

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

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

KOLLEKTIVAVTAL

för

TANKBIL- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN OCH FÖR FUNKTIONER MED ANKNYTNING TILL DESSA

mellan

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Oljeprodukt rf

samt

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

1.2.2014–31.1.2017

INNEHÅLL

1 § Avtalets tillämpningsområde.....	3
2 § Iakttagande av allmänna avtal.....	4
3 § Organisationsfrihet.....	4
4 § Anställningsförhållandets ingående och upphörande, direktionsrätt.....	4
5 § Arbetstid.....	5
6 § Förkortning av arbetstiden i periodarbete samt i sådant dags- och tvåskiftsarbete där arbetstiden är 40 timmar per vecka.....	8
7 § Mat- och rekreationsrast.....	11
8 § Övertids- och söndagsarbete.....	11
9 § Tillägg för arbete under ledig dag.....	12
10 § Exceptionella aftnar och lördagar.....	12
11 § Storhelgsersättning.....	12
12 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap.....	12
13 § Arbetslöner.....	13
14 § Prestationslöner.....	22
15 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete.....	22
16 § Genomsnittlig timförtjänst.....	23
17 § Lönebetalning.....	24
18 § Ersättningar för resor samt dagtraktamente och matpenning.....	24
19 § Övriga ersättningar.....	25
20 § Lön för sjuktid, moderskaps- och faderskapsledighet.....	26
21 § Semester och semesterpremie.....	29
22 § Säkerhet i arbete och läkarundersökningar.....	30
23 § Bruk av anslagstavlor.....	32
24 § Fackavdelningsmöten.....	32
25 § Förtroendemän.....	33
26 § Innehåll av medlemsavgifter till fackförening.....	34
27 § Kontroll.....	34
28 § Ordning på arbetsplatser.....	34
29 § Anlitande av utomstående arbetskraft.....	34
30 § Grupplivförsäkring.....	35
31 § Underhåll av arbetsredskap.....	35
32 § Personliga anställningsfrågor.....	35
33 § Överträdelse och tolkningsfrågor.....	35
34 § Bestämmelser om avtalsparter.....	36
35 § Avtalets ikraftträdande och giltighet.....	36
36 § Avtalsexemplar.....	36
Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner.....	37
Tilläggsprotokoll om tillämpning av kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen.....	40
BILAGA om befrielse som beviljas arbetarskyddsfullmäktig och beräkningen av den.....	41
BILAGA om tillämpningen av 20 § punkt 7 i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen.....	42
BILAGA till protokollsanteckning nr 2 i 5 § i kollektivavtalet.....	44
BILAGA anställningsvillkor och tillvägagångssätt som ska iaktas vid konkurrensutsättning av företag inom luftfartsservice på helsingfors vanda flygplats.....	45
Semesterlöneavtal 2008.....	47
Allmänt avtal 2012.....	49
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2010.....	63

KOLLEKTIVAVTAL

för

**TANKBIL- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN
OCH FÖR FUNKTIONER MED ANKNYTNING TILL DESSA**

mellan

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

och

OLJEPRODUKT RF

samt

BIL-OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF**1 § Avtalets tillämpningsområde**

1. Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan företag som anslutit eller som kommer att ansluta sig som medlem i Oljeprodukt rf och deras samtliga arbetstagare.
2. Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas även på anställningsförhållanden mellan företag som är medlemmar i Biltrafikens Arbetsgivareförbund och deras arbetstagare då transporten utförs med ett tankfordon eller då det är fråga om en tankcontainertransport. Med tankfordon avses fordon med en eller flera fasta tankar som byggts för transport av vätska eller gas eller av pulveraktiga eller granulerade ämnen. Med tankcontainer avses en tankcontainer på 20 fot eller större.

Avtalet tillämpas dock inte på transporter av livsmedel, avfall, gödsel, jordmaterial i fast form eller foder om de inte är ADR-klassificerade.

Ett kompletterande tilläggsprotokoll om tillämpningsområdet ingår som bilaga i detta avtal på sida 37.
3. Kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen och för funktioner med anknytning till dessa tillämpas inte på för- och efterhanteringen av storheter i hamnområden och inte heller på lagringen av dessa.

Protokollsanteckningar:

1. Till det arbete som utförs på lager inklusive hjälpavdelningar hör allt slags arbete som utförs på själva lagren, transporter samt påfyllningar av lager från fartyg, järnvägsvagn eller bilar.
2. Ifall inte annat uttryckligen bestämts, tillämpas samtliga bestämmelser i detta kollektivavtal på anställningsförhållanden för både dem som arbetar på Oljeprodukt rf:s och Biltrafikens Arbetsgivareförbunds medlemsföretag och för dem som arbetar på smörjmedelsfabriker och gaspåfyllningsanläggningar.

2 § Iakttagande av allmänna avtal

Allmänna avtal

Som en del av detta avtal iakttas följande avtal som ingåtts mellan förbunden:

- Semesterlöneavtalet mellan Finlands Tankbilsförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf av den 18 januari 2008
- Det allmänna avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf av den 1 februari 2012
- Avtalet om uppsägningskydd mellan Finlands Tankbilsförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf jämte tillämpningsanvisningar av den 3 mars 2010

3 § Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackföreningar eller inte.

