

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

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



# **Kollektivavtal för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditionsbranschen**

1.2.2017–31.1.2021

## Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

PB 62 (Södra kajen 10), 00131 Helsingfors  
Telefon 020 595 5000

Anställningsfrågor	Vicehäradshövding Kaj Schmidt	020 5955 057
	Vicehäradshövding Anne Jansson	020 5955 039
Assistent	Niina Korpi	020 5955 052

## Innehållsförteckning

1 § Avtalets tillämpningsområde.....	1
2 § Avtal mellan centralorganisationerna .....	1
3 § Avtalets bundenhet och skyldigheten att iaktta avtalet .....	1
4 § Arbetsfredsförpliktelse.....	1
5 § Organisationsfrihet.....	2
6 § Uppkomsten av anställningsförhållande .....	2
7 § Avslutande av anställningsförhållande .....	2
8 § Arbetstid .....	3
9 § Ersättning för övertid- och söndagsarbete .....	4
10 § Ordinarie och tillfälliga arbetstagare.....	5
10a § Underleverans .....	6
11 § Lönegrunder.....	6
12 § Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten.....	7
13 § Ackordlön .....	7
14 § Särskilda tillägg .....	10
15 § Skyddsklädsel och skyddskor.....	10
16 § Dags- och måltidspenning .....	10
17 § Lön för resetid.....	11
18 § Lönebetalning .....	11
19 § Lön för sjuktid och under moderskaps- och faderskapsledighet.....	11
20 § Läkarundersökningar .....	13
21 § Tillfällig frånvaro .....	14
22 § Grupplivförsäkring.....	16
23 § Semester.....	16
24 § Semesterpenning.....	16
25 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar .....	17
26 § Förtroendemännen .....	17
27 § Arbetarskyddsfullmäktigs befrielseledighet.....	19
28 § Ombud .....	21
29 § Lokala avtal .....	21
30 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	21
31 § Sammankomster på arbetsplatsen.....	22
32 § Särskilda bestämmelser .....	23
33 § Avtalets giltighetstid och uppsägning.....	23

<b>Protokoll som gäller hamnarbetstagarna inom speditjonsbranschen.....</b>	<b>24</b>
<b>Underteckningsprotokoll för förnyelse av kollektivavtalet för lagerterminal- och hamnarbetstagare inom speditjonsbranschen .....</b>	<b>28</b>
<b>Lagerterminalarbetstagarnas löner.....</b>	<b>36</b>
<b>Hamnarbetstagarnas löner .....</b>	<b>36</b>
<b>Förkortning av arbetstiden för terminalarbetstagare inom speditjonsbranschen .....</b>	<b>37</b>

# Kollektivavtal för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditionsbranschen

## 1 § Avtalets tillämpningsområde

1. I det här avtalet fastställs arbetsvillkoren för arbetstagare som arbetar i hamnar och i lagerterminaler, lager och s.k. lagerhotell hos speditionsföretag och transport- och transportförmedlingsföretag som bedriver internationella transporter och som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet för Specialbranscherna rf.
2. Hamnarbetstagarnas arbetsvillkor bestäms i enlighet med det här kollektivavtalet, i fall det inte har avtalats annorlunda i det bifogade protokoll som gäller dem.

### **Protokollsanteckning:**

Om avtalet som tillämpas i terminaler belägna på hamnområden har överenskommit i det bifogade protokollet om hamnarbetstagare.

## 2 § Avtal mellan centralorganisationerna

Avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna (Servicearbetsgivarna/FFC) iakttas som en del av det här kollektivavtalet.

Förtroendemannaavtalet 29.9.1995

Avtalet om uppörd av medlemsavgifter till fackföreningar 3.4.1989

Avtalet om samarbete 10.5.2001

## 3 § Avtalets bundenhet och skyldigheten att iakttä avtalet

1. Det här kollektivavtalet binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller som har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

De som är bundna vid avtalet är skyldiga att noggrant iakttä det och se till att föreningar som lyder under dem liksom arbetsgivare och arbetstagare som hör till föreningarna inte bryter mot bestämmelserna i avtalet.

## 4 § Arbetsfredsförpliktelse

1. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att underföreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
2. Följderna av överträdelser mot bestämmelserna i kollektivavtalet bestäms utgående från den kollektivavtalslag som gäller vid tidpunkten då avtalet undertecknas med beaktande av vad som särskilt har avtalats om mellan centralorganisationerna med tanke på lagförändringen som gäller förhöjning av plikt.

## 5 § Organisationsfrihet

Bland parterna i det här kollektivavtalet och dem som är bundna vid avtalet iakttas organisationsfrihet.

## 6 § Uppkomsten av anställningsförhållande

1. Förbunden rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligt. I fall arbetsavtalet ingås muntligt ska arbetsgivaren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge arbetstagaren en skriftlig utredning i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen över de centrala villkoren som gäller i anställningsförhållandet.
2. I fall det tillämpas provotid i anställningsförhållandet ska parterna komma överens om provotiden när arbetsavtalet ingås. Provotiden omfattar då tre månader. I en visstidsanställning som varar under sex månader får provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

Bestämmelsen ändras fr.o.m. 1.8.2018 och lyder på följande sätt:

I fall det tillämpas provotid i anställningsförhållandet ska parterna komma överens om provotiden när arbetsavtalet ingås. Den maximala provotiden bestäms enligt arbetstidslagen.

3. Arbetsgivaren gör upp en särskild förteckning över de fastanställda arbetstagarna.
4. Anlitandet av timavlönade arbetstagare aktualiseras främst i situationer då behovet av arbetskraft som behövs för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras tillfälligt eller tidsmässigt begränsat överstiger möjligheterna att anlita den fasta personalen.
5. Förtroendemannen har rätt att få information om utomstående arbetskraft som behövs inom företaget.

## 7 § Avslutande av anställningsförhållande

1. För arbetsgivarens del ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstid	Anställningens oavbrutna längd
14 dagar	högst 1 år
en månad	över 1 år och högst 4 år
2 månader	över 4 år och högst 8 år
4 månader	över 8 år och högst 12 år
6 månader	över 12 år

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

Uppsägningstid	Anställningens oavbrutna längd
14 dagar	högst 5 år
en månad	över 5 år

Ovannämnda uppsägningstider gäller emellertid inte fall där arbetsavtalet i enlighet med lagen kan avslutas utan att uppsägningstid iakttas.

2. Tillfälliga arbetstagare anställs utan uppsägningstid. Arbetstagaren får inte sluta erbjudas arbete på någon osaklig eller diskriminerande grund.
3. När en arbetstagare är frånvarande på grund av förlossning eller graviditet, bestäms hennes uppsägningsskydd i enlighet med 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.

## 8 § Arbetstid

1. Arbetstiden bestäms i enlighet med arbetstidslagen.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Arbetsveckan inleds på måndagen.

Förbunden rekommenderar att morgonskiftet är mellan 6–15, kvällsskiftet mellan 14–23 och nattskiftet mellan 22–06 i treskiftsarbete.

3. Arbetsveckan kan också ordnas på det sätt som anges i 6 § 2 mom. och i 12 § i arbetstidslagen.
4. Avvikande från ovan nämnda lagbestämmelser har de undertecknande organisationerna i enlighet med 9 § i arbetstidslagen avtalat om att:

Den ordinarie arbetstiden kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar högst 40 timmar per vecka under en sexveckorsperiod, förutsatt att det på förhand har gjorts upp ett arbetstidsschema åtminstone för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet och att den ordinarie arbetstiden inte får överskrida tio (10) timmar per dygn och inte heller 50 timmar per vecka.

5. Om måltids- och kaffepauser ingås lokala avtal inom de gränser som lagen föreskriver. En arbetstagare har rätt till två kaffepauser per dag. Om tidpunkterna för måltids- och kaffepauserna avtalas lokalt och det lokala avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor.
6. Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar. Lördag efter påsk och jul är också lediga dagar, om inte produktionstekniska skäl kräver annat.

