om en ordinarie eller någon annan förflyttning.

Förhandsanmälningstiden gäller inte förflyttningar på grund av sjukdom eller annan tvingande orsak.

Vid andra än ordinarie förflyttningar betalas partiellt dagtraktamente och inkvarteringsersättning i enlighet med kollektivavtalet, dock för högst två (2) månader.

Förflyttning på kortare tid än två (2) månader betraktas inte som ordinarie.

Utomlands:

7. Om en arbetstagare måste vistas utomlands, betalas till arbetstagaren i dagtraktamente och matpenning sammanlagt 56,60 euro per dygn räknat från den tidpunkt då arbetstagaren enligt 11 punkten börjar omfattas av bestämmelserna om utlandsdagtraktamente och -matpenning.

Utanför Europa uppgår matpenningen och dagtraktamentet till sammanlagt 60,60 euro.

8. Om en arbetstagare bereds gratis bostad men ingen kost, betalas endast matpenning på 32,30 euro per dygn.
9. Om en utlandsvistelse utöver hela dygn eller i sin helhet varar tio timmar, betalas till arbetstagaren hälften av utlandsmatpenningen, dvs. 16,15 euro.
10. Om en arbetstagare under en resa i övrigt enligt denna paragraf är berättigad till dagtraktamente och matpenning eller matpenning, har arbetstagaren samma rätt under vistelse på en transportfärja, även om det för föraren har ordnats fri kost och bostad på färjan.

En resa med transportfärja räknas hänföra sig till tidsperioden i hemlandet, om färjan avgår från en hamn i Finland eller resan med färja varar 24 timmar, och i övrigt till tidsperioden utomlands.

11. Inrikes partiellt dagtraktamente respektive utlandsdagtraktamente och -matpenning bestäms utgående från vilketdera dagtraktamentet

eller vilkendera matpenningen arbetstagaren huvudsakligen har omfattats av under varje period.

12. Om arbetsgivaren på sin bekostnad skaffar ordentlig kost för en arbetstagare, betalas ingen matpenning.
13. Ett partiellt dagtraktamente eller heldagstraktamente kan inte minskas eller lämnas obetalt, såvida arbetsgivaren inte kan påvisa sig ha ordnat måltid under den till dagtraktamente berättigade resan.

17 § Semester

1. I fråga om semester följs bestämmelserna i semesterlagen.
2. En arbetstagare är berättigad till semester under två vardagar för varje hel kvalifikationsmånad. En arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet har varat minst ett år, har rätt till två och en halv vardagars semester för varje full kvalifikationsmånad.
3. En redan intjänad ledig dag räknas inte som semesterdag. För varje sådan del av en två veckors period som har varat fram till den tidpunkt då semestern börjar anses för tre (3) arbetsdagar ha tjänats in en (1) ledig dag, för fem (5) arbetsdagar två (2) lediga dagar, för åtta (8) arbetsdagar tre (3) lediga dagar och för tio (10) arbetsdagar fyra (4) lediga dagar.

Bestämmelsen gäller inte arbete som har utförts under en ledig dag. Också en söndag eller högtidsdag kan vara ledig dag.
4. Om en två veckors period blir ofullständig på grund av semestern är det antal arbetstimmar som svarar mot periodlönedelen och som hänförs till arbetsdelen – beroende på antalet semesterdagar – följande:

Semester

1	73,5
2	66,5
3	60,0
4	53,5
5	46,5
6	40,0
7	33,5
8	26,5
9	20,0
10	13,5
11	6,5

Om antalet arbetstimmar överstiger de ovan nämnda, betalas för dem enkel timlön (1/80 av periodlönen) per arbetstimme. I fråga om övertidsarbete se 12 §.

18 § Semesterpremie

1. Till en arbetstagare som återvänder från semestern betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpremie.
2. En förutsättning för att semesterpremie ska betalas är att en arbetstagare börjar sin semester vid meddelad eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semesterns slut.
3. Semesterpremie betalas dock om en arbetstagare omedelbart före semesterns början eller dess utgång under anställningstiden har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med situationer då en arbetstagare är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är att arbetstagaren efter vårdledigheten återvänder till arbetet i enlighet med den anmälan som avses i lagen om arbetsavtal eller i enlighet med senare ändring av anmälan av grundat skäl.

4. Semesterpremien betalas senast den femte bankdagen efter att arbetstagaren återvänder till arbetet efter semestern. Om semestern har delats upp, betalas efter utgången av varje del av semestern en motsvarande del av semesterpremien med på motsvarande sätt iakttagande av vad som har bestämts ovan. Lokalt kan också överenskommas att hela semesterpremien betalas i samband med den sista delen av semestern.
5. En arbetstagare som till följd av att han eller hon inleder sin aktiva tjänst skulle förlora den semesterpremie som utgående från kollektivavtalet annars hör till honom eller henne, har rätt att få semesterpremie i fall han eller hon efter avslutad tjänstgöring återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009).
6. Det semesterpremiebelopp som efter fullgjord värnplikt ska betalas vid återgången till arbetet räknas enligt den procentsats som kollektivavtalet utvisar på den semesterersättning som betalades till arbetstagaren vid inryckningen. Vid inryckning omedelbart efter semestern räknas semesterpremien på motsvarande sätt på det sammanlagda beloppet av den semesterlön och semesterersättning som har betalats till arbetstagaren. Semesterpremien bestäms enligt det kollektivavtal som gällde vid inryckningen.

7. Om arbetsgivaren av annan än på arbetstagaren beroende orsak har sagt upp en arbetstagares arbetsavtal att upphöra under arbetstagarens semester så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet har upphört är förhindrad att efter semestern återgå till arbetet, förlorar arbetstagaren inte på denna grund sin rätt till semesterpremie.
8. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagares anställningsförhållande av annan än på arbetstagaren beroende orsak så att anställningsförhållandet upphör under semesterperioden, betalas semesterpremie också på semesterersättningen.
9. Till en arbetstagare som avgår med ålders-, sjuk- eller invalidpension eller med förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan angivna procent av den semesterlön och den eventuella semesterersättning som arbetstagaren har rätt till.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

19 § Särskilda bestämmelser

1. Om arbetsgivaren kräver att arbetstagarna bär en viss uniform eller del av uniform med därtill hörande mössa, skjorta och slips ska de bekostas av arbetsgivaren.

Om en arbetstagare som hos samma arbetsgivare har varit anställd minst sex månader själv skaffar en uniform eller del av uniform som Linja-autoliitto ry har rekommenderat för allmänt bruk, må arbetstagaren högst en gång under tolv månaders tid av sin arbetsgivare i ersättning få 50 procent av priset på en på detta sätt skaffad lageruniform eller del av sådan.
2. Arbetsgivaren betalar hälften av kostnaderna för förnyande av körkort som förutsätts enligt lag, förutsatt att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått utan avbrott i 5 år och att arbetstagaren behöver körkort i sina arbetsuppgifter.
3. Arbetsgivaren står för alla kostnader för anskaffning och förnyande av kompetensintyg och -kort som denne kräver av arbetstagaren för utförandet av arbetsuppgifter samt för kostnaderna för anteckning om yrkeskompetens som görs i körkortet efter genomförd fortbildning enligt direktivet om grundläggande kompetens och fortbildning för förare (2003/59/EG) för en sådan arbetstagare som behöver dessa i sitt anställningsförhållande.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att ovan nämnda förarkort, intyg eller anteckningar skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att i sin helhet ersätta arbetsgivaren de kostnader som uppkommit på grund av anskaffningen eller förnyandet av

korten, intygen eller anteckningarna. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta, men innan 11 månader har förflutit från att korten, intygen eller anteckningarna skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren kortens, intygens eller anteckningarnas restvärde, som är 50 % av kostnaderna för anskaffningen eller förnyandet. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från den sista lönen.

4. För en chaufför som i sitt anställningsförhållande behöver förarkort betalar arbetsgivaren anskaffningskostnaderna för förarkort som används i digitala färdskrivare och kostnaderna för enligt lagstiftningen förutsatt förnyande av kortet med vissa års intervall.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det har gått fyra månader från att ett förarkort skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att i sin helhet ersätta arbetsgivaren för kostnaderna för anskaffning eller förnyelse av förarkortet. Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta, men dock innan det har gått elva månader från att ett förarkort skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren för förarkortets restvärde, som uppgår till 50 procent av anskaffnings- eller förnyelsekostnaderna. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från den sista lönen.

5. Om en arbetstagare avlider under en arbetsresa utomlands, svarar arbetsgivaren på sin bekostnad eller genom att skaffa försäkringskydd för att den avlidna transporteras till Finland. Likaså om en arbetstagare blir allvarligt sjuk under en arbetsresa utomlands svarar arbetsgivaren på sin bekostnad eller genom att skaffa försäkringskydd för att arbetstagaren transporteras till Finland, då detta ur vårdsynvinkel är nödvändigt eller arbetstagaren efter sjukvård inte kan fortsätta arbeta och blir tvungen att återvända till Finland.
6. Om en arbetstagare som hör till busspersonalen i något fall har beviljats bättre anställnings- och lönevillkor än de som har fastställts i detta kollektivavtal faller villkoren utom detta avtal och medför detta inga förändringar i dessa.

20 § Lön för sjukdomstid, moderskaps- och faderskapsledighet

1. Arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta och han eller hon inte har orsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt, genom brottslig handling, lättvindigt leverne eller grovt vållande, ska av arbetsgivaren få lön under sjukdomstiden enligt arbetsdagarna som ingår i nedan angivna kalenderperiod:

Anställningsförhållande som före arbetsförmågan började fortgått oavbrutet	Kalenderperiod
under 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

En kalenderperiod på 56 dagar tillämpas oberoende av arbetsförhållandets längd, om den sjukdom eller olycka som leder till arbetsförmåga har orsakats av våld mot arbetstagaren som skett när denne genomfört sina arbetsuppgifter.