4 § Anställningsförhållandets ingående och upphörande, direktionsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet. Om den organisation till vilken arbetstagaren hör anser att arbetstagarens verksamhet i fackföreningen direkt har gett anledning till att arbetstagaren sägs upp kan uppsägandet föras till förbunden för granskning.
2. Förbunden rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligt.
3. Man kan avtala om att en del av arbetsavtalets giltighetstid beaktas som prøvotid. Enligt det gällande kollektivavtalet är den maximala längden för prøvotiden 4 månader. I ett anställningsförhållande som varar under åtta månader får prøvotiden utgöra högst hälften av arbetsavtalets längd. Efter prøvotiden anses arbetstagaren höra till den ordinarie personalen med månadslön, om han eller hon inte har anställts för en viss tid eller för ett visst arbete.
4. Som en del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om uppsägningskydd inklusive tillämpningsanvisningar som undertecknats mellan centralorganisationerna 3.3.2010.
5. Vid uppsägning av arbetsavtal ska iakttas:

Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska han eller hon, när anställningsförhållandet fortgått utan avbrott, iakttas

- 1) en uppsägningstid på 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått högst ett år;
- 2) en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet fortgått över ett år men högst fyra år;

3) en uppsägningstid på två månader, om anställningsförhållandet fortgått över fyra men högst åtta år;

4) en uppsägningstid på fyra månader om anställningsförhållandet fortgått över åtta men högst 12 år;

5) en uppsägningstid på sex månader om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

Då arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal ska han eller hon, när anställningsförhållandet fortgått utan avbrott, iaktta

1) en uppsägningstid på 14 dygn om anställningsförhållandet fortgått högst fem år;

2) en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet fortgått över fem år.

5 § Arbetstid

1. På arbetstiden iaktas den gällande arbetstidslagen.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
3. Arbetsdagen får enligt en förhandsplan delas upp i två enhetliga delar som avbryts av en rast utan lön på högst en timme. Den här bestämmelsen utesluter inte möjligheten till raster i enlighet med lagar och inskränker inte möjligheterna att tillämpa väntetid.
4. Om den ordinarie arbetstiden i annat än periodarbete under vissa veckodagar underskrider åtta timmar, kan den under övriga dagar under samma vecka förlängas i motsvarande mån, dock inte mer än en timme och utan att öka det antal veckotimmar som nämns i punkt 2.
5. På Oljeprodukt rf:s och Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretag kan lokalt även avtalas om att den ordinarie arbetstiden förlängs så att den blir högst 10 timmar per dygn och 50 timmar per vecka, dock så att den under en utjämningsperiod på högst 52 veckor i genomsnitt inte överskrider 40 timmar per vecka.

På arbetsplatsen ska göras upp ett arbetstidsschema för minst den tid under vilken arbetstiden utjämnas till det ovan nämnda genomsnittet. Det ska ges arbetstagaren för kännedom under veckan före det tas i bruk.

6. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även organiseras så att den är i genomsnitt 40 timmar per vecka:
 - i dagsarbete och tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst 52 veckor;

förutsatt att man på förhand har utarbetat ett arbetstidsschema för arbetet för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet.

7. I periodarbete är den ordinarie arbetstiden 80 timmar under en 2-

veckorsperiod. Bestämmelserna i arbetstidslagen om motorfordonsförarnas maximiarbetstider och vilotider per dygn tillämpas inte inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal. Maximiarbetstiden per dygn begränsas av bestämmelserna om vilotider och raster per dygn i detta kollektivavtal.

8. För ett kortare arbete än 5 timmar och 30 minuter betalas full lön för 5 timmar och 30 minuter och tiden räknas ingå i arbetstiden.

Bestämmelsen om den kortaste arbetsdagen tillämpas inte på en sådan arbetsdag under vilken föraren tar den kortaste vägen från fartyget till en plats på högst 25 kilometers avstånd från hamnområdet utan att lasta eller lossa.

9. Enligt arbetstidslagen får motorfordonsförarens längsta oavbrutna arbetstid vara högst 5,5 timmar. För varje arbetsperiod på 5,5 timmar ska föraren ges en rast på minst 30 minuter i en eller två delar. Den här avsedda delen av rasten ska uppgå till minst 15 minuter.

10. Motorfordonsföraren ska ha en enhetlig dygnsvila på minst 11 timmar under varje tjugofyrtimmars period i en följd. Dygnsvilan kan förkortas till en enhetlig vilotid på minst 9 timmar högst tre gånger under en kalendervecka.

Den oavkortade dygnsvilan kan tas under varje tjugofyrtimmars period i två separata perioder varav den första ska utgöra en oavbruten vilotid på minst 3 timmar och den senare en oavkortad vila på 9 timmar. För den uppdelade dygnsvilans viloperiod på under 9 timmar betalas på en främmande ort lön för väntetid enligt punkt 14 minskad med en matrast på högst 1 timme.

Under varje sådan 30-timmarsperiod under vilken ett fordon har minst två förare som manskap ska varje förare ha en enhetlig vilotid på minst 9 timmar.

11. Arbetstagaren ska beviljas en oavbruten veckovila på 45 timmar. Denna vilotid kan förkortas en gång under två på varandra följande veckor till en oavbruten vilotid på minst 24 timmar. Förkortningen av vilotiden ska kompenseras med en motsvarande oavbruten vilotid före slutet av den tredje veckan som infaller efter veckan. Den kompensande vilotiden ska ges i en enhetlig period i anslutning till en annan vilotid på minst 9 timmar.

En veckovila som börjar under en vecka och upphör under en annan kan beräknas höra till vilken som helst av dessa veckor.

12. I periodarbete utarbetas en arbetsplan för minst två veckor. Planen ska finnas till arbetstagarnas påseende 1 vecka innan perioden inleds, och av planen ska framgå tidpunkterna när det dagliga arbetet inleds och avslutas. I nödvändiga fall kan man avvika från arbetsplanen genom att meddela arbetstagarna om förändringen minst en dag på förhand. En förändring som gäller en ledig dag får dock inte göras utan arbetstagarens samtycke.

Protokollsanteckning:

1. Avvikande från det ovan nämnda ska på Biltrafikens Arbetsgivareförbunds medlemsföretag av arbetstidsschemat framgå tidpunkten vid vilken den dagliga arbetstiden börjar samt arbetstagarens lediga dagar.

13. Arbetsgivaren ska på förarens begäran ge honom eller henne som utskrift de uppgifter om förarens kör- och vilotider som har sparats från den digitala färdskrivaren och från förarkortet.
14. Då en förare eller förarbiträde under sin resa är tvungen att vänta räknas denna tid inte ingå i arbetstiden, men ersättning betalas för den.