Under söckenhelgsveckor förkortas arbetstiden fr.o.m. år 2002 av långfredag, annandag påsk och midsommarafton liksom av Kristi himmelfärdsdag. Arbetstiden förkortas under söckenhelgsveckorna också av nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul då dessa infaller mellan måndag och fredag.

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att månadslönen sänks. Arbetstidsförkortningen genomförs så att det för varje dag som förkortar arbetstiden ges en ledig dag under den aktuella veckan, veckan innan eller senast under följande vecka.



7. Arbetstagaren ges under varje kalendervecka två lediga kalenderdagar och två lediga veckoslut i månaden. En ledig dag är ett kalenderdygn.

Till bestämmelsen fogas ett nytt stycke fr.o.m. 1.2.2018 enligt följande:

Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala om att de ledigheter som ska ges under en kalendervecka (två kalenderdagar) i skiftarbete kan ges under en utjämningsperiod på högst fyra veckor. Minst en ledig kalenderdag ska dock ges per vecka.

8. Förbunden är ense om att arbetsskift på mindre än fyra timmar inte ska tillämpas på arbetsplatsen, såvida inte arbetstagarens behov eller en annan grundad anledning kräver det.
9. Arbete som utförs under tiden 23.00–06.00 är nattarbete. Nattarbete får enligt arbetstidslagen utföras i arbete som uppdelats i två skift, dock högst till klockan 1, och i arbete som uppdelats i tre eller flera skift. Vidare fastställer arbetstidslagen att nattarbete får utföras i service- och reparationsarbeten som är nödvändiga för att hålla i gång det normala arbetet i företag eller arbeten som inte kan utföras samtidigt med det normala arbetet eller som är nödvändiga för att förhindra eller begränsa skador.

## **9 § Ersättning för övertid- och söndagsarbete**

1. Övertidsarbete får utföras med arbetstagarens samtycke inom de gränser som lagen tillåter.
2. När ett arbetstidsschema i enlighet med 8 § 4 mom. tillämpas, räknas som övertid per dygn arbete som utförs utöver det ordinarie arbetet som ingår i förteckningen över arbetstimmar i enlighet med arbetstidsschemat och som inte är mertidsarbete.

Som övertidsarbete per vecka räknas arbete som utförs utöver veckoarbetstiden i enlighet med arbetstidsschemat och som inte är övertidsarbete per dygn eller mertidsarbete. För övertid per vecka som utförts på en lördag betalas lön förhöjd med 50 procent.

3. För övertid per dygn betalas för de första två timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
4. När en arbetstagare utför skiftarbete betalas för övertidstimmar efter kvällsskiftet lön förhöjd med 100 %.
5. För arbete som utförs på söndag och helgdagar liksom på självständighetsdagen och första maj betalas lön förhöjd med hundra (100) procent. Övertidsarbete som utförs på söndag ersätts med hundra procent.
6. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om mekanismer för att byta ut den lön som betalas för mertids- och övertidsarbete mot motsvarande ledighet.

Ordinarie arbetstagare är heltidsanställda eller deltidsanställda. För deltidsanställda arbetstagare ska det i arbetsavtalet fastställas en minimiarbetstid per vecka eller per sådan utjämningsperiod som avses i 8 § 4 punkten.

**Protokollsanteckning 1:**

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidsanställda mertidsarbete regleras i arbetsavtalslagen.

Om en deltidsanställd arbetstagares faktiska ordinarie arbetstid under ett halvår väsentligen har överskridit den minimiarbetstid som fastställts i arbetsavtalet på grund av att det arbete arbetsgivaren kan erbjuda har ökat, justeras villkoret gällande minimiarbetstid i arbetsavtalet på arbetstagarens eller förtroendemannens begäran så att det överensstämmer med den faktiska arbetstiden i genomsnitt per vecka eller under en utjämningsperiod. Granskningsperioden för den faktiska ordinarie arbetstiden är 1.2–31.7 eller 1.8–31.1.

**Tillämpningsanvisning:**

Den ordinarie arbetstiden anses väsentligen ha överskridits om den faktiska arbetstiden är i genomsnitt minst 20 procent längre än den minimiarbetstid som fastställts i arbetsavtalet.

När man räknar ut den faktiska arbetstiden beaktas endast ordinarie arbetstimmar till följd av en bestående ökning av det arbete arbetsgivaren kan erbjuda.

När det arbete arbetsgivaren har att erbjuda ökar tillfälligt, kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att förlänga arbetstiden under en viss tid. Förlängningstimmar som genomförts på detta sätt beaktas inte när man beräknar den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under den ifrågavarande granskningsperioden.

Mertidstimmar som utförts på grund av sjukdom, semester och andra vikariat beaktas inte när man räknar ut den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under ifrågavarande granskningsperiod.

En arbetstagare kan anställas för viss tid på de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

**Protokollsanteckning 2:**

Anlitande av utomstående eller tillfälliga arbetstagare aktualiseras endast i sådana fall där en betydande ökning av godshanteringen eller annat arbete har ägt rum och till följd av vilken den arbetskraft som behövs för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras tillfälligt eller tidsmässigt begränsat överstiger möjligheterna att anlita den fasta personalen. Av en tillfällig arbetstagares arbetsavtal ska framgå minimiarbetstiden per vecka eller hur arbetstagaren kallas till arbete (t.ex. särskilt inkallande till arbete). Utomstående eller tillfällig arbetskraft anlitas inte till följd av regelbundna

belastningsvariationer som äger rum inom företaget, om man inte lokalt avtalar om annat i enlighet med 29 § i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 2 gäller inte underleverans.

## 10a § Underleverans

I avtal om underleverans som företagen ingår ska ett villkor ingå enligt vilket underleverantörer förbinder sig att tillämpa det allmänna kollektivavtalet inom branschen på arbetstagare som utför underleveransarbete inom företaget och att uppfylla bestämmelserna i arbets- och sociallagstiftningen. Företag som anlitar underleverantörer ska informera underleverantören om innehållet i ovan nämnda bestämmelser och framhålla att iakttagandet av dem utgör en del av underleveransavtalet.

Huvudförtroendemannen har rätt att få uppgifter om underleverantörerna och den arbetskraft som arbetar för underleverantörerna på arbetsplatsen. Om huvudförtroendemannen vid det företag som anlitar underleverans har befogad anledning att misstänka att underleverantören handlar i strid med det allmänna kollektivavtalet eller ovan nämnda lagstiftning ska användarföretaget utreda frågan och underrätta huvudförtroendemannen om utredningen.

Ifall det mellan det företag som anlitar underleverans och dess huvudförtroendeman uppstår meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av den här bestämmelsen hänskjuts ärendet på någondera partens begäran för avgörande hos den av avtalsparterna tillsatta delegationen för grå ekonomi. På förslag av en medlem i delegationen har delegationen rätt att på begäran få tillgång till arbetstids- och löneuppgifter från det företag som är föremål för meningsskiljaktigheten.

### **Protokollsanteckning:**

Utredningen får inte innehålla uppgifter som omfattas av integritetsskyddet.

## 11 § Lönegrunder

1. Terminalarbetstagarnas löner fastställs som månadslöner.
2. Timlönen som betalas en tillfällig arbetstagare fås genom att den tabellön som betalas de enskilda arbetstagarna delas med 159.
3. I beräkningen av tjänstetiden inom branschen i tjänsteår beaktas den arbetstid som arbetstagaren har arbetat i terminaler eller motsvarande lager och som bilförare eller hjälpkarl i en terminal, vilket vid behov ska verifieras med arbetsintyg.
4. Av avläggandet av yrkesexamen som lagerskötare räknas 8 månader och av avläggandet av en treårig läroplansbaserad grundexamen i logistik på andra stadiet 2 år in i tjänsteåren.
5. Vid omräkningen av en arbetstagares fasta månadslön till timlön eller dagslön för ersättandet av inkomstbortfall eller för beräkningen av de

förhöjda delarna i kollektivavtalet delas arbetstagarens månadslön i omräkningen till timlön med 170 och i omräkningen till dagslön med 21.

Vid beräkningen av lörens rörliga delar används den nedan beräknade genomsnittstimförtjänsten som utgångspunkt, i fall man inte har avtalat om ett annat räknesätt inom företaget.