- Arbetsförmågan påvisas med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utskrivet läkarintyg eller med ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänt. Arbetstagaren bör i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare. Ett intyg på arbetsförmåga utfärdat av en annan läkare än företagsläkaren som arbetsgivaren godkänt duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete eller annan grundad anledning.
- Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren uppvisar, kan denne hänvisa arbetstagaren för kontroll till en annan läkare som arbetsgivaren utsett. Arbetsgivaren betalar utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.
- Istället för ett läkarintyg kan en hälsovårdare eller sjukskötare utifrån sin undersökning ge ett sjukledighetsintyg för högst 3 dagar när det inte finns tillgängliga läkartjänster vid företagshälsovården eller den allmänna hälsovården. Arbetstagaren bör också i detta fall i första hand vända sig till företagshälsovården. Intyget kan förnyas endast av en läkare.
- I sjukdomstiden inräknas hela det arbetsskift som har börjat under en sjukledighets sista kalenderdag.
- För sådan tid för vilken arbetsgivaren har betalat en arbetstagare lön för sjukdomstid är arbetsgivaren berättigad att få den dagpenning som ur sjukförsäkringen återbärs till arbetstagaren.
- Grunden för lönen för sjukdomstid är att den ska ersätta den förlojade arbetsförtjänsten under ordinarie arbetstid.
- Om arbetstidsschema har uppgjorts, betalas lönen för sjukdomstid i enlighet med arbetstimmarna i arbetstidsschemat.

9. Om något arbetstidsschema inte har uppgjorts, betalas lönen för sjukdomstid för åtta timmar per fem sjukdagar i veckan, dock så att arbetstagaren får lön för arbetstid och sjukdomstid för sammanlagt 80 timmar.

Om inte annat framgår av arbetstidsschemat eller annat har överenskommits med en arbetstagare, anses lördagar och söndagar vara lediga dagar.

10. Om den lön som enligt det ovan nämnda har betalats för hela perioden inte motsvarar lönen för 80 timmar, ska lönen jämnas ut till detta belopp.

11. Om något arbetstidsschema inte har uppgjorts för en del av den två veckors period som följer på sjukdomstiden och det förutsedda antalet arbetstimmar inte heller är känt, betraktas som normativt antal arbetstimmar för arbetsperioden i fråga timantalen enligt följande tabell.

Sjukdagar

1	72
2	64
3	56
4	48
5	40
6	32
7	24
8	16
9	8
10	0

12. Om antalet arbetstimmar överstiger det ovan nämnda, betalas för dem lön i enlighet med de utförda arbetstimmarna, vilket inte medför någon minskning av den på ovan nämnt sätt uträknade lönen för sjukdomstid.

Övertidsarbete räknas enligt 12 § 4 punkten.

13. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande samt när arbetsoförmågan uppskattas upphöra.

Om en arbetstagare avsiktligt eller på grund av slarv försummar omedelbar underrättelse, börjar lönebetalningsskyldigheten från underrättelsen.

14. Lönen för sjukdomstid betalas i enlighet den genomsnittliga timförtjänsten enligt 13 §.

15. Från lönen för sjukdomstid avdras det som en arbetstagare på basis av samma arbetsförmåga får i dagpenning eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal för samma tidsperiod.
16. Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycksfall inte är fullständigt arbetsförmögen, kan arbetstagaren anvisas något annat arbete än det ordinarie arbetet, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Tiden kan också utnyttjas för utbildning av arbetstagaren.

I läkarintyget över en arbetstagares arbetsförmåga ska beskrivas de eventuella begränsningar att utföra arbete som den aktuella sjukdomen eller kroppsskadan medför. Arbetsgivarens beslut om anvisande av ersättande arbete för en arbetstagare måste grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Anvisandet av ersättande arbete ska grunda sig på regler för tillvägagångssätt som man kommit överens om på arbetsplatsen och på konsultation med företagsläkaren. Innan ersättande arbete börjar utföras ska arbetstagaren beredas möjlighet att diskutera med företagsläkaren.
17. Till en arbetstagare med ett anställningsförhållande som före en förlösning har fortgått minst sex månader utan avbrott betalas för moderskapsledighetstiden lön för samma tidsperioder och enligt samma bestämmelser som för sjukdomstid.

Protokollsanteckning:

Minimikalenderperioden för moderskapsledighet är en månad i stället för 28 kalenderdagar under den tid engångsersättningen enligt 14 kapitlet 4 § i sjukförsäkringslagen (1342/2016) är i kraft.

18. Till en arbetstagare med ett anställningsförhållande som före barnets födelse fortgått minst sex månader innan barnet föds betalas för faderskapsledigheten lön enligt samma bestämmelser som lön för sjukdomstid för högst fem arbetsdagar.
19. Förbunden vill göra de lokala parterna uppmärksamma på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

21 § Läkareundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare för den förlorade arbetsförtjänsten under en tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimarna i samband med en sådan hälsoundersökning som avses i 4 § i statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001).

Om en arbetstagare för en i ovan nämnda lagrum avsedd undersökning sänds till en annan ort eller vid en dylik undersökning ordinerar efterkontroll på en annan ort, betalar arbetsgivaren också ersättning för resekostnaderna samt dagtraktamente.

2. Arbetsgivaren ersätter den förlorade arbetsförtjänsten under den tid en för konstaterande av sjukdom nödvändig läkarundersökning och av läkaren i anslutning till undersökningen ordinerad laboratorie- eller röntgenundersökning varar, såvida arbetstagaren inte har fått tid till mottagningen utom arbetstid.

För att ersättning ska betalas förutsätts att läkarundersökningen samt en eventuell laboratorie- eller röntgenundersökning har ordnats med undvikande av onödig förlust av arbetstid.

Arbetsgivaren ersätter förlorad arbetsförtjänst för en gravid arbetstagare under den tid som åtgår för undersökning som är nödvändig för inhämtande av ett sådant läkar- eller hälsocentralsintyg som förutsätts för erhållande av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, såvida mottagningen inte har skett utanför arbetstid.

3. Om arbetstagaren får sjuklön då läkarundersökningen utförs, erläggs ersättning för förlorad arbetsförtjänst med stöd av denna paragraf inte.
4. Om en arbetstagare måste genomgå en läkarundersökning vid anställningsförhållandets början på den grund att arbetsgivaren anser läkarundersökningen vara ett villkor för uppkomsten av ett anställningsförhållande eller för fortsatt anställningsförhållande, får arbetstagaren ersättning för kostnaderna för läkarundersökningen och därtill eventuellt ansluten laboratorie- eller röntgenundersökning samt för förlorad arbetsförtjänst under den förlorade ordinarie arbetstiden, såvida mottagningen inte har kunnat ordnas utom arbetstid.
5. Om en akut tandsjukdom före behandlingsåtgärder orsakar en arbetstagare arbetsoförmåga som kräver behandling samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst för tiden för behandlingsåtgärden, såvida arbetstagaren inte lyckas få behandling utom arbetstid. Arbetsoförmågan och att vården är brådskande påvisas genom intyg av tandläkaren.

22 § Tillfällig frånvaro

1. Till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige respektive styrelse samt till en arbetstagare som är medlem i en vid statligt eller kommunalt val enligt lag utsedd valnämnd eller -kommitté betalar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst för ordinarie arbetstid till följd av fullmäktiges eller styrelsens sammanträde eller ovan angiven nämnds eller kommittés sammanträde så att arbetstagaren

tillsammans med den förlorade arbetsförtjänst som kommunen betalar får fulla löneförmåner.

Ersättningen betalas efter det att arbetstagaren har lämnat arbetsgivaren en utredning över den ersättning för förlorad arbetsförtjänst som kommunen har betalat.

2. En arbetstagare har rätt att på sin 50- respektive 60-årsdag få ledigt från arbetet med en lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en dag som utgör arbetsdag enligt arbetstagarens arbetstidsschema.

En arbetstagare har rätt att med lön få ledigt från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, mor- och farföräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

3. Om en uppbådsdag infaller på en arbetstagares arbetsdag, betalar arbetsgivaren till en arbetstagare som första gången deltar i uppbåd som värnplikten förutsätter lön för en tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren har förlorat.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i anslutning till uppbåd får ersättning för förlorad arbetsförtjänst under den tid då arbetstagaren på grund av undersökningen enligt godtagbar utredning måste vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för tiden för repetitionsövningar så att en arbetstagare med familj tillsammans med den reservistlön som staten betalar får fulla löneförmåner och en arbetstagare utan familj två tredjedelar (2/3) av dessa.

Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas för specialuppdrag inom befolkningsskyddet.

4. Om ett barn under 10 år som är fast bosatt i sitt eget hem eller ett annat hem plötsligt insjuknar, betalas modern, fadern eller annan vårdnadshavare som är fast bosatt i samma hushåll som barnet och barnets moder eller fader ersättning för nödvändig, kort, tillfällig frånvaro för ordnande av vård för barnet eller för att vårda barnet enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas även på ensamförsörjare.

På samma grunder betalas motsvarande ersättning åt modern, fadern eller annan vårdnadshavare ifall den ena vårdnadshavaren på

grund av sjukhusvistelse eller tillfälligt hinder till följd av arbete, studier eller deltagande i utbildning på annan ort inte har möjlighet att delta i vården av ett plötsligt insjuknat barn och någon annan vård inte går att ordna i överensstämmelse med detta moment. Arbetstygaren ska tillstålla arbetsgivaren en redogörelse för den andra vårdnadshavarens tillfälliga hinder för deltagande i vården

Vid tillämpningen av det här momentet jämförs studier med förvärvsarbete.

Ersättning för samma insjuknande betalas endast till den ena av vårdnadshavarna.

Tillämpningsanvisning:

Utredning av barns sjukdom

För att ersättning ska betalas förutsätts att i fråga om ett barns sjukdom och frånvaro till följd av denna framläggs en likadan utredning som enligt kollektivavtalet och eventuell vedertagen praxis inom företaget krävs vid egen sjukdom. I allmänhet innebär detta anskaffning av ett läkarintyg över barnets sjukdom. Om arbetsplatsen dock vid sjukdomsfall hos arbetstygare godkänner någon annan utredning, bör en sådan även räcka till som utredning av frånvaro med anledning av att ett barn har blivit sjukt. Likaså tillämpas vid sjukdomsfall hos barn de bestämmelser om utfärdande av intyg över sjukledighet som ingår i socialpaketet i anslutning till 1976 års centraliserade uppgörelse och som i första hand är avsedda för epidemi-situationer.

Frånvaro förutsätter att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att vårdnadshavarna i första hand borde försöka ordna vård av barnet. Först när detta är omöjligt kan endera föräldern stanna hemma för att sköta barnet. Vid frånvaro krävs som utredning av frånvarons nödvändighet endast uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att sköta barnet och deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att arbetsgivaren inte behöver ges någon utredning om avsaknaden av grannar, kommunala hemvårdare eller dylika vårdare. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt andra personer som bor i arbetstygarens hushåll.

Nytt insjuknande i samma sjukdom

Om ett barn inom de 30 dagar som baserar sig på kollektivavtal eller praxis i branschen återinsjuknar i samma sjukdom, betalas lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet för vård av barnet på samma sätt som vid sjukdom som drabbar arbetstygaren själv.