Om föraren upprepade gånger på lastarens eller lossarens order är tvungen att flytta på bilen räknas denna tid som förarens arbetstid. Ifall föraren under motsvarande förhållanden är tvungen att vänta utan att vara tvungen att upprepade gånger flytta på bilen och fritt får avlägsna sig från bilens närhet, betalas för denna tid lön för väntetid utan att tiden räknas ingå i arbetstiden. Lön för väntetid fastställs i enlighet med arbetstagarens lön enligt arbetssvårighetsklasser.
15. Då arbetstagaren är tvungen att inleda eller avsluta sitt arbete på en främmande ort betalas enkel timlön för resetiden från stationeringsorten till den plats där arbetet inleds eller tvärtom utan att resetiden räknas ingå i arbetstiden.
16. Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på en helgdagsafton eller lördag som infaller på en vardag 8 timmar med undantag av påskafton, midsommar- och julafton samt lördagar under de veckor då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller samt lördagar efter trettondagen, påsk och jul som är lediga dagar om inte något annat följer av arbetets karaktär.

Självständighetsdagen och första maj är lediga dagar enligt den gällande lagen.
17. Vilotiderna per vecka ska organiseras så att det ges två lediga dagar under samma vecka. Den lediga dagen omfattar ett kalenderdygn.

Lediga dagar kan med arbetstagarens samtycke ges avvikande från det ovan nämnda under en 2-veckorsperiod, dock så att minst en ledig dag ska infalla varje vecka. I en 2-veckorsperiod ska ingå minst 4 lediga dagar.

På Oljeprodukt rf:s medlemsföretag ska till arbetstagaren ges en annan ledig dag utöver söndagen. Om den andra lediga dagen bestäms att vara en fast veckodag, ska den i första hand vara en lördag.

Den lediga dagen ges på arbetstagarens stationeringsort, om inte annat avtalas med arbetstagaren.
18. Om tidpunkten då den ordinarie dagliga arbetstiden inleds och upphör samt om nödvändiga vilotider i arbetet bestäms av arbetsgivaren inom ramen för lag och detta kollektivavtal.
19. Arbetsveckan inleds på måndagen. Arbetsdygnet anses börja vid den tidpunkt då arbetstagarna i regel ska komma till sitt arbete.
20. I skiftarbete ska skiften växlas regelbundet och ändras per tidsperioder på högst en vecka. Arbetstagaren kan dock, då förbunden så avtalar, kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift. I skift- och dagsarbete ska arbetstidsschemat för det ordinarie arbetet finnas till arbetstagarens påseende en vecka på förhand.

Protokollsanteckningar:

2. Arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,6 timmar per vecka. Specialbestämmelserna om kontinuerligt treskiftsarbete ingår som bilaga till detta kollektivavtal.
3. Arbetstiden i intermittert treskiftsarbete är 35,8 timmar per vecka.
4. Trettondagen förkortar arbetstiden då den infaller på en annan vardag än lördag, och för den betalas en ersättning som motsvarar den förlorade förtjänsten.

6 § Förkortning av arbetstiden i periodarbete samt i sådant dags- och tvåskiftsarbete där arbetstiden är 40 timmar per vecka

1. Förkortning av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden under en tvåveckorsperiod är 80 timmar samt sådant dagsarbete och tvåskiftsarbete där arbetstiden är 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar.

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

Förkortningen av arbetstiden gäller en arbetstagare som är deltidspensionerad, delinvalidpensionerad, får deltidstillägg eller genom ett motsvarande arrangemang arbetar deltid oberoende av hur deltidsarrangemanget har genomförts. Arbetstagarens arbetstid förkortas på basis av tabellerna över förkortning av arbetstiden i förhållande till den arbetstid han eller hon har utfört.

2. Arbetstiden per år för arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med 100 timmar, dvs. 12,5 dagar per år.

Dag- och tvåskiftsarbete

Antalet arbetstimmar under kalenderåret	Förkortning
minst 136 h	1 dag
" 272 h	2 dagar
" 408 h	3 dagar
" 544 h	4 dagar
" 680 h	5 dagar
" 816 h	6 dagar
" 952 h	7 dagar
" 1 088 h	8 dagar
" 1 224 h	9 dagar
" 1 360 h	10 dagar
" 1 496 h	11 dagar
" 1 696 h	12,5 dagar

Tabeller över arbetstidsförkortning för periodarbete

Tabell för 18 dagar (trettondagen på lördag eller söndag)

Antalet arbetstimmar under kalenderåret		Förkortning	
minst	94 h	1	dag
"	188 h	2	dagar
"	282 h	3	dagar
"	377 h	4	dagar
"	471 h	5	dagar
"	565 h	6	dagar
"	659 h	7	dagar
"	754 h	8	dagar
"	848 h	9	dagar
"	942 h	10	dagar
"	1 036 h	11	dagar
"	1 130 h	12	dagar
"	1 225 h	13	dagar
"	1 319 h	14	dagar
"	1 413 h	15	dagar
"	1 507 h	16	dagar
"	1 602 h	17	dagar
"	1 696 h	18	dagar

Tabell för 19 dagar (trettondagen på annan vardag än lördag eller söndag)

Antalet arbetstimmar under kalenderåret		Förkortning	
minst	90 h	1	dag
"	180 h	2	dagar
"	270 h	3	dagar
"	360 h	4	dagar
"	447 h	5	dagar
"	537 h	6	dagar
"	627 h	7	dagar
"	717 h	8	dagar
"	807 h	9	dagar
"	893 h	10	dagar
"	983 h	11	dagar
"	1 073 h	12	dagar
"	1 163 h	13	dagar
"	1 253 h	14	dagar
"	1 340 h	15	dagar
"	1 430 h	16	dagar
"	1 520 h	17	dagar
"	1 610 h	18	dagar
"	1 696 h	19	dagar

Som utförda ordinarie arbetstimmar räknas också de arbetstimmar som in-faller under arbetstagarens sjukdomstid för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid samt utbildningstid som till någon del bekostas av arbets-givaren, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetstimmar tid som används för kommunfullmäkti-ges 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 förbundskommittéers möten och tid som använts för kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden, 50- och 60-års bemärkelsedagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn, uppbåd, reservövningar samt tid som använts för att sköta uppdrag som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller som ställföreträdande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Dessutom räknas som utförda ordinarie arbetstimmar den ledighet som getts enligt denna paragraf.