## 12 § Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten

1. Den genomsnittliga timförtjänsten av de rörliga delarna i arbetstagarens lön beräknas så att den inkomst som arbetstagaren enligt olika avlöningssätt beräknat har fått för arbetstid under de enskilda kvartalen inklusive eventuella tillägg och med undantag av övertids- och söndagstillägg delas med det sammanlagda antalet arbetstimmar under samma kvartal.
2. Per kvartal beräknat används den genomsnittliga timförtjänsten så här:
  - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under 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
  - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under det tredje kvartalet.

## 13 § Ackordlön

1. Vid ackordarbete ska i sammansättningen av ackordlönen som betalas arbetstagare i ackordarbete beaktas prisbestämmelserna som framgår av nedanstående punkter 2–6.
2. Ackordlönen ska prissättas så att arbetstagarens ackordinkomst med normalt ackordarbetstempo stiger 30 % högre än normlönen och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.
3. Del- eller blandackordarbete där en del av lönen betalas som en fast del och en del som rörlig del som bestäms i enlighet med arbetsprestationen, ska prissättas så att arbetstagarens inkomst stiger 30 % högre än normlönen när arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar den normala ackordhastigheten. När arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten ökar ska lörens rörliga del stiga i åtminstone samma förhållande.
4. I fall en arbetstagare utför enstaka prestationslönearbeten kommer man överens om prissättningen med den aktuella arbetsgruppen eller den privata arbetstagaren innan arbetet inleds. Tillfälliga avtal om priset kan ingås då det gäller ett arbete som inte har prissatts tidigare eller om det genomförs en ny prissättning så som beskrivs närmare under punkt 6.
5. Vid ackord- och blandackordarbete garanteras normlönen.
6. I fall det sker ändringar i arbetsmetoderna eller maskinmekaniseringen eller i andra därmed jämförbara faktorer som väsentligt påverkar

arbetsprestationen, genomförs en ny prissättning av prestationslönearbetet med den inkomstnivå som bildats utgående från ovan nämnda punkter 2 och 3.

**Protokollsanteckning:**

I den nya prissättningen av prestationslönearbete som baserar sig på ändringar i faktorer som väsentligt inverkar på arbetsprestationen beaktas sådana ändringar som har dokumenterats enhetligt på arbetsplatsen eller som annars konstateras.

Man ska sträva efter att genomföra den nya prissättningen som orsakas av ändringarna utan onödigt dröjsmål och så att den inte medför väsentliga förändringar i arbetstagarens etablerade inkomstnivå.

7. Provisionslönesystem kan tillämpas i arbete där det med beaktande av arbetets art är ändamålsenligt. I provisionsarbete är normlönen garanterad.

**Protokollsanteckning:**

- 1) Då det är fråga om prestationslönearbete av bestående art som gäller en arbetstagargrupp reserveras förtroendemannen möjlighet att närvara när överenskommelsen om prissättningen ingås.
- 2) När arbetstagarens arbete direkt anknyter till de arbetstagares arbete som utför prestationslönearbete, strävar man efter att, om arbetstagarens arbetstakt förutsätter det, betala prestationslön för arbetet. I fall det i ovan nämnda fall inte är möjligt att betala prestationslön för arbetet, ska i avlöningen av arbetstagaren beaktas hans eller hennes ovan nämnda bundenhet till arbetstakten hos de arbetstagare som utför prestationslönearbete.
- 3) I fall det i arbetet som en arbetstagare utför som prestationsarbete utan hans eller hennes förskyllan uppstår ett avbrott på grund av att en maskin går sönder eller på grund av en annan tillfällig störning som utan avbrott varar i mer än 15 minuter, strävar man efter att ordna annat arbete för arbetstagaren för den här tiden. Om det här arbetet inte kan ordnas med prestationslön, betalas arbetstagaren den normlön som bestämts för det egentliga arbetet förhöjt med förhållandetillägg som eventuellt har avtalats om för det här arbetet. Om annat arbete inte kan ordnas, betalas arbetstagaren för den här tiden den normlön som har bestämts för hans eller hennes egentliga arbete.
- 4) Om en arbetstagare som utför fortgående prestationslönearbete på grund av en annan orsak än den som anges ovan under punkt 3 på arbetsgivarens direktiv tillfälligt förflyttas till tidsarbete, betalas han eller hon för den tid som avbrottet varar, dock för högst sex dagar, lön i enlighet med den genomsnittliga medelinkomsten under föregående redovisningsperiod som kan

betraktas som normal. Om tidsarbetet pågår längre än sex arbetsdagar, betalas tidlön för den tidsarbetstid som följer därpå.

## 14 § Särskilda tillägg

### 1. Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs mellan klockan 16 och 22 betalas ett tillägg för kvällsarbete på 15 procent av tabellönen.

För arbete som utförs mellan klockan 22 och 06 betalas ett tillägg för nattarbete på 25 procent av tabellönen.

### 2. Skiftarbetestillägg

I skiftarbete betalas för kvällsskifttimmarna ett tillägg som uppgår till 15 % och för nattskifttimmarna ett tillägg som uppgår till 25 % av arbetstagarens tabellön.

### 3. Tillägg för lediga dagar

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

### 4. Arbetsspecifikt tillägg

Om en arbetstagares arbetsskicklighet, arbetseffektivitet, arbetserfarenhet eller de krav som arbetet ställer på arbetstagarens väsentligt avviker från den aktuella arbetstagargruppens allmänna medelnivå, kan han eller hon få ett arbetsspecifikt tillägg på 10 % beräknat på tabellönen.

### 5. Nerkylda terminaler

Arbetstagare som enbart arbetar i terminaler som kylts ner till högst + 7 grad betalas ett tillägg som uppgår till 5 % av arbetstagarens tabellön.

## 15 § Skyddsklädsel och skyddskor

Arbetsgivaren skaffar ändamålsenlig skyddsklädsel och skyddskor för sina arbetstagare att användas i arbetet och ser till rengöringen och underhållet av dessa.

Under den kalla årstiden ger arbetsgivaren arbetstagare som arbetar utomhus eller under i övrigt kalla förhållanden tillräckliga skyddskläder som skyddar mot köld och som uppfyller kraven på reflex beroende på hur pass upplyst arbetsplatsen är.

Arbetsgivaren ska byta ut trasiga skyddsskor eller skyddskor som på annat sätt blivit obrukbara i arbetet mot nya.

## 16 § Dags- och måltidspenning

1. I fall en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter måste resa till en annan ort och inte kan ta sig hem till natten, betalas han eller hon förutom inkvarterings- och resekostnaderna även dagpenning i enlighet med statens resereglemente.

Om en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter är tvungen att avlägsna sig från terminalen eller lagret och är förhindrad från att på sedvanligt sätt under måltidsrasten inta måltider hemma, i terminalen eller i lagret och måltidsmöjligheterna på grund av detta väsentligt avviker från

vad som är brukligt, betalas arbetstagaren en måltidspenning som uppgår till det belopp som motsvarar måltidsersättningen enligt skattestyrelsens gällande beslut. Fr.o.m. 1.2.2017 uppgår måltidspenningen till 10,25 €.

**Protokollsanteckning:**

Måltidspenningen i kollektivavtalet granskas varje år i början av februari så att den motsvarar beloppet för måltidsersättningen enligt skattestyrelsens beslut.

## **17 § Lön för resetid**

När en arbetstagare är tvungen att inleda eller avsluta sitt arbete på främmande ort, betalas för resetiden från stationeringsorten till den ort där arbetet inleds eller vice versa grundlön utan att resetiden räknas till arbetstiden.

Arbetstagaren kan ha en stationeringsort. När en arbetstagare är tvungen att inleda eller avsluta sitt arbete på en annan ort än på sin stationeringsort, betalas för resetiden till stationeringsorten eller vice versa grundlön utan att resetiden räknas till arbetstiden.

Med stationeringsort avses terminalområdet eller en annan ort där arbetet inleds och avslutas.

Med stationeringsort avses den kommun där arbetstagarens stationeringsort är belägen, dock så, att huvudförtroendemannen och arbetsgivaren särskilt kommer överens om frågan när det med tanke på de särskilda förhållanden som råder på orten vid den aktuella tidpunkten är motiverat eller då det är påkallat för att man ska kunna erbjuda heltidsarbete.