Som sådant återfall i samma sjukdom som avses i avtalet betraktas inte sådana fall då två eller flera barn i samma familj insjuknar efter

varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller sjukdomar som en vårdnadshavare och ett barn insjuknar i efter varandra utgör sinsemellan ett sådant återfall som avses i kollektivavtalet.

Frånvarolängd

Med en i avtalet nämnd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid bedömas från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet innebär således inte automatisk rätt till maximal frånvaro på fyra dagar med lön. Om frånvaron är längre än den avtalade, betalas ingen ersättning. Naturligtvis kan ett sjukt barn dock inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom fortlöper längre än den tid för vilken ersättning betalas.

Hur frånvaro på grund av barns sjukdom påverkar intjäningen av semester

Förteckningen över med arbetsdagar likställda dagar i 7 § i semesterlagen upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. AFC och FFC har dock avtalat om att frånvaro med lön till följd av barns plötsliga insjuknande inte minskar en vårdnadshavares intjäning av semester. Enligt detta likställs frånvarodagarna i fråga med i lagen avsedda med arbetsdagar likställda dagar.

Vårdnadshavarna anställda hos samma arbetsgivare

Om ett barns vårdnadshavare är anställda hos samma arbetsgivare så att vårdnadshavarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den vårdnadshavare som är hemma beredas möjlighet att utan lönebortfall vårda ett plötsligt insjuknat barn tills den andra vårdnadshavaren återvänder hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

5. Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt den genomsnittliga timförtjänsten enligt 13 § i kollektivavtalet.
6. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i sådan vård eller rehabilitering av barnet eller vårdhandledning som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

23 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som centralorganisationerna avtalat om.

VI SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

24 § Lönebetalning

1. Lön betalas för en två veckors period per gång. Lönen betalas senast inom tre veckor från utgången av den två veckors period under vilken arbetet har utförts.

Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller en helgfri lördag betalas lönen föregående vardag.
2. Anmärkningar om lönen ska lämnas före följande lönebetalning.
3. Avtalsparterna rekommenderar att lönerna enligt överenskommelse med respektive arbetstagare betalas som transaktion till det konto som arbetstagaren har uppgett.
4. Arbetstagaren ska ges en lönespecifikation så snart som möjligt efter lönebetalningen, dock senast före följande lönebetalning.

25 § Uppbörd av medlemsavgifter till fackförbund

1. Om en arbetstagare har gett fullmakt till det, bär arbetsgivaren upp medlemsavgifterna till det fackförbund som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som förbundet har angett. Uppbörderna sker på det sätt som särskilt har avtalats i det av centralorganisationen den 13 januari 1969 undertecknade avtalsprotokollet. Efter kalenderårets eller anställningsförhållandets utgång ges arbetstagaren för beskattningen ett intyg över den uppburna summan.

26 § Möten på arbetsplatserna

1. Varje registrerad underförening till det förbund som är part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen, dess avdelning på arbetsplatsen, verkstadskommission eller motsvarande har möjlighet att utom arbetstid (före arbetstid, under matrast eller omedelbart efter arbetstiden samt vid skild överenskommelse även under veckovilan) arrangera möten i ärenden som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen på följande villkor:
 - a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingå tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
 - b) Arbetsgivaren anvisar en mötesplats antingen på arbetsplatsen eller på en för ändamålet lämplig plats i arbetsgivarens besittning och i arbetsplatsens omedelbara närhet. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla om ärendet för att nå en

ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska uppmärksamhet fästas bl.a. på att bestämmelserna om säkerheten i arbetet, arbetshygien och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

- c) För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är part i kollektivavtalet och en underförening till ett sådant förbund samt representanter för vederbörande centralorganisationer.

Tillämpningsanvisning:

För möte på arbetsplatsen förutsätts bland annat att överenskommelse om mötet träffas med arbetsgivaren. Överenskommelse ska i regel träffas minst tre dagar före mötet. Endast om anledningen att hålla möte har framkommit så sent att det är omöjligt att iakttas ovan nämnda tidsfrist, kan anhållan framföras även senare. Mötesarrangörerna har rätt att endast till ett möte som har anordnats på i kollektivavtalet nämnda villkor kalla representanter för det förbund som är part i kollektivavtalet och dess underförening samt för vederbörande centralorganisationer.

27 § Utbildningsverksamhet

- 1. I utbildningsverksamheten iakttas avtalet om utbildningsverksamhet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf av den 3 mars 2010.

Som grund för ersättning för förlorad arbetsförtjänst används en genomsnittlig timförtjänst för situationer enligt ovan nämnda centralorganisationers avtal.

28 § Förtroendemän

- 1. I fråga om förtroendemän iakttas det förtroendemannaavtal som förbunden ingått.
- 2. I ett företag kan väljas en huvudförtroendeman, som för skötseln av förtroendemannauppgifterna per vecka ska ges regelbunden befrielse från arbetet utgående från antalet arbetstagare enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse/vecka
högst 10	2 h
11 - 29	4 h
30 - 49	5 h

50 - 100	8 h
101 - 179	16 h
180 - 259	22 h
260 - 339	28 h
340 - 399	32 h
400 eller fler	40 h

Om befrielsen för en förtroendeman understiger åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet erhålla ersättning i pengar, som räknas så att antalet timmar med befrielse enligt tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.

- Om ett företag har flera verksamhetsställen, kan väljas en förtroendeman per verksamhetsställe. Med arbetsplats avses en gemensamt konstaterad funktionell enhet, där förarna stadigvarande börjar respektive slutar sitt arbete.

Om arbetsgivaren på arbetsplatsen har en arbetsledare eller motsvarande chef, ska förtroendemannen per vecka ges regelbunden befrielse utgående från antalet arbetstagare enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse/vecka
15 - 29	1 h
30 - 49	3 h
50 - 79	6 h
80 eller fler	8 h

Om befrielsen för en förtroendeman understiger åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet erhålla ersättning i pengar, som räknas så att antalet timmar med befrielse enligt tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.

- Om i ett företag eller vid dess arbetsavdelning utses förtroendeman för såväl trafik- som serviceverkstadssidan, räknas ledigheten enligt bestämmelserna i 2 punkten utgående från personantalet på arbetsavdelningen i fråga.
- Om en i 3 punkten avsedd förtroendeman genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarna betraktas som huvudförtroendeman, tillämpas på förtroendemannen bestämmelserna i 2 punkten dock så att antalet arbetstagare på verksamhetsstället utgör grund för fastställandet av den lediga tiden.
- Till en huvudförtroendeman betalas förtroendemannaarvode räknat på basis av tabellönen och i enlighet med det totala antalet arbetstagare vid bolaget enligt följande:

Arbetstagare	Arvode
20 - 49	1,5 %
50 - 179	3,7 %
180 - 399	6,3 %
400 eller fler	8,3 %

Arvodet beaktas inte vid uträkningen av den genomsnittliga timförtjänsten enligt 13 § eller den genomsnittliga timförtjänsten för semestertillägg enligt avtalet om semesterlön.

7. I fråga om tillämpningen av ovan nämnda konstaterar förbunden att
- med arbetstagare avses arbetstagare enligt kollektivavtalen mellan ALT och AKT,
 - antalet arbetstagare som grund för ledigheten och förtroendemannaarvodet fastslås den första vardagen varje år,
 - om någon när tillämpningen träder i kraft har åtnjutit bättre förmåner än dessa bibehålls de så länge personen i fråga är förtroendemannan,
 - den lediga tiden som avses i avtalet ska antecknas i arbetstids-schemat,
 - för ovan nämnda lediga tid betalas lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

29 § Anlitande av utomstående och tillfällig arbetskraft

1. Vid anlitandet av utomstående arbetskraft iakttas de avtal som förbunden undertecknade den 12 februari 1995 och den 9 maj 1972.
2. Med stöd av avtalet om anlitandet av utomstående arbetskraft mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf konstaterar förbunden dessutom följande:
 - a) Med sådan utomstående förararbetskraft som parterna avser avses dels sådana inlånade arbetstagare som avses i 1 § 1 punkten i det mellan AFC och FFC den 11 september 1969 slutna avtalet om anlitandet av utomstående arbetskraft och dels hos företaget tillfälligt anställda egna arbetstagare.
 - b) Vid anlitandet av inlånade arbetstagare ska bestämmelserna i ovan nämnda avtalspunkt iakttas.
 - c) Anlitande av tillfälliga arbetstagare kommer främst i fråga i sådana situationer, när behovet av arbetskraft för att utföra köruppdrag tillfälligt eller under en begränsad tidsperiod överstiger möjligheten att anlita ordinarie personal.

Arbetsgivaren ska genast vid rekryteringen av tillfälliga arbetstagare för förtroendemannen redogöra för grunderna för anlitandet av sådana.

- d) Vid anlitaudet av inlånade arbetstagare eller tillfälliga förare bör undvikas sådana arrangemang som försämrar de egna ordinarie arbetstagarnas ställning och framhålls att i sjukdomsfall och andra frånvarofall under rusningsperioder, vid plötsliga beställningskörningar, i fall ett köruppdrag ställer speciella språk- och kundservicekrav på föraren eller i andra dylika situationer måste företaget vid behov kunna arrangera transporter genom att anlita inlånade arbetstagare eller tillfälliga arbetstagare. Förbunden konstaterar även att som fall i strid med detta tillämpningsprotokoll måste betraktas sådana där förare med fast anställning hos ett företag utan arbetsgivarens tillstånd under sina vilotider eller annan fritid utför köruppdrag för andra företag utan att stå i anställningsförhållande till dessa.
- e) Anlitaudet av tillfälliga arbetstagare är förbjudet efter det att förhållandena enligt punkt c och d upphör.
- f) Huvudförtroendemannen har rätt att få upplysningar om sådan utomstående arbetskraft som ett företag behöver.

30 § Ombudsmän

- 1. Av Bil- och Transportbranschens arbetarförbund rf befullmäktigade ombudsmän har rätt att i frågor som gäller bevakningen, tillämpningen och tolkningen av detta kollektivavtal besöka arbetsplatserna efter att först ha avtalat om besöket med arbetsgivaren eller representant för denna.
- 2. En ombudsman har rätt att av arbetsgivaren få de upplysningar som ombudsmannen behöver för att utföra nämnda uppgifter.