4. Lediga dagar på grund av arbetstidsförkortning som tjänats in enligt punkt 2 eller 3 ovan ges under en av arbetsgivaren bestämd tid så att två enhetliga ledigheter på fem dagar består av förkortningsledigheterna. Övriga lediga dagar på grund av arbetstidsförkortning som arbetstagaren har tjänat in beviljas som separata lediga dagar under en av arbetsgivaren bestämd tid. Om sättet på vilket en ledig dag på grund av arbetstidsförkortning ges kan lokalt avtalas annat. En ledig dag motsvarar förkortningen på 8 timmar.

Lediga dagar på grund av förkortning ges som hela dagar före utgången av det år som följer på intjäningsåret.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den tid som ackumulerar ovan nämnda ordinarie arbetstimmar, anses den lediga dagen ha tagits ut, ifall hindret för att ta ut ledigheten inte har varit känt vid den tidpunkt då ledigheten anmäldes. Om arbetstagaren ändå insjuknar före den enhetliga ledigheten på fem dagar, förskjuts på arbetstagarens begäran femdagarledigheten som infaller under sjukdomstiden att beviljas 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 det timantal som ingår i förkortningen.

5. Anmälan om tidpunkten för ledigheten ska ges arbetstagaren minst två veckor innan ledigheten ges. Vid lediga dagar som ges separat är anmälningstiden tre dagar.
6. Arbetstagaren betalas för tiden för förkortningen lön enligt den gällande genomsnittliga timförtjänsten. Om anställningsförhållandet upphör innan den intjänade förkortningen av arbetstiden genomförts, betalas ersättning för detta i samband med slutlönen på grundval av antalet intjänade lediga dagar enligt den då gällande genomsnittliga timförtjänsten. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledig tid får arbetsgivaren innehålla motsvarande löneförskott från arbetstagarens slutlön.
7. På Oljeprodukt rf:s och Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretag kan även lokalt avtalas om att förkortningsledigheter som överskrider fem dagar inte tas ut. För arbete som utförs på en förkortningsdag betalas till arbetstagaren utöver ersättningen för förkortad arbetstid (8 x gtf) enkel lön. Förbunden fastställer avtal som ingåtts på detta sätt.
8. Vid fastställandet av semesterns längd anses såsom jämställda med dagar i arbete även de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med denna paragraf.

7 § Mat- och rekreationsrast

1. I ordinarie dagsarbete har arbetstagaren en matrast på en timme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen för att äta.
2. I skiftarbete har arbetstagaren ingen matrast, däremot bereds arbetstagaren möjlighet att äta vid sidan av arbetet.
3. De som arbetar på lager inklusive hjälpavdelningar eller arbetstagare på bensinstationer ska ha möjlighet, ifall längden på arbetsdagen är minst 5 timmar, att vid sidan av arbetet och vid den tidpunkt som med tanke på arbetsuppgifterna anses som lämpligast ha högst en rekreationspaus. Ifall arbetsdagens längd är minst 8 timmar, ska arbetstagaren vid sidan av arbetet och vid den med tanke på arbetsuppgifterna lämpligaste tidpunkten ha möjlighet till högst två rekreationsraster.
4. I fall arbetsdagens längd är minst 5 timmar, ska motorfordonsföraren vid sidan av arbetet och vid den med tanke på arbetsuppgifterna lämpligaste tidpunkten ha möjlighet till högst en rekreationsrast. I fall arbetsdagens längd är minst 8 timmar, ska motorfordonsföraren vid sidan av arbetet och vid den med tanke på arbetsuppgifterna lämpligaste tidpunkten ha möjlighet till högst två rekreationsraster. För övriga raster betalas ingen lön.
5. Med tillstånd av arbetsrådet eller genom ett lokalt avtal kan man i dagsarbete iaktta en matrast på en halv timme så att arbetstagaren under den här rasten obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen.

Protokollsanteckning:

Arbetstagare som arbetar i dagsarbete på Innogas Ab och på Tehokaasu Oy har en matrast på en halv timme under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen för att äta.

8 § Övertids- och söndagsarbete

1. Övertidsarbete får beordras med i lag eller kollektivavtalet stadgade eller med myndigheternas begränsningar som gäller arbetstiden och för detta betalas förhöjd lön enligt lagen med iakttagande av bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning:

Inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal är det emellertid inte nödvändigt att iaktta den granskningsperiod på fyra månader som ingår i 19 § 1 mom. i arbetstidslagen.

Övertidsarbete per dygn

2. Vid övertidsarbete betalas för de två första övertidstimmar per dygn lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %, förutom på lördagar och helgdagsaftnar under vilka för allt övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 100 %.

Övertidsarbete per vecka

3. För övertidsarbete per vecka betalas lön förhöjd med 100 %.

Periodarbete

4. I periodarbete betalas för de 10 första övertidstimmarna som överskrider perioden lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

Övertidsarbete i treskiftsarbete

5. I kontinuerligt och intermittert treskiftsarbete räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som under varje kalendervecka överskrider det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledighet.

Söndagsarbete

6. För arbete som utförs på söndagar och helgdagar betalas lön förhöjd med 100 %.

9 § Tillägg för arbete under ledig dag

För arbete som arbetstagaren utför på en ledig dag betalas lön förhöjd med 100 % som betalas utgående från arbetstagarens lön enligt kravnivåkravnivåer. I tillägget för arbete under ledig dag ingår eventuell ersättning för veckovila men ingen söndags- eller övertidsersättning. Den lediga dagen omfattar ett kalenderdygn.

10 § Exceptionella aftnar och lördagar

1. För arbete som utförs på midsommar- och julafton betalas lön förhöjd med 100 %.
2. För arbete som utförs på lördagar under de veckor då första maj och självständighetsdagen infaller betalas ersättning på samma sätt som för övertidsarbete per vecka.