## **18 § Lönebetalning**

1. De ordinarie arbetstagarnas lön fastställs som månadslön och de tillfälliga arbetstagarnas lön som timlön.

I fall lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, självständighetsdagen eller första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag betalas lönen på föregående vardag.

2. Anmärkningar i anslutning till kontot ska göras före följande lönebetalning.
3. Avtalsparterna rekommenderar att man på de arbetsplatser där det anses befogat enligt överenskommelse med arbetstagaren betalar lönen till banken för överföring till ett konto som arbetstagaren uppgger.

## **19 § Lön för sjuktid och under moderskaps- och faderskapsledighet**

1. När en arbetstagare är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller ett olycksfall och arbetstagaren inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, betalas han eller hon lön för en sjuktid som på begäran ska verifieras med ett läkarintyg som förordnats och bekostats av arbetsgivaren eller med en annan redogörelse som arbetsgivaren godkänner.



I stället för ett läkarintyg kan en hälso- eller sjukvårdare på basis av en utförd undersökning under en epidemi utfärda ett intyg över sjukledighet för högst 3 dagar, då det är svårt att få läkartid eller då företagshälsovårdens eller den allmänna hälsovårdens tjänster inte är tillgängliga. Intyget kan förnyas endast av en läkare.

Arbetsförmågan konstateras i första hand med ett intyg som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett intyg av företagshälsovårdaren. Ett intyg över arbetsförmåga som utfärdats av en annan läkare duger som grund för betalning av lön för sjuktid, om arbetstagaren har en godtagbar anledning till att anlita en annan läkare.

**Protokollsanteckning:**

En godtagbar anledning att anlita en annan läkare kan till exempel bero på sjukdomens omfattning, avstånd, vårdförhållande, tillgången till företagshälsovård eller motsvarande.

I fall ett läkarintyg som förutsätts i 19 § i kollektivavtalet eller en hälsovårdares eller sjukvårdares tjänster de facto inte är tillgängliga vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar, räcker det med att arbetstagaren omedelbart underrättar arbetsgivaren om sin arbetsförmåga. Samtidigt ska arbetstagaren uppge orsaken till att han eller hon inte har tillgång till ett intyg som utfärdats av en läkare eller en hälso- eller sjukvårdare. När hindret för att få ett läkarintyg eller ett intyg av en hälsovårdare eller sjukvårdare har avlägsnats, ska arbetstagaren lämna en redogörelse över sin arbetsförmåga i enlighet med kollektivavtalet till arbetsgivaren.

2. Lön för sjuktid betalas enligt följande:

<b>Anställningsförhållandets längd</b>	<b>Avlönad period / dagar</b>
från början	28
minst 3 år	35
minst 5 år	42
minst 10 år	56

3. När samma sjukdom återkommer inom sju dagar räknas sjuktidsperioderna ihop.
4. För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetstagaren lön för sjuktid har han rätt till den dagpenning som arbetstagaren får från sjukförsäkringen.
5. Grunden för lönebetalning för sjuktid är ersättandet av inkomstbortfall för ordinarie arbetstid.
6. Dagslönen under arbetstagarens sjuktid beräknas genom att månadslönen delas med 21. Lön eller en del av lönen betalas för de dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren.

Till sjuktiden räknas det arbetsskift som inleds på sjukledighetens sista kalenderdag i sin helhet.

7. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål informera arbetsgivaren om att han eller hon har insjuknat och uppge när arbetsförmågan uppskattningsvis upphör.

I fall arbetstagaren avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att omedelbart underrätta arbetsgivaren inleds lönebetalningsskyldighet när meddelandet ges.

I fall en arbetstagare inte är helt arbetsförmögen på grund av en sjukdom eller ett olycksfall kan han eller hon ges andra arbetsuppgifter än de som ingår i 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 arbetstagarens arbetsförmåga ska eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas. Arbetsgivarens beslut över att ge arbetstagaren ersättande arbete ska basera sig på ett medicinskt befogat ställningstagande.

Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de bestämmelser om rutiner som har avtalats om på arbetsplatsen och på en konsultering av företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds reserveras arbetstagaren möjlighet till samtal med företagshälsovårdsläkaren.

8. Tillfälliga arbetstagares lön för sjuktid beräknas så här:

- A. Om det har gjorts upp en arbetsskiftförteckning för arbetstagaren för sjuktiden betalas lönen för sjuktid i enlighet med arbetsskiftförteckningen.

- B. Om sjukdomen är så långvarig att arbetsskiftförteckningen saknas beräknas en genomsnittlig dagslön för arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i 12 § i kollektivavtalet. Divisor 63 för dagslönen för tre månaders förtjänst och som multiplikator det totala antalet arbetsdagar under sjuktiden (fem arbetsdagar per vecka).

- C. I fall det inte är möjligt att räkna ut den genomsnittliga dagslönen i enlighet med 12 § i kollektivavtalet på grund av anställningens korta längd, beräknas dagslönen för hela arbetstiden med hjälp av räkneformeln under punkt B.

9. Arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått utan avbrott i minst sex månader före förlossningen, betalas under moderskapsledigheten lön för samma tidsperioder och enligt samma bestämmelser som under sjuktid.

10. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i minst 6 månader före barnets födelse, betalas under arbetstagarens faderskapsledighet lön enligt bestämmelserna om lön för sjuktid i högst fem arbetsdagar.

## **20 § Läkareundersökningar**

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagares inkomstbortfall till följd av hälsoundersökningar som avses i lagen om företagshälsovård (1384/2001) och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan under arbetsförhållandet och på grund av resor i anslutning till dessa för den tid

som motsvarar förlusten av ordinarie arbetstimmar. Samma bestämmelse tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålskyddslagen (592/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i hälsoskyddslagen (763/94) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

En arbetstagare som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterundersökning, betalar arbetsgivaren även ersättning för omedelbara resekostnader. I fall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagpenning.

I fall undersökningen sker under arbetstagarens lediga tid, betalas arbetstagaren en ersättning för extra kostnader som uppgår till 10,93 €.

2. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för tiden för läkarundersökning och av läkare ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökningar i anslutning till undersökningen som genomförs i syfte att diagnosticera en sjukdom, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

Förutsättning för betalning av ersättning är att läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar ordnas utan onödig förlust av arbetstid. Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för tiden för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

3. I fall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av den här paragrafen.
4. I fall en arbetstagare är tvungen att genomgå en hälsoundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren betraktar undersökningen som förutsättning för anställningen eller för att arbetsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren kostnaderna för läkarundersökningen och därmed eventuellt förknippade laboratorie- eller röntgenundersökningar liksom inkomstbortfallet för förlusten av ordinarie arbetstid, i fall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.
5. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

## **21 § Tillfällig frånvaro**

1. Arbetsgivaren betalar en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige och kommunstyrelsen eller i en valnämnd eller kommitté som har tillsätts utgående från lagen inför statliga eller kommunala val ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som beror på fullmäktiges eller

styrelsens möte eller en sådan valnämnds eller kommittés möte, så att arbetstagaren tillsammans med kommunens ersättning för inkomstbortfall får fulla löneförmåner.

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

2. En arbetstagare har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemarkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är en arbetsdag.

En arbetstagare har rätt att få ledigt med lön 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 och mor- och farföräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

3. När dagen för uppbåd infaller på en dag som är arbetstagarens arbetsdag, betalar arbetsgivaren en arbetstagare som första gången deltar i uppbådet som värnplikten förutsätter lön för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorar. En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

Arbetstagaren betalar arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att en reservist med familj tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner och reservister utan familj tvåtredjedelar (2/3) av dessa.

En tillfällig arbetstagarers lön för reservisttiden beräknas i enlighet med 19 § 6 mom.

Bestämmelsen tillämpas också på personer som med stöd av lagen om befolkningskydd utbildas för särskilda uppgifter inom befolkningskyddet.

4. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till vårdnadshavaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet i enlighet med bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid ges över frånvaron. Det ovan nämnda tillämpas också på ensamförsörjare. På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets vårdnadshavare, i fall den andra vårdnadshavaren till följd av att han eller hon på grund av boende på annan ort till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller medverkan i utbildning eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och vården inte kan ordnas på annat sätt i enlighet med det här momentet. Vid tillämpningen av det här momentet jämföras studier med förvärvsarbete.

## 22 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

## 23 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.
2. En tillfällig arbetstagare som inte ges semester betalas en semesterersättning på 13,5 % för intjänad penninglön utan att den förhöjning som betalas för övertidarbete utöver grundlönen räknas in.
3. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala att semesterlönen betalas på de vanliga lönedagarna.

## 24 § Semesterpenning

1. En arbetstagare som återvänder till arbetet från semestern betalas en semesterpenning som uppgår till 50 procent av semesterlönen.
2. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.
3. Semesterpenningen betalas emellertid, i fall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller när semestern har avslutats vid fortgående anställning har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycker eller har varit förhindrad att arbeta på grund av skäl som nämns i 7.2 § i semesterlagen. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämföras med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättning är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan så som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare gjorts i den av motiverad anledning.
4. Semesterpenningen betalas i samband med den betalningsperiod då arbetstagarens lön för dagen för återgången till arbetet efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om arbetstagaren inte på grund av en orsak som anges i tredje stycket hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpenningen då de enskilda delarna av semestern avslutas med iakttagande av vad som stadgas ovan. Lokalt kan man ingå överenskommelser om betalning av hela semesterpenningen i samband med den del av semestern som ges sist.
5. Semesterpenningen betalas senast på den femte allmänna bankdagen som följer på arbetstagarens återgång till arbetet.
6. En arbetstagare som går i ålderspension eller invalidpension betalas semesterpenning enligt ovan nämnda procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.

7. En arbetstagare som på grund av inledande av aktiv tjänst skulle förlora semesterpenningen som i enlighet med kollektivavtalet för övrigt hör till honom eller henne, har rätt till semesterpenning, i fall han eller hon efter avslutad värnplikt i aktiv trupp återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61).
8. Semesterpenningen som betalas då arbetstagaren återgår till arbetet efter avslutad värnplikt utgörs av den i kollektivavtalet nämnda procentandelen av semesterersättningen som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin tjänstgöring. Om arbetstagaren har inträtt i tjänst omedelbart efter semestern betalas semesterpenningen på motsvarande sätt utgående från summan av den betalda semesterlönen och semesterersättningen. Semesterpenningen bestäms enligt det kollektivavtal som var i kraft när arbetstagaren inledde sin tjänstgöring.
9. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpenning av den här anledningen.
10. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om mekanismer för att byta ut semesterpenningen mot motsvarande ledighet.

## 25 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller, i fall arbetstagaren har gett arbetsgivaren en fullmakt för det, medlemsavgifterna för en fackförening som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som förbundet uppger. Innehållning sker så som särskilt har avtalats om i avtalsprotokollet som undertecknats av centralorganisationerna. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

## 26 § Förtroendemännen

1. För förtroendemannens del gäller förtroendemannavtalet mellan Servicearbetsgivarna och FFC.
2. Det kan väljas en huvudförtroendeman för företaget som regelbundet ska få befrielse från arbetet för att sköta förtroendemannauppgiften enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse timmar / vecka
högst 10	2
11–29	4
30–49	5
50–100	8
101–179	16
180–259	22
260–339	28
340–399	32
400 eller mera	40

3. Om ett företag har filialer på flera ställen, kan det väljas en förtroendeman för varje enskild filial som ska ges ovan nämnda befrielse från arbetet utgående från antalet arbetstagare på filialen enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse timmar / vecka
15–29	1
30–49	3
50–79	6
80 eller mera	8

Förutsättning för att ledig tid ska ges filialens förtroendeman är att arbetsgivaren också har en arbetsledare eller motsvarande chef vid filialen.

4. Omvandling av förtroendemannens befrielse från arbetet till penningersättning: om förtroendemannens befrielse från arbetet underskrider åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet få en penningersättning som bestäms genom att befrielsens omfattning som framgår av tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.
5. Förbunden fastslår med tanke på ovan nämnda tillämpning att
- man med arbetstagare avser en arbetstagare som arbetar inom det här kollektivavtalets tillämpningsområde,

- antalet arbetstagare som bildar utgångspunkten för fastställande av ledig tid och förtroendemannaarvode bestäms årligen på årets första vardag,
- om någon då den här tillämpningen tas i bruk åtnjuter bättre förmåner, bevaras dessa så länge som personen utför sitt förtroendemannaupdrag, - den lediga tid som avses i avtalet förs in i arbetsskiftsförteckningen,
- för ovan nämnda ledig tid betalas lön i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Huvudförtroendemannen betalas förtroendemannaarvode beräknat utifrån tabellönen i enlighet med företagets sammanlagda antal arbetstagare:

Antal arbetstagare	Arvode %
50–179	3,7
180–399	6,3
400 eller mera	8,3

Fr.o.m. 1.2.2018 betalas huvudförtroendemannen förtroendemannaarvode beräknat utifrån tabellönen i enlighet med företagets sammanlagda antal arbetstagare enligt följande:

Antal arbetstagare	Arvode %
--------------------	----------

20–49	1,5
50–179	3,7
180–399	6,3
400 eller mera	8,3

Arvodet beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst i enlighet med 12 § eller semesterlönen.

6. Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med utförda arbetstimmar liksom nöd-, söndags- och övertidsarbetet och förteckningar som gjorts upp över arvoden och löneförhöjningsdelar som betalats för detta arbete. Förteckningen behöver inte omfatta uppgifter som identifierar arbetstagarna.

### 27 § Arbetarskyddsfullmäktigs befrielse tid

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt till befrielse från sitt ordinarie arbete för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig under fyra på varandra följande veckor i enlighet med följande tabell:

Antal arbetstagare	Befrielse timmar / 4 veckor
under 10	4
10–20	6
21–25	7
26–30	8
31–35	9
36–40	10
41–45	11
46–50	12
51–55	13
56–60	14
61–65	15
66–70	16
71–75	17
76–80	18
81–85	19
86–90	20
91–95	21
96–100	22
101–104	23
105–109	24
110–114	25
115–119	26
120–124	27
125–129	28
130–134	29
135–139	30
140–144	31
145–149	32



och så vidare enligt formeln  $T=(K \times N) + 2$ , då

T = befrielse tid/4 veckor

N = antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig representerar

K = branschspecifik koefficient

Fr.o.m. 1.2.2018 har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till regelbunden befrielse från sitt arbete för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig per fyra veckor enligt följande tabell:

Antal arbetstagare	Befrielse timmar / 4 veckor
under 10	4
10–29	8
20–49	12
50–100	20
101–200	40
201–350	64
351–500	96
501–699	128
700 eller mera	helt befriad

## 28 § Ombud

1. Ombud som befullmäktigats av Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf har rätt att i frågor som gäller översynen, tillämpningen och tolkningen av det här kollektivavtalet besöka arbetsplatserna efter att ha kommit överens om besöket på förhand med arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare.
2. Ombudet har rätt att få de uppgifter av arbetsgivaren som han eller hon behöver för att kunna utföra nämnda uppgifter.

## 29 § Lokala avtal

Sådana lokala avtal som omnämns i bestämmelserna i kollektivavtalet kan ingås mellan arbetsgivare och förtroendemannaorganisation enligt den förhandlingsordning som anges i kollektivavtalet. Ett avtal som ingåtts mellan parterna binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda. Avtalet kan ingås för en viss tid eller tills vidare.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen.

## 30 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om det uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om tillämpningen eller tolkningen av det här kollektivavtalet eller om överträdelser mot avtalet ska man på arbetsplatsen sträva efter att förhandla fram en lösning mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Förhandlingarna ska inledas genast och senast inom en vecka efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.

Det är inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång.

Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det avfatta en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken frågan som parterna har olika åsikt om skildras och som innehåller båda parternas ställningstaganden med detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska ges till de båda lokala parterna.