31 § Meningsskiljaktigheter och avgörande av sådana

- 1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagarna uppstår meningsskiljaktigheter i en fråga som gäller tillämpningen eller tolkningen av eller brott mot detta avtal, ska arbetsgivaren och arbetstagarna genom förhandling försöka nå en förlikning på arbetsplatsen. Förhandlingarna ska inledas med det snaraste och senast inom en vecka från det att en framställning om förhandling har lagts fram. Förhandlingarna ska föras med undvikande av onödigt dröjsmål. En fråga får inte leda till att arbetsnedläggelse eller att andra åtgärder vidtas för att utöva påtryckning på den andra parten eller störa arbetets normala förlopp. Om en fråga inte kan klaras upp på arbetsplatsen, kan den hänskjutas till de behöriga förbunden för avgörande. Om den ena av de lokala parterna vill hänskjuta en fråga till förbunden för avgörande, ska över frågan uppgöras en promemoria, som undertecknas av vardera parten och som redogör för den fråga som är föremål för meningsskiljaktigheten och anger vardera partens ståndpunkt med detaljerade grunder. Till vardera lokala parten ska lämnas ett exemplar av promemorian.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att följande faktorer beaktas vid vidareutvecklingen av de lokala förhandlingsförhållandena:

- Ansvarsområdet för de personer på de olika nivåerna i den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver, särskilt för förtroendemännen och arbetsledarna, och därtill hörande befogenheter i frågor som gäller anställningsförhållanden ska fastslås och deras inbördes betydelse understrykas.
- En meningsskiljaktighet som kräver ett omedelbart och snabbt avgörande ska börja utredas genast när en sådan har uppkommit.
- Resultatet av en förhandling på arbetsplatserna noteras i respektive förhandlingsskede, och förhandlingsresultatet i de viktigaste frågorna av principiell betydelse antecknas på lämpligt sätt.
- För nya arbetstagare bereds tillfälle att delta i en systematisk presentation av företaget och anställningsfrågor i företaget.

I fråga om förhandlingar mellan förbunden gäller vad som stadgas i det mellan centralorganisationerna slutna allmänna avtalet.

2. Sådana av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter som parterna med iakttagande av förfarandet i 1 mom. ovan inte har nått enighet om ska hänskjutas till arbetsdomstolen.

VII AVTALETS GILTIGHET

32 § Giltighetstid

1. Avtalet är i kraft t.o.m. den 31 januari 2021 och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

Bil- och Transportbranschens arbetarförbund AKT rf kan säga upp kollektivavtalet skriftligt senast 31.12.2019 så att det upphör att gälla 31.1.2020, varvid de löneförhöjningar och textändringar som parterna i detta kollektivavtal kommit överens om och som träder i kraft 1.2.2020 eller senare förfaller.

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR BUSSPERSONALEN

Datum: 31.1.2017

Plats: Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf, Helsingfors

Närvarande:	Marko Piirainen	AKT
	Arto Sorvali	AKT
	Harri Pasanen	AKT
	Jyrki Halvari	AKT
	Mari Vasarainen	ALT
	Olli Rauhamaa	ALT
	Petri Verronen	ALT
	Markus Alopaeus	ALT
	Sanna Penttilä	ALT

1 § FÖRNYANDE

Konstaterades att giltighetstiden för det kollektivavtal för busspersonalen som Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens arbetarförbund AKT rf undertecknat 25.10.2013 löper ut 31.1.2017.

Beslöts att förnya kollektivavtalet för busspersonalen mellan förbunden för tiden 1.2.2017–31.1.2021 med de ändringar som införts i avtalet.

Bil- och Transportbranschens arbetarförbund AKT rf kan säga upp kollektivavtalet skriftligt senast 31.12.2019 så att det upphör att gälla 31.1.2020, varvid de löneförhöjningar och textändringar som parterna i detta kollektivavtal kommit överens om och som träder i kraft 1.2.2020 eller senare förfaller.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2017

Den allmänna löneförhöjningen i kollektivavtalet för busspersonalen 2017 är liksom i andra ingångna kollektivavtalslösningar noll.

2.1.2. År 2018

Lönerna höjs 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning vars storlek bestäms senast 31.12.2017 med följande beräkningsmodell.

Procenttalet för den allmänna förhöjningen uträknas som det matematiska medeltalet av de i vissa kontrollbranschens kollektivavtal fastslagna allmänna förhöjningar som är kända 31.12.2017 och de förhöjningar som enligt dessa avtal har genomförts eller ska genomföras 1.11.2017–31.10.2018, med beaktande av förhöjningsperiodernas längd. Kontrollbranscherna vilkas kollektivavtal beaktas är följande:

- Kollektivavtalet för arbetstagarna inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustrins arbetstagare (Träfacket rf, Metallarbetarförbundet rf, Elektrikerförbundet rf och Skogsindustrin rf),
- Kollektivavtalet för pappersindustrin (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en förhandlingslösning för den ifrågavarande perioden inom någon bransch saknas 31.12.2017 eller om den allmänna förhöjningen i någon bransch är noll eller negativ beaktas den branschen inte vid uträkningen av den allmänna förhöjningen 1.2.2018.

Om en förhandlingslösning inte nåtts i någon av kontrollbranscherna senast 31.12.2017 kommer parterna överens om eventuella ändringar av gransknings-tidpunkterna samt tidpunkten och sättet för genomförande av lönejusteringarna.

Från beloppet av kontrollbranschernas allmänna förhöjningar avdras procentuellt den kostnadseffekt med stöd av vilken branschen i fråga har avtalat om exempelvis kollektivavtalets strukturella texter/ändringar. Frågan om utslutning av dylika ”strukturella” löneförhöjningar överenskommer parterna tillsammans om.

Den procentuella allmänna förhöjning som den ovan nämnda uträkningen ger vid handen omvandlas till cent utgående från biltrafikens gemensamma STATal (ordinarie arbetstid) för arbetstagarna (IV/2015 15,96 €/t) i den färskaste tillgängliga lönestatistiken.

Om förbunden inte når enighet om den allmänna förhöjningens belopp senast 31.12.2017 tillsätts på initiativ av någondera en skiljenämnd till vilken bägge parter utser en medlem och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Skiljenämnden ska ge sitt beslut senast 15.1.2018.

2.1.3. År 2019

Lönerna höjs 1.2.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning vars storlek bestäms senast 31.12.2018 med följande beräkningsmodell.

Procenttalet för den allmänna förhöjningen uträknas som det matematiska medeltalet av de i vissa kontrollbranschens kollektivavtal fastslagna allmänna förhöjningar som är kända 31.12.2018 och de förhöjningar som enligt dessa avtal har genomförts eller ska genomföras 1.11.2018–31.10.2019, med beaktande

av förhöjningsperiodernas längd. Kontrollbranscherna vilkas kollektivavtal beaktas är följande:

- Kollektivavtalet för arbetstagarna inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustrins arbetstagare (Träfacket rf, Metallarbetarförbundet rf, Elektrikerförbundet rf och Skogsindustrin rf),
- Kollektivavtalet för pappersindustrin (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en förhandlingslösning för den ifrågavarande perioden inom någon bransch saknas 31.12.2018 eller om den allmänna förhöjningen i någon bransch är noll eller negativ beaktas den branschen inte vid uträkningen av den allmänna förhöjningen 1.2.2019.

Om en förhandlingslösning inte nåtts i någon av kontrollbranscherna senast 31.12.2018 kommer parterna överens om eventuella ändringar av gransknings-tidpunkterna samt tidpunkten och sättet för genomförande av lönejusteringarna.

Från beloppet av kontrollbranschernas allmänna förhöjningar avdras procentuellt den kostnadseffekt med stöd av vilken branschen i fråga har avtalat om exempelvis kollektivavtalets strukturella texter/ändringar. Frågan om uteslutning av dylika "strukturella" löneförhöjningar överenskommer parterna tillsammans om.

Den procentuella allmänna förhöjning som den ovan nämnda uträkningen ger vid handen omvandlas till cent utgående från biltrafikens gemensamma STAtal (ordinarie arbetstid) för arbetstagarna (IV/2015 15,96 €/t) i den färskaste tillgängliga lönestatistiken.

Om förbunden inte når enighet om den allmänna förhöjningens belopp senast 31.12.2018 tillsätts på initiativ av någondera en skiljenämnd till vilken bägge parter utser en medlem och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Skiljenämnden ska ge sitt beslut senast 15.1.2019.

2.1.4. År 2020

Lönerna höjs 1.2.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning vars storlek bestäms senast 31.12.2019 med följande beräkningsmodell.

Procenttalet för den allmänna förhöjningen uträknas som det matematiska medeltalet av de i vissa kontrollbranschens kollektivavtal fastslagna allmänna förhöjningar som är kända 31.12.2019 och de förhöjningar som enligt dessa avtal har genomförts eller ska genomföras 1.11.2019–31.10.2020, med beaktande av förhöjningsperiodernas längd. Kontrollbranscherna vilkas kollektivavtal beaktas är följande:

- Kollektivavtalet för arbetstagarna inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustriens arbetstagare (Träfacket rf, Metallarbetarförbundet rf, Elektrikerförbundet rf och Skogsindustrin rf),
- Kollektivavtalet för pappersindustrin (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en förhandlingslösning för den ifrågavarande perioden inom någon bransch saknas 31.12.2019 eller om den allmänna förhöjningen i någon bransch är noll eller negativ beaktas den branschen inte vid uträkningen av den allmänna förhöjningen 1.2.2020.

Om en förhandlingslösning inte nåts i någon av kontrollbranscherna senast 31.12.2019 kommer parterna överens om eventuella ändringar av gransknings-tidpunkterna samt tidpunkten och sättet för genomförande av lönejusteringarna.

Från beloppet av kontrollbranschernas allmänna förhöjningar avdras procentuellt den kostnadseffekt med stöd av vilken branschen i fråga har avtalat om exempelvis kollektivavtalets strukturella texter/ändringar. Frågan om uteslutning av dylika "strukturella" löneförhöjningar överenskommer parterna tillsammans om.

Den procentuella allmänna förhöjning som den ovan nämnda uträkningen ger vid handen omvandlas till cent utgående från biltrafikens gemensamma STAtal (ordinarie arbetstid) för arbetstagarna (IV/2015 15,96 €/t) i den färskaste tillgängliga lönestatistiken.

Om förbunden inte når enighet om den allmänna förhöjningens belopp senast 31.12.2019 tillsätts på initiativ av någondera en skiljenämnd till vilken bägge parter utser en medlem och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Skiljenämnden ska ge sitt beslut senast 15.1.2020.