11 § Storhelgsersättning

1. Till alla de som arbetar på nyårs-, trettondags-, långfredags, påsk-, valborgsmässa-, Kristi himmelfärdsdags-, midsommar-, självständighetsdags- samt julafton och på påskdagen och juldagen betalas mellan kl. 18.00 på aftonen och kl. 06.00 på dagen efter storhelg lön förhöjd med 200 %, i vilken ingår söndagsersättning.
2. På aftnarna före de dagar som anges under punkt 1 i denna paragraf betalas till alla skiftarbetare i kvällsskift lön förhöjd med 100 % fram till kl. 18.00.

12 § Utryckningsbetonat arbete och beredskap**Förutsättningar**

1. Förutsättningarna för utryckningsbetonat arbete är följande: arbetet utförs på basis av ett larm, arbetstagaren blir tvungen att återvända till arbetet efter den ordinarie arbetstidens slut då arbetstagaren redan lämnat arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn då larmet inkommit eller under följande dygn mellan klockan 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

Utryckningspenningens storlek bestäms utgående från tidpunkten vid vilken kallelsen ges: Den är:

- a) två timmars lön, om kallelsen ges på en ledig dag, under eller efter arbetstiden före kl. 21.00
 - b) tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och 07.00.
2. För arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 %.
 3. Ersättning för ett kortare utryckningsbetonat arbete än en timme är lönen för en timme.

Beredskap

4. Då arbetstagaren enligt avtalet, i vilket ska fastställas längden på beredskapstiden, är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet, betalas till honom eller henne för sådan beredskapstid hälften av hans eller hennes lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten utan att beredskapstiden räknas ingå i arbetstiden. Bestämmelser om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte när en sådan arbetstagare kallas till arbetet som varit i beredskap i det avseende som avses i detta moment.

13 § Arbetslöner

1. På basis av arbetsklassificeringen som genomförts på uppdrag av förbunden är de klassificerade grundlönerna för fullt arbetsförda arbetstagare som fyllt 18 år inom detta avtals tillämpningsområde följande:

kravnivå		€/mån.	€/h
7	Tankbilsförare över 48 ton Luftfartsserviceman Helsingfors	2202,07	13,03
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luftfartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton	2144,61	12,69
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton	2088,84	12,36
4	Pumpman Bitumenarbetare	2044,90	12,10

	Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman		
3	Lagerkarl Ansvarig expedit på bensinstation Expedit/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare	1997,58	11,82
2	Expedit på servicestation I Serviceman på servicestation	1957,02	11,58
1	Expedit på servicestation II Maskintvättare Städare	1923,22	11,38

Med ton-gränser avses i klassificeringen de största vikterna för fordonskombinationer eller fordon som antecknats i registerutdraget.

Fr.o.m. 1.6.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

kravnivå		€/mån.	€/h
7	Tankbilsförare över 48 ton Luftfartsserviceman Helsingfors	2222,07	13,15
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luftfartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton	2164,61	12,81
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton	2108,84	12,48
4	Pumpman Bitumenarbetare Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman	2064,90	12,22

3	Lagerkarl Ansvarig expedit på bensinstation Expedi/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare	2017,58	11,94
2	Expedi på servicestation I Serviceman på servicestation	1977,02	11,70
1	Expedi på servicestation II Maskintvättare Städare	1943,22	11,50

Med ton-gränser avses i klassificeringen de största vikterna för fordonskombinationer eller fordon som antecknats i registerutdraget.

Fr.o.m. 1.12.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

kravnivå		€/mån	€/h
7	Tankbilsförare över 48 ton Luftfartsserviceman Helsingfors	2225,40	13,17
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luftfartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton	2167,86	12,83
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton	2112,00	12,50
4	Pumpman Bitumenarbetare Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman	2068,00	12,24
3	Lagerkarl Ansvarig expedit på bensinstation Expedi/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare	2020,61	11,96
2	Expedi på servicestation I	1979,99	11,72

Serviceman på servicestation

1	Expedit på servicestation II Maskintvättare Städare	1946,13	11,52
---	---	---------	-------

Med ton-gränser avses i klassificeringen de största vikterna för fordonskombinationer eller fordon som antecknats i registerutdraget.

Fr.o.m. 1.6.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

kravnivå		€/mån	€/h
7	Tankbilsförare över 48 ton Luffartsserviceman Helsingfors	2234,18	13,22
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luffartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton	2176,72	12,88
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton	2120,95	12,55
4	Pumpman Bitumenarbetare Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman	2077,01	12,29
3	Lagerkarl Ansvarig expedit på bensinstation Expedit/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare	2029,69	12,01
2	Expedit på servicestation I Serviceman på servicestation	1989,13	11,77
1	Expedit på servicestation II Maskintvättare Städare	1955,33	11,57

Med ton-gränser avses i klassificeringen de största vikterna för fordonskombinationer eller fordon som antecknats i registerutdraget.

närmast därefter:

Fr.o.m. 1.12.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds

kravnivå		€/mån	€/h
7	Tankbilsförare över 48 ton Luftfartsserviceman Helsingfors	2237,53	13,24
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luftfartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton	2179,99	12,90
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton	2124,13	12,57
4	Pumpman Bitumenarbetare Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman	2080,13	12,31
3	Lagerkarl Ansvarig expedit på bensinstation Expedit/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare	2032,73	12,03
2	Expedit på servicestation I Serviceman på servicestation	1992,11	11,79
1	Expedit på servicestation II Maskintvättare Städare	1958,26	11,59

Med ton-gränser avses i klassificeringen de största vikterna för fordonskombinationer eller fordon som antecknats i registerutdraget.