**Protokollsanteckning:**

Förbunden rekommenderar att följande omständigheter beaktas med tanke på utvecklingen av de lokala förhandlingsrelationerna:

ansvarsområdena för personer, särskilt förtroendemän och arbetsledare, som arbetar på olika nivåer inom förhandlingsordningen som föreskrivs i kollektivavtalet och anslutande befogenheter i anställningsfrågor konstateras och deras inbördes betydelse framhävs,

utredningen av meningsskiljaktigheter som kräver omedelbara och snabba lösningar ska inledas genast då dessa uppträder,

resultatet av förhandlingar som förts på arbetsplatsen fastställs i samband med alla faser av förhandlingen och förhandlingsresultatet som uppnåtts i viktiga frågor av principiell betydelse eller frågor som berör flera arbetstagare eller en arbetstagargrupp nedtecknas på lämpligt sätt,

för nya arbetstagare ordnas möjlighet att delta i en systematisk presentation om företaget och dess anställningsfrågor.

För förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som föreskrivs för allmänna avtal som har ingåtts mellan centralorganisationerna.

2. Meningsskiljaktigheter som uppkommer ur det här avtalet och som parterna med iakttagande av förfarandet som skildras ovan i första momentet inte har nått enighet i förs till arbetsdomstolen för avgörande.

### **31 § Sammankomster på arbetsplatsen**

Registrerade underföreningar till både de förbund som är parter i ett kollektivavtal och dessa underföreningars avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetstiden inleds, under måltidsrasterna eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse även under veckovilan) ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsfrågor under följande förutsättningar:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.

- b) Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i omedelbar närhet av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.

Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelser om bl.a. 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 kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Förutsättning för samling på arbetsplatsen är bland annat att man kommer överens om mötet med arbetsgivaren. Överenskommelsen ska i enlighet med huvudregeln ingås minst 3 dagar före mötet. Endast i sådana fall där temat för mötet har fastställts så sent att det inte är möjligt att beakta ovan stående tidsfrist kan begäran läggas fram även senare.

Endast till möten som arrangerats under iakttagande av de förutsättningar som nämns i kollektivavtalet har mötesarrangörerna rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.

### **32 § Särskilda bestämmelser**

1. Arbetsgivaren reserverar arbetstagarna möjlighet att tvätta sig och att använda ändamålsenliga omklädnings- och måltidsrum.
2. I fall arbetstagarna i något fall har beviljats bättre villkor än i det här kollektivavtalet, står villkoren utanför det här avtalet som inte medför ändringar i dem.

### **33 § Avtalets giltighetstid och uppsägning**

Detta avtal gäller 1.2.2017–31.1.2021. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligen säger upp det senast två månader före det går ut.

Vardera parten kan skriftligen säga upp kollektivavtalet senast 30.11.2018 så att det löper ut 31.1.2019, varpå de löneförhöjningar som parterna kommit överens om och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller.

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf**

**BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf**

## Protokoll som gäller hamnarbetstagarna inom speditjonsbranschen

### 1 § Tillämpningsområde

På lagerterminaler inom speditjonsbranschen som är belägna inom hamnområden tillämpas protokollet över hamnarbetstagare.

### Arbetsgrupp

Numera verkar inom hamnområdet i Helsingfors Varova och SA-TU och i Fredrikshamn DHL, Nurminen, Centos och Hamico som följer kollektivavtalet för lagerterminaler. Om dessa företag tydligt utvidgar sin verksamhet (+ 20 % av antalet arbetstagare) övergår man till att följa protokollet över hamnarbetstagare. I fall ovan nämnda företag ändrar sina verksamhetssätt från det traditionella verksamhetssättet inom speditjonsbranschen till ett verksamhetssätt inom en annan bransch sammanträder arbetsgruppen för att klarlägga vilket avtal som ska iaktas.

Om motsvarande företag verkar på andra håll, sammanträder arbetsgruppen för att klarlägga vilket avtals om ska iaktas.

### 2 § Anställning

1. Arbetsgivaren gör upp en särskild förteckning över de fastanställda arbetstagarna.

#### **Protokollsanteckning:**

Det finns inte nödvändigtvis arbetstagare i ordinarie anställningsförhållande i varje speditjonsföretags tjänst.

2. Man strävar efter att vid behov i första hand komplettera antalet ordinarie arbetstagare med tillfälliga arbetstagare.
3. Tillfälliga arbetstagare anställs utan uppsägningstid.
4. Om det inte är möjligt att på grund av minskad trafik, stängning av hamnen eller därmed jämförbar orsak ordna regelbundet arbete för arbetstagarna, kan en arbetstagare permitteras med iakttagande av sociala linjprinciper så att särskilt familjeförhållandena beaktas. Samma principer iaktas när arbetstagaren ska återgå till arbetet.

### 3 § Arbetstid

1. Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar och de förläggs vanligtvis till mellan 7 och 17.
2. När arbetstiden överskrider 7 timmar per dygn har arbetstagarna en måltidsrast på en timme. Under den tiden får han eller hon obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. En sådan måltidsrast räknas inte in i arbetstiden. Måltidsrasten förläggs till mellan 11 och 13.

3. När arbetstiden omfattar 4 timmar har arbetstagarna en kafferast på 15 minuter. När arbetstiden omfattar 8 timmar har arbetstagarna två 15-minuters kafferaster.
4. Om när arbetstiden avslutas och inleds, om måltidsrasterna och kafferasterna kan även lokala avvikande avtal ingås i enlighet med praxis i hamnen.
5. Lokala avtal ingås om när den ordinarie arbetstiden avslutas på lördagar och kyrkliga helgdagsaftnar.
6. Påsklördag, midsommarafton, självständighetsveckans lördag och julafton är lediga dagar.
7. Arbetsveckan inleds på måndag och dygnet i början av en normal arbetsdag.
8. Lördag efter påsk och lördag efter annandag jul är lediga dagar under avtalsperioden.
9. Övertidsarbete är arbete som utförs utöver den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden och för vilket betalas lagenlig förhöjd lön.
10. Övertidsarbete utförs vid behov med arbetstagarens samtycke inom de gränser som lagen tillåter.
11. Arbete som utförs på söndagar och helgdagar betraktas som övertidsarbete och för arbetet betalas med förhöjningarna för söndagsarbete för de två första timmarna lön förhöjd med 150 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 200 %.
12. Anmälan om övertidsarbete lämnas till arbetstagaren så tidigt som möjligt, dock senast 2 timmar innan den ordinarie arbetstiden avslutas. Arbetstagaren är då skyldig att omedelbart underrätta arbetsledningen, i fall han eller hon är förhindrad att utföra det övertidsarbete som erbjuds. Om anmälningsskyldigheten inte iakttas eller anmält övertidsarbete återkallas efter att tidsfristen löpt ut betalas arbetstagare som har lovat utföra övertidsarbete timlön förhöjd med 50 %.

## 4 § Löner

### A. Tidlöner

1. Timlönerna på hamnområdet beräknas genom att terminalarbetstagarnas tabellöner delas med 159.
2. En ordinarie arbetstagare betalas minst 80 timmars enkel timlön för en tidsperiod på 2 veckor beräknat enligt timlönerna som anges tidigare i paragrafen.
3. En arbetstagare kallad på arbete av arbetsgivaren och som arbetsgivaren inte ordnar arbete för, har rätt att för den dagen få en ersättning som uppgår till enkel timlön för minst 8 timmar och i fall det är fråga om en söndag eller en helgdag uppgår ersättningen till enkel timlön för minst 12 timmar.



## B. Ackordlöner

I fall arbetets art tillåter det och det är tekniskt möjligt att ordna, utförs arbetet som ackordarbete.

Lokala avtal om ackordprissättningen ingås.

## 5 § Tillägg för smutsigt arbete och skyddsklädsel

1. Om betalning av tillägg för smutsigt arbete avtalas lokalt.
2. Ordinarie arbetstagare ges en gång per år en overall och arbetstagaren själv ansvarar för skötseln av den. Inom ramen för samma kostnadseffekt kan man även lokalt komma överens om en penningersättning.