2.2. Höjning av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. År 2017

Tabellönerna höjs 1.10.2017 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

2.2.2. År 2018

Tabellönerna höjs med den allmänna förhöjningens belopp från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen.

Dessutom höjs tabellönerna 1.10.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

2.2.3. År 2019

Tabellönerna höjs med den allmänna förhöjningens belopp från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen.

Dessutom höjs tabellönerna 1.10.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

2.2.4. År 2020

Tabellönerna höjs med den allmänna förhöjningens belopp från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen.

Dessutom höjs tabellönerna 1.10.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

3 § DAGPENNING

I början av avtalsperioden är dagpenningen enligt kollektivavtalet följande:

Dagpenning i hemlandet:

- Partiell dagpenning	15,00 €
- Full dagpenning	33,20 €

Utomlandsdagpenning:

- Europa	56,60 €
- Utanför Europa	60,60 €
- Matpeng	32,30 €
- ½ matpeng	16,15 €

Dagpenningen i kollektivavtalet granskas 1.2.2018, 1.2.2019 och 1.2.2020 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt den praxis som tidigare tillämpats mellan förbunden.

4 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

De avtalade textändringarna har förts in i det förnyade kollektivavtalet för busspersonalen.

5 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS BEFRIELSETID

De nya befrielseiderna för arbetarskyddsfullmäktig tillämpas första gången under den utjämningsperiod som börjar 1.2.2017 eller närmast därefter. Det antal arbetstagare som bildar grundvalen för den befrielseid som tillämpas 1.2–31.12.2017 konstateras 1.2.2017.

6 § ARBETSTIDSDIREKTIVET

Förbunden konstaterar i enlighet med artikel 8 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidsförläggningen för personer som utför mobil

arbete avseende vägtransporter att artikel 4 och artikel 7 i direktivet inte tillämpas inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för busspersonalen.

7 § ARBETSGRUPPER

Förbunden tillsätter följande arbetsgrupper:

1. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att senast 1.2.2018 definiera tidsgränserna i det så kallade Lonka-avtalet så att de räknas bakåt från tidpunkten för överföringen av omsorgsansvaret för trafiken.
2. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att senast 31.1.2020 undersöka och utreda korrekt terminologi för SAD-regionens del för 8 § 6 punkten i kollektivavtalet
3. Förbunden tillsätter för tiden 1.2.2017–31.1.2018 en arbetsgrupp med uppgift att bereda stycket "Förteckning över de stationeringsorter som tillämpas som bestämningsgrunder för dagpenningarna finns i slutet av det här kollektivavtalet" i 16 § 1 punkten samt slopanDET av kommunförteckningen på sidorna 58-59. För att arbetsgruppens resultat ska träda i kraft krävs att bÄgge förbundens förvaltning godkÄnner det.
4. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att senast 31.12.2018 utreda och fÄlja utvecklingen inom den trafik som faller inom tillÄmpningsområdet fÄr kollektivavtalet fÄr busspersonalen samt att precisera kollektivavtalets tillÄmpningsomrÄde sÄ att bland annat grÄnsen mot taxitrafiken och nya trafikformer blir tydligare.
5. PÄ basis av det kollektivavtal som undertecknades vÄren 1995 (22.3.1995) har parterna tillsatt en arbetsgrupp som har i uppgift att lÄsa problem som har uppstÄtt i sÄdana situationer som avses i 9 § 1 punkten andra stycket i kollektivavtalet, sÄvida ingen lokal Överenskommelse kan nÄs i frÄgan. Arbetsgruppen tillkallar vid behov en opartisk ordfÄrande. Dessutom konstaterar fÄrbunden att systemen i fÄretag med arbetstider pÄ Över 11 timmar per dygn i nÄr- och lokaltrafik fortsÄtter.
6. FÄrbunden tillsätter en arbetsgrupp fÄr hela avtalsperioden vars syfte Är att tillsammans pÄverka pÄ de myndigheter som kÄper nÄr- och lokaltrafiken pÄ det sÄttet att bestÄmmelserna i kollektivavtalet tas i beaktande i verkligheten i samband med planeringen av tidtabellen och trafiken. Av myndighetsmÄten rapporteras bÄda fÄrbundens administrativa organ
7. FÄrbunden tillsätter en arbetsgrupp som frÄn och med 1.2.2017 ska utreda bestÄmmelser i andra kollektivavtal om system fÄr sjÄlvanmÄlan av kort sjukfrÄnvaro samt via de frivilliga fÄrsök med sÄdana system som gjorts inom Biltrafikens ArbetsgivarefÄrbund rf:s medlemsfÄretag fÄlja hur dessa system fungerar och dryfta olika tillvÄgagÄngssÄtt, nÄdiga uppfÄljningssystem och de villkor och krav som missfÄrhÄllandena pÄkallar. Arbetsgruppen granskar de medlemsfÄretag i Biltrafikens ArbetsgivarefÄrbund rf. dÄr fÄrsöket genomfÄrs 1.1. – 31.12.2018 och gÄr en utvÄrdering av fÄrsöket 1.1. – 31.1.2019. En utvidgning av fÄrsöket till nya frivilliga medlemsfÄretag

förutsätter ett godkännande av bägge förbundens förvaltning.

8. Under avtalsperioden samarbetar förbunden för att öka branschens attraktionskraft och locka flera att söka sig till branschen. Förbunden förutsätter att sådan inläring i arbete som ingår i förarutbildningen och som inte är baserad på anställningsförhållande inte får inkludera självständigt körande utöver vad läroplanen för förarexamen förutsätter. Inläring i arbete får inte användas i syfte att försvaga den anställda arbetskraftens ställning eller avsiktligt skaffa sig kostnadsmässig konkurrensfördel.

8 § AVTALETS GILTIGHET

Avtalet är i kraft t.o.m. 31.1.2021 och även därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

Bil- och Transportbranschens arbetarförbund AKT rf kan säga upp kollektivavtalet skriftligt senast 31.12.2019 så att det upphör att gälla 31.1.2020, varvid de löneförhöjningar och textändringar som parterna i detta kollektivavtal kommit överens om och som träder i kraft 1.2.2020 eller senare förfaller.

9 § UNDERSKRIFT

Detta protokoll som upprättats i två likalydande exemplar och som genom förbundens underskrifter anses vara justerat och godkänt är giltigt och förpliktande på samma sätt som kollektivavtalet

In fidem

Olli Rauhamaa

Justering och godkännande av protokollet

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

Mari Vasarainen

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND RF

Marko Piirainen

Harri Pasanen

ARBETARSKYDDSAVTAL MELLAN ALT OCH AKT

1 § Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf ansluter sig till det mellan AFC, FFC och FTFC den 10 september 1990 ingångna avtalet om arbetarskyddsarbete på arbetsplatserna med nedan angivna branschspecifika tillämpningar.

2 § En arbetarskyddskommission eller något annat organ som avses i 2 § i arbetarskyddsavtalet ska grundas i varje företag vid vilket på ett eller flera verksamhetsställen på samma ort arbetar minst 20 arbetstagare, varvid ett arbetsställe bildas.

Ett ovan i 1 mom. avsett arbetsställe kan på lokal överenskommelse bildas också av flera, på olika orter och utan självständig arbetsledning fungerande verksamhetsställen med beaktande av att det på detta sätt bildade arbetsstället bildar en ändamålsenlig helhet med avseende på samarbetet.

En arbetarskyddskommission har fyra (4) medlemmar, om det totala antalet arbetstagare på arbetsstället uppgår till 20–200, och åtta (8) medlemmar, om det totala antalet arbetstagare överstiger 200.

Om samma företag har flera arbetarskyddskommissioner, kan i företaget på lokal överenskommelse grundas en gemensam centralkommission, vars medlemmar väljs från de olika kommissionerna.

3 § Arbetarskyddsfullmäktig är berättigad att få befrielse från sitt ordinarie arbete för att sköta sina uppgifter som fullmäktig enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse/vecka
högst 10	1 h
10 - 29	2 h
30 - 49	3 h
50 - 100	5 h
101 - 200	10 h
201 - 350	16 h
351 - 500	24 h
501 - 699	32 h
700 eller mera	40 h

4 § Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och är i kraft tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en månads uppsägningstid så att det upphävs samtidigt som kollektivavtalet. Med detta avtal upphävs det arbetarskyddsavtal inklusive underteckningsprotokoll som undertecknats 1.2.2012.

Helsingfors den 1 februari 2017

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND RF

BILAGA

LÖNEBILAGA FÖR BUSSFÖRARE INOM HUVUDSTADSREGIONENS KOMMUNALA AVTALSTRAFIK

1. Lönebilagans tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på bussförare anställda vid bussföretag som trafikerar inom Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda och Kervo till den del dessa bussförare är sysselsatta inom dessa kommuner i lokal- och närtrafik som idkas i form av kommunal avtalstrafik.

Arbetsgrupp:

Förbunden grundar en arbetsgrupp som reder ut och följer upp andra kommuners eventuella anslutande till huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik (den s.k. SAD-trafiken). Om anslutning sker och det system som detta ger upphov till motsvarar till sitt innehåll och till sina ersättningar den lokal- och närtrafik som avses i tillämpningsområdet för lönebilagan för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik i kollektivavtalet för busspersonalen, inkluderas kommunen i fråga i tillämpningsområdet för lönebilagan för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik (1 §) från och med att den konkurrensutsatta trafiken inleds. Vid upphandling av trafiken tillämpas det s.k. Lonka-avtalet från och med den första konkurrensutsättningen.

Om trafiken i fråga i den ovan nämnda formen upphör, upphör också tillämpningen av lönebilagan för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik och Lonka-avtalet från och med samma tidpunkt.

2. Lönetabeller

Lönetabeller finns i slutet av bilagan.

3. Genomförande av löneförhöjning

Den högre löneförhöjningen i tabellönerna än i den generella löneförhöjningen medför att skillnaderna mellan tabellönerna och de egentliga inkomsterna blir mindre. Den generella löneförhöjningen som är större än tabellönerna leder inte till att ersättningen för tid-, rese- eller ackordsarbete höjs över den generella löneförhöjningen, om ersättningarna höjda med dessa generella löneförhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

4. Beräkning av tjänsteår

Vid beräkning av tjänsteår i lönegrunderna beaktas all arbetstid som förare i yrkestrafik som bussförare eller lastbilsförare vilken framgår av arbetsintyg.

För avlagd yrkesexamen för bussförare räknas i tjänsteåren in åtta månader och för avlagd treårig läroplansgrundad grundexamen i logistik på andra stadiet två år.