Kompetenspremie

2. Utöver de ovan nämnda lönerna betalas kompetenspremie. Utgående från tiden i yrket betalas kompetenspremier till minst följande belopp:

Tid i yrket	Kompetenspremieprocent
Under 3 år	0
3 år	4
6 år	8
10 år	11
15 år	14

Protokollsanteckningar:

1. Som tid i yrket räknas allt arbete inom ramen för detta kollektivavtal samt i fråga om förare all arbetstid i yrkesmässig lastbils- och busstrafik enligt arbetsintygen efter att arbetstagaren har omfattats av det här kollektivavtalet i sex månader. Arbetstagaren har utredningsskyldighet beträffande tidigare anställningsförhållanden.

Av avlagd yrkesexamen som kombinationsfordonsförare räknas åtta månader och av avlagd treårig grundexamen i logistik på andra stadiet två år in i tjänsteåren.

2. Med eldare avses arbetstagare som är verksamma i ansvarsfulla uppgifter på tungoljelager och lutlager och som avlagt examen A 1 som eldare eller har motsvarande yrkeskunskaper och som har varit verksamma i det nämnda yrket i 3 år.

3. Vid fast-ställandet av mätarmontörens personliga lön ska examen i klass D som godkänts av Elinspektionscentralen beaktas som en av de faktorer som påverkar lönen.

På basis av det ovan nämnda är månadslönerna på olika kravnivåer:

Löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier

ASK	Euro per månad				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2202,07	2284,88	2369,38	2431,91	2494,44
6	2144,61	2225,73	2308,54	2369,38	2430,22
5	2088,84	2169,96	2249,39	2308,54	2369,38
4	2044,90	2124,33	2202,07	2261,22	2318,68
3	1997,58	2075,32	2153,06	2210,52	2267,98
2	1957,02	2033,07	2107,43	2164,89	2220,66
1	1923,22	1995,89	2071,94	2127,71	2181,79

ASK	Euro per timme				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,03	13,52	14,02	14,39	14,76
6	12,69	13,17	13,66	14,02	14,38

5	12,36	12,84	13,31	13,66	14,02
4	12,10	12,57	13,03	13,38	13,72
3	11,82	12,28	12,74	13,08	13,42
2	11,58	12,03	12,47	12,81	13,14
1	11,38	11,81	12,26	12,59	12,91

Fr.o.m. 1.6.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Euro per månad					
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2222,07	2304,88	2389,38	2451,91	2514,44
6	2164,61	2245,73	2328,54	2389,38	2450,22
5	2108,84	2189,96	2269,39	2328,54	2389,38
4	2064,90	2144,33	2222,07	2281,22	2338,68
3	2017,58	2095,32	2173,06	2230,52	2287,98
2	1977,02	2053,07	2127,43	2184,89	2240,66
1	1943,22	2015,89	2091,94	2147,71	2201,79

Euro per timme					
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,15	13,64	14,14	14,51	14,88
6	12,81	13,29	13,78	14,14	14,50
5	12,48	12,96	13,43	13,78	14,14
4	12,22	12,69	13,15	13,50	13,84
3	11,94	12,40	12,86	13,20	13,54
2	11,70	12,15	12,59	12,93	13,26
1	11,50	11,93	12,38	12,71	13,03

Fr.o.m. 1.12.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Euro per månad					
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2225,40	2308,34	2392,96	2455,59	2518,21
6	2167,86	2249,10	2332,03	2392,96	2453,90
5	2112,00	2193,24	2272,79	2332,03	2392,96
4	2068,00	2147,55	2225,40	2284,64	2342,19
3	2020,61	2098,46	2176,32	2233,87	2291,41
2	1979,99	2056,15	2130,62	2188,17	2244,02
1	1946,13	2018,91	2095,08	2150,93	2205,09

Euro per timme					
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,17	13,66	14,16	14,53	14,90
6	12,83	13,31	13,80	14,16	14,52
5	12,50	12,98	13,45	13,80	14,16
4	12,24	12,71	13,17	13,52	13,86
3	11,96	12,42	12,88	13,22	13,56
2	11,72	12,17	12,61	12,95	13,28
1	11,52	11,95	12,40	12,73	13,05

Fr.o.m. 1.6.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Euro per månad				
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2234,18	2316,99	2401,49	2464,02	2526,55
6	2176,72	2257,84	2340,65	2401,49	2462,33
5	2120,95	2202,07	2281,50	2340,65	2401,49
4	2077,01	2156,44	2234,18	2293,33	2350,79
3	2029,69	2107,43	2185,17	2242,63	2300,09
2	1989,13	2065,18	2139,54	2197,00	2252,77
1	1955,33	2028,00	2104,05	2159,82	2213,90

	Euro per timme				
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,22	13,71	14,21	14,58	14,95
6	12,88	13,36	13,85	14,21	14,57
5	12,55	13,03	13,50	13,85	14,21
4	12,29	12,76	13,22	13,57	13,91
3	12,01	12,47	12,93	13,27	13,61
2	11,77	12,22	12,66	13,00	13,33
1	11,57	12,00	12,45	12,78	13,10

Fr.o.m. 1.12.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

	Euro per månad				
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2237,53	2320,47	2405,09	2467,72	2530,34
6	2179,99	2261,23	2344,16	2405,09	2466,02
5	2124,13	2205,37	2284,92	2344,16	2405,09
4	2080,13	2159,67	2237,53	2296,77	2354,32
3	2032,73	2110,59	2188,45	2245,99	2303,54
2	1992,11	2068,28	2142,75	2200,30	2256,15
1	1958,26	2031,04	2107,21	2163,06	2217,22

	Euro per timme				
ASK	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,24	13,73	14,23	14,60	14,97
6	12,90	13,38	13,87	14,23	14,59
5	12,57	13,05	13,52	13,87	14,23
4	12,31	12,78	13,24	13,59	13,93
3	12,03	12,49	12,95	13,29	13,63
2	11,79	12,24	12,68	13,02	13,35
1	11,59	12,02	12,47	12,80	13,12

Omplaceringar

3. Ifall arbetstagaren tillfälligt förflyttas till ett annat arbete med antingen lägre eller högre lön än vad som betalas för det egna arbetet betalas till arbetsta-

garen för två veckor den lön som avtalats för det tidigare arbetet. Ifall en arbetstagare som förflyttats till ett annat tidsarbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstagaren i detta arbete betalas, till honom eller henne genast lön utgående från detta nya arbete.