### **Protokollsanteckning:**

Tillfälliga arbetstagare får vid behov overaller till sitt förfogande.

## 6 § Arbets specifikt tillägg

När en arbetstagare som utför tidsarbete uppvisar en arbetseffekt, arbetsskicklighet eller erfarenhet som avviker från den genomsnittliga nivån inom arbetstagargruppen, kan ett personligt lönetillägg betalas för gott arbete enligt arbetsgivarens övervägande. Tillägget utgör 1 - 15 % av timlönen för tidsarbetet.

## 7 § Lön för arbete på självständighetsdagen och första maj

1. Lön för arbete på självständighetsdagen betalas i enlighet med lagen.
2. Lön för arbete på första maj betalas till ordinarie arbetstagare enligt samma förutsättningar som lön för arbete på självständighetsdagen.
3. Oberoende om anställningsförhållandet annars fortgår betalas enligt förutsättningarna som nämns i punkterna 1 och 2 ovan lön till följd av självständighetsdagen och första maj även till tillfälliga arbetstagare, såvida antalet arbetstimmar som arbetstagaren har utfört för självständighetsdagens del under oktober och november och för första majs del under mars och april uppgår till minst 80 timmar.

## 8 § Förtroendeman

Förtroendemannen ska ges tillräckligt med tid för att han eller hon ska kunna sköta sitt uppdrag. För övrigt iakttas för förtroendemannens del tidigare praxis.

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf**

**BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf**



# Underteckningsprotokoll för förnyelse av kollektivavtalet för lagerterminal- och hamnarbetstagare inom speditorsbranschen

De undertecknade förbunden har avtalat om att förnya kollektivavtalet för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditorsbranschen enligt följande:

## 1 Avtalsperiod

Kollektivavtalet är i kraft 1.2.2017–31.1.2021.

Vardera parten kan skriftligen säga upp kollektivavtalet senast 30.11.2018 så att det löper ut 31.1.2019, varpå de löneförhöjningar som parterna kommit överens om och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller.

## 2 Löneförhöjningar

### 2.1. Allmänna förhöjningar

#### 2.1.1. År 2017

I enlighet med kollektivavtalslösningen sker ingen allmän förhöjning av kollektivavtalslönerna 2017.

#### 2.1.2. År 2018

Lönerna höjs 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs före 31.12.2017 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschens kollektivavtal som är kända före 31.12.2017 och som har genomförts/genomförs 1.11.2017–31.10.2018 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2017 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2018.

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

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta sådana "strukturella" löneförhöjningar.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen (09/2015 2547 €/mån.).

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2017, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med en lösning 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, som fastställs före 31.12.2018 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschers kollektivavtal som är kända före 31.12.2018 och som har genomförts/genomförs 1.11.2018–31.10.2019 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2018 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2019.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2018 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat

om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta sådana "strukturella" löneförhöjningar.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen (09/2015 2547 €/mån.).

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2018, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med en lösning 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, som fastställs före 31.12.2019 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschers kollektivavtal som är kända före 31.12.2019 och som har genomförts/genomförs 1.11.2019–31.10.2020 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industrierbranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2019 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2020.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2019 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta sådana "strukturella" löneförhöjningar.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen (09/2015 2547 €/mån.).

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2019, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska komma med en lösning senast 15.1.2020.

## **2.2. Tabellöneförhöjningar**

### **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 ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen 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 ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen 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 ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen 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 Ändringar av kollektivavtalstexten**

### **6 § Uppkomsten av anställningsförhållande**

6 § 2 punkten ändras och lyder på följande sätt:

I fall det tillämpas provotid i anställningsförhållandet ska parterna komma överens om provotiden när arbetsavtalet ingås. Provotiden omfattar då tre månader. I en visstidsanställning som varar under sex månader får provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

## **6 § 2 punkten ändras och lyder fr.o.m. 1.8.2018 på följande sätt:**

I fall det tillämpas provotid i anställningsförhållandet ska parterna komma överens om provotiden när arbetsavtalet ingås. Den maximala provotiden bestäms enligt arbetstidslagen.

## **7 § Avslutande av anställningsförhållande**

7 § 2 punkten ändras och lyder på följande sätt:

Tillfälliga arbetstagare anställs utan uppsägningstid. Arbetstagaren får inte sluta erbjudas arbete på någon osaklig eller diskriminerande grund.

## **8 § Arbetstid**

Till 8 § 7 punkten läggs ett nytt stycke till fr.o.m. 1.2.2018 som lyder på följande sätt:

Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala om att de ledigheter som ska ges under en kalendervecka (två kalenderdagar) i skiftarbete kan ges under en utjämningsperiod på högst fyra veckor. Minst en ledig kalenderdag ska dock ges per vecka.

## **9 § Ersättning för övertid- och söndagsarbete**

Det andra stycket i 9 § 2 punkten ändras och lyder på följande sätt:

Som övertidsarbete per vecka räknas arbete som utförs utöver veckoarbetstiden i enlighet med arbetstidsschemat och som inte är övertidsarbete per dygn eller mertidsarbete. För övertid per vecka som utförts på en lördag betalas lön förhöjd med 50 procent.

## **10 § Ordinarie deltidanställda arbetstagare**

10 § ändras och lyder på följande sätt:

### **10 § Ordinarie och tillfälliga arbetstagare**

Ordinarie arbetstagare är heltidsanställda eller deltidanställda. För deltidanställda arbetstagare ska det i arbetsavtalet fastställas en minimiarbetstid per vecka eller per sådan utjämningsperiod som avses i 8 § 4 punkten.

Protokollsanteckning 1:

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda mertidsarbete regleras i arbetsavtalslagen.

Om en deltidanställd arbetstagares faktiska ordinarie arbetstid under ett halvår väsentligen har överskridit den minimiarbetstid som fastställts i arbetsavtalet på grund av att det arbete arbetsgivaren kan erbjuda har ökat, justeras villkoret gällande minimiarbetstid i arbetsavtalet på arbetstagarens eller förtroendemannens begäran så att det överensstämmer med den faktiska arbetstiden i genomsnitt per vecka eller under en utjämningsperiod. Granskningsperioden för den faktiska ordinarie arbetstiden är 1.2–31.7 eller 1.8–31.1.

**Tillämpningsanvisning:**

Den ordinarie arbetstiden anses väsentligen ha överskridits om den faktiska arbetstiden är i genomsnitt minst 20 procent längre än den minimiarbetstid som fastställts i arbetsavtalet.

När man räknar ut den faktiska arbetstiden beaktas endast ordinarie arbetstimmar till följd av en bestående ökning av det arbete arbetsgivaren kan erbjuda.

När det arbete arbetsgivaren har att erbjuda ökar tillfälligt, kan arbetsgivaren och arbetstagararen avtala om att förlänga arbetstiden under en viss tid. Förlängningstimmar som genomförts på detta sätt beaktas inte när man beräknar den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under den ifrågavarande granskningsperioden.

Mertidstimmar som utförts på grund av sjukdom, semester och andra vikariat beaktas inte när man räknar ut den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under ifrågavarande granskningsperiod.

En arbetstagarare kan anställas för viss tid på de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

**Protokollsanteckning 2:**

Anlitande av utomstående och tillfälliga arbetstagarare aktualiseras endast i sådana fall där en betydande ökning av godshanteringen eller annat arbete har ägt rum och till följd av vilken den arbetskraft som behövs för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras tillfälligt och tidsmässigt begränsat överstiger möjligheterna att anlita den fasta personalen. Av en tillfällig arbetstagarares arbetsavtal ska framgå minimiarbetstiden per vecka eller hur arbetstagararen kallas till arbete (t.ex. särskilt inkallande till arbete). Utomstående eller tillfällig arbetskraft anlitas inte till följd av regelbundna belastningsvariationer som äger rum inom företaget, om man inte lokalt avtalar om annat i enlighet med 29 § i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 2 gäller inte underleverans.