5. Särskilda tillägg

Inom tillämpningsområdet för detta protokoll tillämpas i stället för de särskilda tilläggen enligt 8 § i kollektivavtalet för busspersonalen följande särskilda tillägg:

1. Tillägg för kvällsarbete

För arbetstimmar mellan klockan 18.00 och 22.00 betalas i tillägg för kvällsarbete 15 procent av tabellönen.

2. Tillägg för nattarbete

För arbetstimmar mellan klockan 22.00 och 06.00 betalas i tillägg för nattarbete 30 procent av tabellönen.

3. Tillägg för lördagsarbete

För arbetstimmar mellan klockan 06.00 och 18.00 en helgfri lördag betalas i tillägg för lördagsarbete 20 procent av arbetstagarens tabellön och för arbetstimmar mellan klockan 18.00 och 24.00 betalas i tillägg 50 procent av arbetstagarens tabellön.

4. Tillägg för fridagsarbete

För arbete på en ledig dag betalas tillägg för fridagsarbete, som uppgår till 100 procent av arbetstagarens tabellön.

5. Tillägg för arbete under julen

För arbete på juldagen betalas tillägg för arbete under julen, som uppgår till 200 procent av arbetstagarens tabellön.

Tillämpningsanvisning:

Tillägget för arbete under julen innehåller inte förhöjning för söndagsarbete.

6. Övriga arbets- och lönevillkor

Om man inte i denna lönebilaga kommit överens om annat, följs det kollektivavtal för busspersonalen som ingåtts mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetstagarförbund AKT rf.

Löner för bussförare inom huvudstadsregionens kommunala avtalstrafik

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	15,03	1202,40
4-8 år	15,64	1251,20
8-12 år	16,27	1301,60
över 12 år	16,67	1333,60

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar **1.10.2017** eller närmast därefter (€)

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	15,05	1204,00
4-8 år	15,66	1252,80
8-12 år	16,29	1303,20
över 12 år	16,70	1336,00

BILAGA

LÖNEBILAGA FÖR BUSSFÖRARE INOM ÅBO KOMMUNALA AVTALSTRAFIK

1. Lönebilagans tillämpningsområde

För bussförarna i de bussföretag som trafikerar inom Åbo stads område iakttas de lönevillkor som anges i denna lönebilaga till den del förarna arbetar inom den lokaltrafik som idkas i form av kommunal avtalstrafik inom Åbo stad.

Ifrågavarande punkt ändras i de trafikavtal som kollektivtrafiknämnden för Åbo stadsregion ingått 1.2.2020 eller senare:

Denna lönebilaga tillämpas på bussförare i bussbolag som trafikerar rutter i Åbo, S:t Karins, Lundo, Nådendal, Reso och Rusko till den del förarna arbetar inom den lokaltrafik som bedrivs i form av kommunal avtalstrafik enligt avtal med kollektivtrafiknämnden för Åbo stadsregion

2. Lönetabeller

Lönetabeller finns i slutet av bilagan.

3. Genomförande av löneförhöjning

Den högre löneförhöjningen i tabellönerna än i den generella löneförhöjningen medför att skillnaderna mellan tabellönerna och de egentliga inkomsterna blir mindre. Den generella löneförhöjningen som är större än tabellönerna leder inte till att ersättningen för tid-, rese- eller ackordsarbete höjs över den generella löneförhöjningen, om ersättningarna höjda med dessa generella löneförhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

4. Beräkning av tjänsteår

Vid beräkning av tjänsteår i lönegrunderna beaktas all arbetstid som förare i yrkestrafik som bussförare eller lastbilsförare vilken framgår av arbetsintyg.

För avlagd yrkesexamen för bussförare räknas i tjänsteåren in åtta månader och för avlagd treårig läroplansgrundad grundexamen i logistik på andra stadiet två år.

5. Särskilda tillägg

Inom tillämpningsområdet för detta protokoll tillämpas i stället för de särskilda tilläggen enligt 8 § i kollektivavtalet för busspersonalen följande särskilda tillägg:

1. Tillägg för kvällsarbete

För arbetstimmar mellan klockan 18.00 och 22.00 betalas i tillägg för kvällsarbete 15 procent av tabellönen.

2. Tillägg för nattarbete

För arbetstimmar mellan klockan 22.00 och 06.00 betalas i tillägg för nattarbete 30 procent av tabellönen.

3. Tillägg för lördagsarbete

För arbetstimmar mellan klockan 06.00 och 18.00 en helgfri lördag betalas i tillägg för lördagsarbete 20 procent av arbetstagarens tabellön och för arbetstimmar mellan klockan 18.00 och 24.00 betalas i tillägg 50 procent av arbetstagarens tabellön.

4. Tillägg för fridagsarbete

För arbete på en ledig dag betalas tillägg för fridagsarbete, som uppgår till 100 procent av arbetstagarens tabellön.

5. Tillägg för arbete under julen

För arbete på juldagen betalas tillägg för arbete under julen, som uppgår till 200 procent av arbetstagarens tabellön.

Tillämpningsanvisning:

Tillägget för arbete under julen innehåller inte förhöjning för söndagsarbete.

6. Ikraftsättande av lönebilagan

Om det inom företaget genomförts lönearrangemang som överskrider lönearrangemangen i kollektivavtalet för busspersonalen, t.ex. vad gäller placeringen på arbetstagarnas tjänsteårstrappa, upphör dessa att gälla när denna lönebilaga sätts i kraft.

7. Övriga arbets- och lönevillkor

Om man inte i denna lönebilaga kommit överens om annat, följs det kollektivavtal för busspersonalen som ingåtts mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetstagarförbund AKT rf.

Lönebilaga för bussförare inom Åbo kommunala avtalstrafik

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	14,51	1160,80
4-8 år	15,08	1206,40
8-12 år	15,68	1254,40
över 12 år	16,04	1283,20

Från början av den lönebetalningsperiod som börjar **1.10.2017** eller närmast därefter (€)

	Timme	2 veckor
Bussförare		
under 4 år	14,53	1162,40
4-8 år	15,10	1208,00
8-12 år	15,70	1256,00
över 12 år	16,06	1284,80

BILAGA: ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV FÖRETAG INOM BUSSTRAFIKEN

1 §

Avtalets tillämpningsområde

Personalens ställning och anställningsvillkor bestäms på basis av avtalet när ändringen baserar sig på konkurrensutsättning av linjetrafik enligt trafikavtalsförordningen som leder till ensamrätt att sköta den konkurrensutsatta linjetrafiken och som genomförs av eller på uppdrag av följande kommunala myndigheter som avses i 14 § 1 mom. i kollektivtrafiklagen (13.11.2009/869) inom följande trafikområden:

- 1) Samkommunen Helsingforsregionens trafik inom Esbo, Helsingfors, Grankulla, Kervo, Kyrkslätt, Sibbo och Vanda;
- 2) Joensuu stad inom området som utgörs av kommunerna Joensuu, Kontiolax och Libelits;
- 3) Jyväskylä stad inom området som utgörs av kommunerna Jyväskylä, Laukas och Muurame;
- 4) Kuopio stad inom området som utgörs av kommunerna Kuopio och Siilinjärvi;
- 5) Lahtis stad inom området som utgörs av kommunerna Asikkala, Gustav Adolfs, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Kärkkölä, Lahtis, Nastola, Orimattila, Padasjoki och Sysmä;
- 6) Uleåborgs stad inom området som utgörs av kommunerna Ijo, Kempele, Limingo, Lumijoki, Muhos, Uleåborg och Tyrnävä;
- 7) Björneborgs stad inom området som utgörs av kommunerna Harjavalta, Kumo, Nakkila, Björneborg och Ulvsby;
- 8) Tammerfors stad inom området som utgörs av kommunerna Kangasala, Lempäälä, Nokia, Orivesi, Birkala, Tammerfors, Vesilahti och Ylöjärvi;
- 9) Åbo stad inom området som utgörs av kommunerna S:t Karins, Lundo, Nådendal, Reso, Ruskulla och Åbo;
- 10) Tavastehus stad inom området som utgörs av kommunerna Hattula, Tavastehus och Janakkala;
- 11) Städerna Hyvinge, Imatra, Kajana, Kemi, Karleby, Kotka, Kouvola, Villmanstrand, S:t Michel, Raumo, Riihimäki, Rovaniemi, Salo, Nyslott, Seinäjoki eller Vasa endast inom vederbörande stads område.

Följande stycke läggs till från och med 1.2.2020:

Personalens ställning och arbetsvillkor bestäms på basis av avtalet även då en ändring beror på sådan konkurrensutsättning av linjetrafik i överensstämmelse med trafikavtalsförordningen som leder till ensamrätt att bedriva den konkurrensutsatta linjetrafiken i minst 2 år och som genomförs på åtgärd eller uppdrag av en enligt 14 § 1 momentet i kollektivtrafiklagen (13.11.2009/869) behörig närings-, trafik- och miljöcentral. En förutsättning är dessutom att det förlöper minst 6 månader mellan dagen då konkurrensutsättningen avgjorts och dagen då ansvaret för skötseln av trafiken börjar samt att föremålet sysselsätter minst två heltidsanställda bussförare.

Avtalet tillämpas inte när konkurrensförfarandet beror på transportörens konkurs.

2 §

Förhandlingsförfarandet efter att konkurrensutsättningen avgjorts och uppsägning av arbetstagare

Om en transportör, som förlorat i en anbudsgivning och omfattas av lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), med anledning av en inskränkning av verksamheten är tvungen att minska på personalen, ska sådana förhandlingar som avses i lagen om samarbete inom företag inledas senast inom två veckor från det att anbudsgivningen avgjordes. I samarbetsförhandlingarna iakttas en förhandlingstid på högst tre veckor.

En transportör som förlorat får inte på grund av konkurrensutsättningen säga upp arbetstagare förrän samarbetsförhandlingarna har förts. Om den förlorande transportören på grund av konkurrensutsättningen är tvungen att säga upp arbetstagare, kan arbetstagarna i fråga sägas upp efter avslutade samarbetsförhandlingar så att anställningsförhållandena upphör senast när skötseln av föremålet för konkurrensutsättningen övergår på den vinnande transportören.

Om en transportör, som förlorat i en anbudsgivning men inte omfattas av lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), med anledning av en inskränkning av verksamheten är tvungen att minska på personalen, ska transportören genomföra uppsägningarna senast inom fyra veckor från det att anbudsgivningen avgjordes. Anställningsförhållandena upphör senast när skötseln av föremålet för konkurrensutsättningen övergår på den vinnande transportören.