Lönegrund i utlandstrafik

4. I utlandstrafiken fastställs lönegrunden enligt den klass som är en klass högre än den normala kravnivån för fordonsklassen i fråga. Ifall transportererna utförs med den utrustning som avses i kravnivå 7 höjs lönen enligt kravnivå 7 med det belopp som motsvarar skillnaden mellan klasserna 7 och 6.

Transport och hantering av farliga ämnen

5. I de fall där med tankbilar transporteras nedan nämnda ämnen och där föraren deltar i lastning och lossning, förhöjs tabellönen för ifrågavarande fordonsklass med det belopp som motsvarar skillnaden mellan den ordinarie klasslönen för fordonet och lönerna enligt följande klass. Ifall transportererna utförs med den utrustning som avses i kravnivå 7 höjs lönen enligt kravnivå 7 med det belopp som motsvarar skillnaden mellan klasserna 7 och 6. Denna bestämmelse tillämpas när ämnet som transporteras hör till transportklasserna 2, 4.1, 5.1, 6.1 och 8 enligt trafikministeriets beslut 610/78 om transport av farliga ämnen på väg.

Protokollsanteckning:

Tabellönen för en arbetstagare i transitotrafik som omfattas av detta kollektivavtal och som är tvungen att delta i lastning och lossning av sådan last som innehåller ovan nämnda ämnen förhöjs enligt principerna i denna avtalspunkt.

Lönegrunder för luftfartsservicemän

Lönen enligt kravnivå för de luftfartsservicemän som arbetar på Helsingfors-Vanda flygplats utgör lönen enligt kravnivå 7 förhöjd med skillnaden mellan klasslönerna enligt kravnivåerna 7 och 6, om lokalt inte annat avtalas.

Divisor för månadslön

6. Timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med talet 169.
7. Om arbetstagaren enligt avtalet har stått till arbetsgivarens förfogande utan att han eller hon av en orsak som beror på arbetsgivaren har fått utföra arbete, ska till honom eller henne betalas den lön som motsvarar hans eller hennes ordinarie arbetstid.

Bottensprayning

8. Till arbetstagare som på servicestationer utför bottensprayning betalas för gjorda arbetstimmar lön förhöjd med 20 %, om arbetet inte utförs som ackordsarbete som ger minst den nämnda förtjänsten.

Tankrengöring

9. För rengöring av tankar som arbetstagaren utför inne i tanken betalas minst ackordslön.

Naturaförmåner

10. Då det ingår naturaförmåner i lönen, betalas deras penningvärde i enlighet med den prissättning som social- och hälsoministeriet har fastställt.

14 § Prestationslöner

Prissättning

1. Ifall arbetets karaktär tillåter det och ifall det tekniskt är möjligt, ska arbeten i mån av möjlighet strävas efter att organiseras som ackordsarbete för att öka produktionen och arbetstagarnas förtjänst. Arbeten som enligt hävdvunnen sed eller av tekniska orsaker eller av orsaker som produktionens organisering förutsätter har organiserats som ackordsarbete, utförs som ackordsarbete. Prissättningen för ackordsarbete ska basera sig på ackordslönerna i punkter 1 och 4 i 13 § i detta avtal och vara sådan att arbetstagarens ackordsinkomst med normal ackordsarbetstakt blir 20 % högre än prissättningsgrunden och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen och arbetseffektiviteten förbättras.

Premielön

2. Arbetsgivaren kan tillämpa produktionspremiesystemet på sådana arbets- och yrkesgrupper vars arbeten inte kan organiseras som ackordsarbete och hos vilka tillämpningen visar sig vara ändamålsenligt för att öka arbetseffektiviteten och förtjänsten, förutsatt att arbetsprestationen tydligt kan mätas. En förutsättning för betalning av produktionspremie är en större arbetseffektivitet än normalt.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren ser till att arbetstagaren kan granska den förtjänst han eller hon på basis av prestationslönearbetet har intjänat.

15 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

1. Till en arbetstagare i skiftarbete betalas i tillägg för skiftarbete för timmarna i kvällsskift 15 % och för timmarna i nattskift 20 % av ifrågavarande lön enligt kravnivå som beräknats på timbasis utan kompetenspremie.
2. Ifall arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd så att arbete utförs mellan kl. 18.00 och 22.00 utan att arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas för de arbetstimmar som infaller inom den nämnda tidsintervallen sådant tillägg för kvällsarbete som motsvarar tillägget för kvällsskift och för arbetstimmar som infaller mellan kl. 22.00 och 06.00 sådant tillägg för nattarbete som motsvarar tillägget för nattskift.

Protokollsanteckning:

I periodarbete betalas tillägg för kvälls- eller nattarbete för samtliga arbetstimmar som utförs under de tider som nämns i punkt 2.

16 § Genomsnittlig timförtjänst

Beräkningsperiod

1. Vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst för en arbetstagare med timlön används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Beräkning

2. Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst som han eller hon under beräkningsperioden tjänat in under arbetstiden inklusive separata tillägg med undantag av förhöjningsdelarna för övertids- och söndagsarbete divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.
3. Då den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid är mindre än personlig timlön används den personliga timlönen som beräkningsfaktor.

Användningsperioder

4. Genomsnittliga timförtjänster enligt punkt 1 som baserar sig på kvartal används på följande sätt:
 - 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 för årets andra kvartal
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten för det tredje kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och upphöra enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användning

5. Den genomsnittliga timförtjänsten används som grundlön vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna av lön, som till exempel vid beräkningen av förhöjning för övertids- och söndagsarbete. Dessutom används den i sådana fall där kollektivavtalet förpliktar till ersättning för inkomstbortfall.

Protokollsanteckning:

Det ovan nämnda förpliktar inte de företag till att ta i bruk genomsnittlig timförtjänst där det är enklare att beräkna grundlönen eller ersättningen för inkomstbortfallet till exempel av den orsak att på företaget endast tillämpas tidlön.