**26 § Förtroendemännen**

Tabellen i 26 § 5 punkten över det arvode som betalas till huvudförtroendemännen ändras fr.o.m. 1.2.2018 och lyder på följande sätt:

<b>Antal arbetstagarare</b>	<b>Arvode %</b>
20–49	1,5
50–179	3,7
180–399	6,3
400 eller mera	8,3

## 27 § Arbetarskyddsfullmäktigs befrielse tid

Ändras och lyder fr.o.m. 1.2.2018 på följande sätt:

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt till regelbunden befrielse från sitt arbete för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig per fyra veckor enligt följande tabell:

<b>Antal arbetstagare</b>	<b>Befrielse timmar / 4 veckor</b>
under 10	4
10–29	8
30–49	12
50–100	20
101–200	40
201–350	64
351–500	96
501–699	128
700 eller mera	helt befriad

## 4 Arbetsgrupper

### 4.1 Arbetstidsarbetsgrupp

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har i uppdrag att under avtalsperioden utreda och utveckla arbetstidsbestämmelserna i 8 § i kollektivavtalet.

### 4.2 Arbetsgrupp för uppföljning av sjukfrånvaro

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp fr.o.m. 1.2.2017 som har i uppdrag att utreda bestämmelserna i andra kollektivavtal om system där arbetstagaren själv anmäler en kort sjukfrånvaro samt via de försök som frivilligt genomförs vid Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf:s medlemsföretag följa upp hur dessa system fungerar, olika förfaringssätt, behövliga uppföljningssystem och de förbehåll som missförhållanden förutsätter. Arbetsgruppen utreder de av Paltas medlemsföretag vid vilka ett försök införs 1.1–31.12.2018 och går igenom utvärderingen av försökets effekter 1.1–31.1.2019. En utökning av försöket till fler frivilliga medlemsföretag förutsätter att båda förbundens styrelser godkänner detta.

### 4.3 Arbetsgruppen i anslutning till tillämpningsområdet för protokollet för hamnarbetstagare

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har i uppdrag att före 31.1.2018 utreda möjligheten att stryka omnämmandet av en arbetsgrupp i bestämmelsen om tillämpningsområde i protokollet för hamnarbetstagare.

## **5 Underskrifter**

**Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf**

**Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf**



## Lagerterminalarbetstagarnas löner

Tabellöner som gäller vid löneförhöjningen eller från och med början av närmaste därefter börjande lönebetalningsperiod (€/månad):		
	1.2.2017	1.10.2017
0–3 år	2209,41	2212,72
3–5 år	2261,76	2265,15
5–7 år	2314,09	2317,56
7–10 år	2363,31	2366,85
10–12 år	2435,51	2439,16
12–15 år	2480,55	2484,27
över 15 år	2528,72	2532,51

## Hamnarbetstagarnas löner

Tabellöner som gäller vid löneförhöjningen eller från och med början av närmaste därefter börjande lönebetalningsperiod (€/timme):		
	1.2.2017	1.10.2017
0–3 år	13,90	13,92
3–5 år	14,22	14,25
5–7 år	14,55	14,58
7–10 år	14,86	14,89
10–12 år	15,32	15,34
12–15 år	15,60	15,62
över 15 år	15,90	15,93

## Förkortning av arbetstiden för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen

Protokoll över förhandlingarna som fördes på AAC:s kontor 1.5.1990 i ärendet som anges nedan:

Närvarande var företrädare för AAC:s Arbetsgivarförbundet för Specialbranscherna och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT.

### 1 § Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 80 timmar per perioder om två veckor eller 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att en arbetstagare har högst 30 vardagar semester och att hans eller hennes arbetstid högst förkortas av de förkortade perioder eller vardagar som nämns i avtalsförbundens kollektivavtal.

Av arbetstidsförkortningen minskas övriga än ovan nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

Arbetstidsförkortningen gäller även deltidanställda arbetstagare oberoende av hur deltidarrangemanget har genomförts. En deltidanställd arbetstagares arbetstid förkortas utgående från tabellen i 2 § i relation till arbetstagarens ordinarie arbetstid.

En arbetstagare som utför i genomsnitt 7.5 timmar per dag och 37.5 timmar per vecka är inte deltidanställd.

### 2 § Intjänad ledighet

Arbetstiden förkortas per kalenderår från början av året eller från och med en senare tidpunkt då anställningen inleds i enlighet med intjänandet av ordinarie arbetstid:

Minimiantal arbetstimmar per kalenderår	Förkortning av arbetstiden
136	8 h d.v.s. 1 dag
271	16 h d.v.s. 2 dagar
407	24 h d.v.s. 3 dagar
543	32 h d.v.s. 4 dagar
678	40 h d.v.s. 5 dagar
814	48 h d.v.s. 6 dagar
950	56 h d.v.s. 7 dagar
1085	64 h d.v.s. 8 dagar
1221	72 h d.v.s. 9 dagar
1357	80 h d.v.s. 10 dagar
1492	88 h d.v.s. 11 dagar
1696	100 h d.v.s. 12,5 dagar

Som utförda ordinarie arbetstimmar räknas även de arbetstimmar som infaller under arbetstagarens sjuktid och som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid för och utbildningstid som även endast delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetstimmar tid som används för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och för möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen, för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbunds förbundsfullmäktiges eller förbunds-kommittéers möten och tid som använts för riksomfattande kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden, 50- och 60-års bemärkelsedagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn till den del som arbetsgivaren är skyldig att betala lön, uppbåd, reservövningar samt tid som använts för att sköta uppdrag som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller som ställföreträdande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Dessutom räknas ledighet som ges i enlighet med det här protokollet som utförda ordinarie arbetstimmar.

### **3 § Att ge ledighet**

Lediga dagar som har intjänats på grund av arbetstidsförkortning utgående från punkt 2 ovan ges som hela dagar före utgången av det år som följer på intjäningsåret. Lediga dagar på grund av förkortning ges i en eller flera delar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen i anslutning till semestern eller i samband med en annan ledig dag eller genom sammanslagning av lediga dagarna på grund av förkortning, i fall arbetsgivaren och arbetstagaren inte särskilt kommer överens om att ledigheten ges på ett annat sätt. En ledig dag motsvarar en förkortning på 8 timmar.

I fall en arbetstagare har tjänat in minst 10 lediga dagar ges de lediga dagarna så att de slås samman till två ledigheter på fem dagar.

Om ledigheten ingår i tid som omfattar ovan nämnda ordinarie arbetstider, anses den lediga dagen ha tagits, då hindret för att ta ledigheten inte har varit känt vid den tidpunkt då ledigheten anmäldes. Om en arbetstagare emellertid insjuknar före ledigheten på fem dagar utan avbrott som arbetstagaren ges följd av förkortning och sjukdomen varar utan avbrott under åtminstone de fem lediga dagarna, förskjuts på arbetstagarens begäran den lediga tid på fem dagar som infaller med sjukdomstiden och ges vid en senare tidpunkt. Förskjutningen görs endast för en ledighetsperiod på fem dagar under kalenderåret.

Den ordinarie arbetstiden under perioden som omfattar förkortningen förkortas med antalet timmar som ingår i förkortningen.

Lediga dagar på grund av förkortning kan ges en arbetstagare innan de tjänas in, i fall arbetstagaren samtycker till det.

### **4 § Anmälan om tidpunkten för ledighet**

Anmälan om tidpunkten för ledigheten ska ges arbetstagaren minst 2 veckor innan ledigheten ges.

## **5 § Ersättande av inkomstbortfall**

Arbetstagarens månadslön sänks inte på grund av ledigheten. Ackord- och andra tillägg som varierar i fråga om storlek och som har intjänats under den ordinarie arbetstiden beaktas som medeltal för samma lönebetalningsperiod. I fall anställningsförhållandet avslutas innan förkortningen av den intjänade arbetstiden har genomförts, betalas en ersättning utgående från antalet intjänade lediga dagar i samband med slutlönen. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledig tid får arbetsgivaren innehålla motsvarande summa från arbetstagarens slutlön.

## **6 § Ledighet som likställs med tid i arbete**

Vid fastställandet av semesterns längd betraktas som jämställda med tid i arbetet även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har getts lediga dagar i enlighet med det här protokollet.

## **7 §**

Detta protokoll har samma kraft och är lika förpliktande som kollektivavtalet.

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf**

**BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf**

Eftertryck förbjudes.