En transportör som förlorat ska genast överlämna uppgifter om uppsagda arbetstagare (namn, kontaktuppgifter) till den transportör som vunnit anbudsgivningen. Om en uppsagd arbetstagare förbjuder utlämningen av sina uppgifter till den transportör som vunnit anbudsgivningen, tillämpas inte 3 §, 5 § och 6 § i detta avtal på arbetstagaren i fråga.

3 §

Anställning av tilläggspersonal

Om en transportör som vunnit anbudsgivningen tänker anställa nya arbetstagare på den grund att företaget vunnit anbudsgivningen, förbinder sig parterna att se till att

- den transportör som vunnit anbudsgivningen anställer behövliga nya arbetstagare så att arbete erbjuds de arbetstagare som den förlorande transportören sagt upp på grund av den förlorade anbudsgivningen och som är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån och vars kontaktuppgifter den förlorande transportören har överlämnat till den vinnande transportören, och
- den vinnande transportören erbjuder arbete inom två månader från det att anbudsgivningen avgjordes. De arbetstagare som är arbetssökande och som har erbjudits arbete av den vinnande transportören ska uppge om de är villiga att ta emot arbetet inom två veckor från det arbetet erbjöds. Därefter ska den vinnande transportören inom tre veckor ingå arbetsavtal med behövliga arbetstagare hos den förlorande transportören.

Den transportör som vunnit anbudsförloppet är dock inte skyldig att erbjuda arbete eller anställa sådana arbetstagare vars anställningsförhållande den vinnande transportören tidigare har sagt upp av en anledning som beror på arbetstagaren.

Förutsättningen för att inleda ett anställningsförhållande hos den vinnande transportören är utöver de allmänna principerna i arbetsavtalslagen att

- arbetstagaren som sagts upp av den förlorande transportören inte förbjuder denna transportör att lämna ut uppgifter om honom eller henne till den vinnande transportören, anmäler sig så fort som möjligt enligt detta avtal som arbetssökande till arbets- och näringsbyrån samt i övrigt följer regler och tider för tillvägagångssätt enligt detta avtal;
- arbetstagarens anställningsförhållande hos den förlorande transportören inte genom avtal mellan parterna har upphört före föremålet för anbudsförloppet övergår till den vinnande transportören, inte har upphört på grund av arbetstagaren själv eller den förlorande arbetsgivaren på grund av en anledning som beror på arbetstagaren;
- arbetstagaren har för att visa att han eller hon är lämplig för arbetsuppgiften i fråga, om den vinnande transportören så kräver, genomgått en hälsogranskning för nyanställning och har konstaterats vara lämplig; och

- den vinnande transportörens behov av arbetskraft inte har minskat efter att arbetsavtalet har ingåtts på de grunder som nämns i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §

Beräkning av tidsfrist

Om den dag en tidsfrist enligt 2 § eller 3 § ovan löper ut är en lördag, söndag, kyrklig helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton, anses tidsfristen löpa ut första vardagen efter denna helgdag.

5 §

Anställningsvillkor som ska iakttas vid konkurrensutsättning av trafik

I anställningsvillkoren för arbetstagare som i enlighet med 3 § övergår till anställning hos den transportör som vunnit anbudsgivningen iakttas kollektivavtalet som är bindande för den vinnande transportören.

Anställningsförhållandets längd för en arbetstagare som i enlighet med 3 § övergår till anställning hos den transportör som vunnit anbudsgivningen förblir lika lång som den var före övergången vid fastställandet av löneklass samt semesterlön, lön för sjuktid och uppsägningstider.

Föregående stycke ändras till följande fr.o.m. de konkurrensutsättningar där anbud ska lämnas senast 1.2.2014 eller senare:

Anställningsförhållandets längd för en arbetstagare som i enlighet med 3 § övergår till anställning hos den transportör som vunnit anbudsgivningen förblir lika lång som den var före övergången vid fastställandet av löneklass samt semester, lön för sjuktid, uppsägningstider samt tjänsteårstillägg enligt kollektivavtalet för serviceverkstäder.

En arbetstagare som övergår till anställning hos en ny arbetsgivare har efter att trafiken överförts på den nya transportören rätt till den första semestern såsom om arbetsgivarbytet inte hade skett. Semester ska ges senast inom fyra månader efter övergången, om övergången sker under sommarsemesterperioden.

Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om beviljande av semester mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarnas representanter. Arbetstagaren ska uttrycka sitt önskemål om semester inom två veckor från anställningens början.

Om inte arbetstagaren meddelar något annat ska den förlorande transportören betala den semesterersättning som förfallit till betalning och semesterpremien som ackumulerats fram till tidpunkten för

övergången till den nya arbetsgivaren, som överför pengarna till arbetstagarens lönekonto när den nya arbetsgivaren har meddelat om att semester har tagits ut.

6 §

Uppsägningstid i vissa fall

Om den arbetsgivare som vunnit anbudsförfarandet trots ovan nämnda bestämmelser är skyldig att anställa mer av den förlorande transportörens personal som hotas av arbetslöshet än vad som behövs för att sköta den vunna linjen eller linjerna, har arbetsgivaren då rätt att säga upp arbetstagare med två veckors uppsägningstid.

Om arbetstagare som sagts upp av det förlorande företaget blir arbetslösa eftersom den transportör som vunnit anbudsförfarandet inte anställer dem eftersom det vinnande företaget behöver färre nya arbetstagare än vad den förlorande transportören säger upp, tillämpas uppsägningstiden enligt 6 § 4 punkten i kollektivavtalet för busspersonalen på arbetstagarna. En förutsättning är dessutom att arbetstagaren har följt regler och tider för tillvägagångssätt enligt detta avtal.

7 §

Lagstiftning om omställningsskydd

Parterna är eniga om att bestämmelserna i lagen om samarbete i företag som trätt i kraft i samband med lagstiftningen om omställningsskydd eller bestämmelserna i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen inte ska tillämpas på dem som omfattas av detta avtal.

I en sådan situation där arbetstagarens anställningsförhållande fortgår utan avbrott vid övergången till anställning hos den transportör som vunnit anbudsförfarandet tillämpas inte bestämmelserna i 7:e kapitlet 12 – 14 § i arbetsavtalslagen, 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård eller 16 § 4 mom. i lagen om samarbete inom företag.

Tillämpningsanvisning

Beträffande tillämpandet av omställningsskyddet har förbunden skrivit ett skilt protokoll 5.1.2017.

8 §

Uppföljningsgrupp

De parter som undertecknat avtalet utser två representanter vardera till uppföljningsgruppen för detta avtal som har till uppgift att följa upp hur avtalet fungerar. Uppföljningsgruppen samlas omedelbart på kallelse av någondera parten vid behov tillsammans med behöriga Arbetskraftsmyndigheter för att komma överens om de specialarrangemang som ska trygga en smidig övergång för Arbetskraften vid en konkurrensutsättning.

Uppföljningsgruppen ser till att syftet med detta avtal uppnås.

9 §
Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2013 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Detta avtal iakttas som en del av kollektivavtalet för busspersonalen och kollektivavtalet för serviceverkstäder mellan de undertecknade parterna.

Detta avtal som har gjorts upp i två likalydande exemplar och som genom förbundens underskrifter anses vara justerat och godkänt är giltigt och förpliktande på samma sätt som kollektivavtalet för busspersonalen och kollektivavtalet för serviceverkstäder.

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND RF

BILAGA: AVTAL OM TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH TIDTABELLER GÄLLANDE TRAFIKERINGSAVTALET FÖR ÖVERGÅNGSPERIODEN SOM SKA IAKTTAS SOM EN DEL AV KOLLEKTIVAVTALEN FÖR BUSSPERSONALEN OCH SERVICEVERKSTÄDER

1 §

Förbunden avtalar om följande tillvägagångssätt och tidtabeller gällande Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretags trafikeringsavtal baserade på kollektivtrafik tillstånd (kollektivtrafiklag 62 §),

- vars giltighetstid löper ut 30.6.2014–2.12.2019,
- som inte omfattas av det s.k. Lonka-avtalet för huvudstadsregionen, Åbo, Björneborg eller Tammerfors eller det s.k. riksomfattande Lonka-avtalet mellan förbunden, och
- där myndigheten enligt kollektivtrafiklagen inte har ingått nya trafikeringsavtal gällande dessa ännu 8 månader före det innevarande trafikeringsavtalet löper ut.

1. Bolag som omfattas av lagen om samarbete i företag (334/2007)

Transportören ska inleda förhandlingar som avses i lagen om samarbete i företag 7–8 månader innan det innevarande trafikeringsavtalet löper ut, beroende på hurvida man enligt 51 § tillämpar en förhandlingstid på 14 dagar eller 6 veckor (= 6 mån. + 14 dagar/6 v. + 5 dagar).

Om man efter att trafikeringsavtalet löper ut eller på grund av att trafikeringsavtalet ändras blir tvungen att säga upp arbetstagare, kan transportören säga upp arbetstagarna i fråga efter samarbetsförhandlingarna efter att myndigheten fattat ett trafikeringsbeslut så att anställningsförhållandena upphör senast den dag trafikeringsavtalet löper ut.

Om myndigheten däremot inte fattat ett beslut om trafikeringsavtal ännu 3 månader före det innevarande trafikeringsavtalet löper ut, kan transportören då säga upp arbetstagarna i fråga så att anställningsförhållandena upphör senast den dag trafikeringsavtalet löper ut.

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen bestäms enligt den oavkortade uppsägningstiden.

2. Bolag som inte omfattas av lagen om samarbete i företag (334/2007)

Om man efter att trafikeringsavtalet löper ut eller på grund av att trafikeringsavtalet ändras blir tvungen att säga upp arbetstagare, kan transportören säga upp arbetstagarna i fråga efter att myndigheten fattat ett trafikeringsbeslut så att anställningsförhållandena upphör senast den dag trafikeringsavtalet löper ut.

Om myndigheten däremot inte fattat ett beslut om trafikeringsavtal ännu 3 månader före det innevarande trafikeringsavtalet löper ut, kan transportören då säga upp arbetstagarna i fråga så att anställningsförhållandena upphör senast den dag trafikeringsavtalet löper ut.

Arbetstagarens rätt till sysselsättningsledighet enligt 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen bestäms enligt den oavkortade uppsägningstiden.

3. Återkallelse av uppsägning

Om transportören får kännedom om till exempel ett nytt trafikeringsavtal efter uppsägningen men före det innevarande trafikeringsavtalet löper ut, tillämpas arbetsavtalslagen vid återkallelse av uppsägningar.

2 §

Förbunden konstaterar följande om i vilken ordning arbete bjuds ut i vissa situationer:

Först erbjuds arbete till arbetstagare som sagts upp på grund av trafikörens ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker vars uppsägningstid ännu pågår och vars anställningsförhållande därmed inte ännu har upphört.

Därefter erbjuds arbete till arbetstagare som sagts upp på grund av trafikörens ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker vars anställningsförhållande redan har upphört men som ännu omfattas av återanställningsskyldigheten enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Sist erbjuds arbete till de arbetstagare som omfattas av det s.k. Lonka-avtalet och som den förlorande transportören har sagt upp enligt Lonka-avtalet.

KOMMUNFÖRTECKNINGEN I 16 § 1 PUNKTEN I KOLLEKTIVAVTALET

Alahärmä	Honkajoki	Kaustby	Kökar
Alajärvi	Houtskär	Keitele	Lahtis
Alastaro	Huittinen	Kelviå	Laihela
Alavieska	Humppila	Kemi	Laitila
Alavus	Hyrnsalmi	Kemijärvi	Lammi
Anjalankoski	Hyvinge	Keminmaa	Lapinlahti
Artsjö	Hämeenkoski	Kempele	Lappajärvi
Asikkala	Högfors	Kerimäki	Lappi
Askola	Ii	Kervo	Lappo
Aura	Iisalmi	Kestilä	Lapträsk
Birkala	Ikalas	Kesälahti	Larsmo
Björnå	Ilmajoki	Keuruu	Laukas
Björneborg	Ilomants	Kihniö	Lavia
Borgnäs	Imatra	Kiihtelysvaara	Lehtimäki
Borgå	Ingå	Kiikala	Leivonmäki
Brahestad	Iniö	Kiikoinen	Lemi
Brändö	Itis	Kiiminki	Lemland
Bötom	Jaala	Kimito	Lempäälä
Dragsfjärd	Jakobstad	Kinnula	Lemu
Eckerö	Jalasjärvi	Kisko	Leppävirta
Ekenäs	Janakkala	Kitee	Lestijärvi
Elimäki	Jockis	Kittilä	Liekka
Enare	Joensuu	Kiukainen	Liljendal
Eno	Jomala	Kiuruvesi	Lillkyro
Enonkoski	Jorois	Kivijärvi	Limingo
Enontekis	Joutsa	Kjulo	Liperi
Esbo	Joutseno	Kodisjoki	Lochteå
Etseri	Juankoski	Kolari	Loimaa
Eura	Jurva	Konnevesi	Loimaa kommun
Euraåminne	Juuka	Kontiolahti	Lojo
Evijärvi	Juupajoki	Korpilahti	Loppi
Finby	Juva	Korpo	Lovisa
Finström	Jyväskylä	Korsholm	Luhanka
Forssa	Jyväskylä landskom-	Korsnäs	Lumijoki
Fredrikshamn	mun	Kortesjärvi	Lumparland
Föglö	Jämijärvi	Koski	Lundo
Geta	Jämsä	Kotka	Luopioinen
Grankulla	Jämsänkoski	Kouvola	Luumäki
Gustavs	Kaavi	Kristinestad	Luvia
Haapajärvi	Kajana	Kronoby	Längelmäki
Haapavesi	Kalajoki	Kuhmalahti	Maaninka
Halikko	Kalvola	Kuhmo	Malax
Halsua	Kangasala	Kuhmoinen	Mariehamn
Hammarland	Kangaslampi	Kuivaniemi	Marttila
Hangö	Kangasniemi	Kullaa	Masku
Hankasalmi	Kankaanpää	Kumlinge	Maxmo
Harjavalta	Kannonkoski	Kumo	Mellilä
Hartola	Kannus	Kuopio	Merijärvi
Hattula	Karinainen	Kuortane	Merimasku
Hauho	Karis	Kurikka	Miehikkälä
Haukipudas	Karislojo	Kuru	Mietoinen
Haukivuori	Karleby	Kuusamo	Mouhijärvi
Hausjärvi	Karlö	Kuusankoski	Muhos
Heinola	Karstula	Kuusjoki	Multia
Heinävesi	Karttula	Kylmäkoski	Muonio
Helsingfors	Karvia	Kyrkslätt	Muurame
Himanka	Kaskö	Kyyjärvi	Muurla
Hirvensalmi	Kauhajoki	Kärkölä	Mynämäki
Hollola	Kauhava	Kärsämäki	Mäntsälä

Mänttä	Pyhäranta	Sumiainen	Viitasaari
Mäntyharju	Pyhäselkä	Sund	Viljakkala
Mörskom	Pylkönmäki	Suodenniemi	Villmanstrand
Nagu	Pyttis	Suolahti	Villnäs
Nakkila	Påmark	Suomenniemi	Vilppula
Nastola	Pälkäne	Suomusjärvi	Vimpeli
Nilsinä	Pöytyä	Suomussalmi	Virdois
Nivala	Rantasalmi	Suonenjoki	Virolahti
Nokia	Rantsila	Sysmä	Vuolijoki
Norrmark	Ranua	Säkylä	Vårdö
Nousis	Raumo	Taipalsaari	Värtsilä
Nummi-Pusula	Rautalampi	Taivalkoski	Västanfjärd
Nurmes	Rautavaara	Tammela	Vörå
Nurmijärvi	Rautjärvi	Tammerfors	Ylihärmä
Nurmo	Reisjärvi	Tarvasjoki	Yli-li
Nykarleby	Renko	Tavastehus	Ylikiiminki
Nyslott	Reso	Tavastkyro	Ylistaro
Nystad	Riihimäki	Tervo	Ylivieska
Nådendal	Rimito	Tervola	Ylämaa
Närpes	Ristiina	Tohmajärvi	Yläne
Oravais	Ristijärvi	Toholampi	Ylöjärvi
Orimattila	Rovaniemi	Toijala	Ypäjä
Oripää	Rovaniemi	Toivakka	Åbo
Orivesi	landskommun	Torneå	Äetsä
Oulainen	Ruokolahti	Träskända	Äänekoski
Oulunsalo	Ruovesi	Tusby	Östermark
Outokumpu	Rusko	Tuulos	Övertorneå
Padasjoki	Ruukki	Tuupovaara	
Paltamo	Rääkkylä	Tuusniemi	
Pargas	S:t Karins	Tyrnävä	
Parikkala	S:t Michel	Tövsala	
Parkano	Saari	Töysä	
Pedersöre kommun	Saarijärvi	Uleåborg	
Pelkosenniemi	Sagu	Ulfsby	
Pello	Sahalahti	Ullava	
Pemar	Salla	Urjala	
Perho	Salo	Utajärvi	
Pernå	Saltvik	Utsjoki	
Pertteli	Sammatti	Uukuniemi	
Pertunmaa	Sastmola	Uurainen	
Peräseinäjoki	Savitaipale	Vaala	
Petäjävesi	Savonranta	Vahto	
Pieksämäki	Savukoski	Valkeakoski	
Pieksänmaa	Seinäjoki	Valkeala	
Pielavesi	Sibbo	Valtimo	
Pihtipudas	Sievi	Vammala	
Piippola	Siikainen	Vampula	
Pikis	Siikajoki	Vanda	
Pojo	Siilinjärvi	Varkaus	
Polvijärvi	Simo	Varpaisjärvi	
Posio	Sjundeå	Vasa	
Pudasjärvi	Sodankylä	Vehmaa	
Pukkila	Soini	Vehmersalmi	
Pulkvila	Somero	Velkua	
Punkaharju	Sonkajärvi	Vesanto	
Punkalaidun	Sotkamo	Vesilahti	
Puolanka	Sottunga	Vetil	
Puumala	Storkyro	Vichtis	
Pyhäjoki	Storå	Vieremä	
Pyhäjärvi	Strömfors	Vihanti	
Pyhäntä	Sulkava	Viiala	



Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

Kontor och postadress: Klubbekrigarvägen 7, 00400 Helsingfors
Telefon: 09 4789 9480 (växel)
Fax: 09 5883 995
E-post: fornamn.efternamn@alt.fi
Webbplats: www.alt.fi

Verkställande direktör	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Ledande expert	Olli Rauhamaa	09 4789 9363
Ledande expert	Petri Verronen	09 4789 9372
Sakkunnig	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Sakkunnig	Sanna Penttilä	09 4789 9381



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

Kontor: John Stenbergs strand 6, Helsingfors
Postadress: PB 313, 00531 Helsingfors
Telefon: 09 613 110 (växel)
Fax: 09 739 287
E-post: fornamn.efternamn@akt.fi
Webbplats: www.akt.fi

AKT:s regionkontor:

Helsingfors

Grönnäsgratan 5
00530 Helsingfors
Tfn: 09 6131 1402
Regionfunktionär
Jari Korhonen
mobil: 0500 472 919
Regionfunktionär
Sami Hägg
mobil: 045 235 5215

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Tfn: 013 511 1411
Regionfunktionär
Pekka Lehtonen
mobil: 050 336 7780

Jyväskylä

Ilmarisenkatu 2 LH 24
40100 Jyväskylä
Tfn: 014 443 1421
Regionfunktionär
Pentti Hämäläinen
mobil: 0400 239 940

Kotka

Puutarhakatu 12
48100 Kotka
Tfn: 05 740 1431
Regionfunktionär
Timo Meriläinen
mobil: 0400 905 502

Lahtis

Rautatiekatu 19 A 31
15110 Lahtis
Tfn: 03 526 0551
Regionfunktionär
Ari Lehtola
mobil: 0400 580 839

Uleåborg

Mäkelininkatu 31
90100 Uleåborg
Tfn: 08 870 1441
Regionfunktionär
Jari Haaranieni
mobil: 040 506 3376

Björneborg

Isolinnankatu 24, vån 2
20800 Björneborg
Tfn: 02 543 1451
Regionfunktionär
Jouni Nylund
mobil: 040 590 0889

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 Rovaniemi
Tfn: 016 459 1461
Regionfunktionär
Reino Rautajoki
mobil: 040 718 2618

Tammerfors

Rautatiekatu 10, vån. 6
33100 Tammerfors
Tfn: 03 230 1510
Regionfunktionär
Jari Mäkitalo
mobil: 040 519 7191

Åbo

Mariegatan 6 b
20100 Åbo
Tfn: 02 450 1541
Regionfunktionär
Jari Matilainen
mobil: 040 703 5695

Vasa

Storalånggatan 43
65100 Vasa
Tfn: 06 220 1561
Regionfunktionär
Tuulikki Aikio
mobil: 0400 762 689