17 § Lönebetalning

Lönebetalning utförs en eller två gånger per månad. Om lönedagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående vardag.

I periodarbete utförs lönebetalningen senast tre veckor efter att den tvåveckorsperiod under vilken arbetet har utförts löper ut.

18 § Ersättningar för resor samt dagtraktamente och matpenning

Resor i hemlandet

1. Till en arbetstagare som på sin arbetsgivares order är tvungen att resa och övernatta utanför sin tjänsteort betalas utöver resekostnaderna gällande dagtraktamente för resorna i hemlandet enligt statens tjänstekollektivavtal. Om för arbetstagaren inte har arrangerats inkvarteringsmöjlighet, ersätter arbetsgivaren inkvarteringskostnaderna till följd av arbetskommenderingen i enlighet med en av arbetsgivaren godkänd utredning till högst det belopp som motsvarar det ovan nämnda dagtraktamentet en och en halv gång.

Protokollsanteckningar:

1. År 2014 uppgår beloppet på ovan nämnt dagtraktamente till 39,00 euro.
2. För dygn med dagtraktamente betalas inget partiellt dagtraktamente.

Partiellt dagtraktamente

2. Till en arbetstagare som är tvungen att utföra sådant arbete vilket gör att han eller hon inte har möjlighet att äta på arbetsplatsen eller hemma betalas partiellt dagtraktamente på 14,20 euro. Om hindret till följd av arbetet pågår över 20 timmar har arbetstagaren rätt till två partiella dagtraktamenten.

Protokollsanteckning:

Företagsspecifikt kan även avtalas avvikande om tillvägagångssättet som gäller partiellt dagtraktamente.

Resor till utlandet

3. Då arbetstagaren är tvungen att vistas utomlands betalas till honom eller henne i dagtraktamente och matpenning sammanlagt 56,90 euro per dygn beräknat från tidpunkten vid vilken gränsen överskrids med bil eller från transportfärjans avgångstid till dess ankomsttid (Finsk hamn som avgångs- och ankomstpunkt). Utanför Europa är matpenningen och dagtraktamentet sammanlagt 60,90 euro.
4. Då arbetsgivaren anskaffar och bekostar ordentlig mat och bostad åt arbetstagaren betalas ingen matpenning och inget dagtraktamente. Om arbetstagaren ges fri bostad men inga måltider, betalas endast matpenning som utgör 32,40 euro. För ett ofullgånget dygn betalas hälften av matpenningen, dvs. 16,20 euro.
5. Ifall arbetstagaren under sin resa annars är berättigad till dagtraktamente och matpenning eller till matpenning, har han eller hon samma rätt under

vistelsen på en transportfärja, fastän fritt logi och fri kost skulle ha ordnats för föraren på färjan.

19 § Övriga ersättningar

Anskaffningskostnader för kompetensintyg och -kort

1. Arbetsgivaren betalar anskaffnings- och förnyelsekostnaderna för sådana kompetensintyg och -kort som han eller hon i arbetsuppgifterna förutsätter till en sådan arbetstagare som i sitt anställningsförhållande behöver dessa.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av orsaker som beror på arbetstagaren innan 4 månader har förflutit från det att förarkortet anskaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen eller förnyelsen av förarkortet i sin helhet. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta men innan 11 månader har förflutit från det att förarkortet anskaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren restvärdet av förarkortet som utgör 50 % av kostnaderna för anskaffning eller förnyelse. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

Anskaffningskostnader för förarkort

2. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för anskaffningen av det förarkort som används i digitala färdskrivare och kostnaderna för de regelbundet återkommande förnyelser som förutsätts i lagstiftningen för en förare som i sitt anställningsförhållande behöver ett förarkort.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av orsaker som beror på arbetstagaren innan 4 månader har förflutit från det att förarkortet anskaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren kostnaderna för anskaffningen eller förnyelsen av förarkortet i sin helhet. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta dock innan 11 månader har förflutit från det att förarkortet anskaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren restvärdet av förarkortet som utgör 50 % av kostnaderna för anskaffning eller förnyelse. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

Begravnings- och bröllopsdagar

3. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön 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 samt makens, makans eller sambons föräldrar.

Statliga val

4. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som är medlem i en valnämnd eller – valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga val det inkomstbortfall till följd av att nämnden eller kommittén sammanträder under hans eller hennes arbetstid.

Bemärkelsedagar

5. Arbetstagaren har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, då bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetstidsschemat är arbetstagarens arbetsdag.

Uppbåd

6. Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som befaller en arbetstagare som deltar i uppbåd.

Reservövningar

7. Arbetstagaren betalar arbetstagaren lön för tiden för repetitionsövningar så att en reservist med familj tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner och reservister utan familj 2/3 av dessa. Bestämmelsen tillämpas även på dem som med stöd av lagen om befolkningskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningskyddet.

20 § Lön för sjuktid, moderskaps- och faderskapsledighet

1. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta i lön för sjuktid full lön från början av den första av sådana sjukdagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet för arbetsdagar som ingår i en så lång tidsperiod som av det följande framgår:

Ersättningsperiod

Anställningsförhållande som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Tidsperiod
under 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Avslående av lön för sjuktid

2. Lön för sjuktid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller av annan grov oaktsamhet har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

Insjuknande under arbetsdag

3. Om arbetstagaren insjuknar mitt under arbetsdagen har han eller hon rätt till sin lön för den arbetsdagen.

Avdrag

4. Från lönen för sjuktid avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukpenningsskassa som arbetsgivaren beta-

lar understödsavgifter till eller enligt olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjuktid har betalats innan någon av de nämnda ersättningarna har betalats ut, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstägaren. Arbetstägaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

5. Till en arbetstägare som är medlem i en sjukkasse som får understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön enligt punkt 1 under den förutsättning att sjukkassan befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne under den tid för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 har betalat lön. Ifall arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren med stöd av punkt 1 är skyldig att betala lön svarar sjukkassan enligt sina regler för betalningen av fortsatt sjukbidrag.
6. Ifall det på arbetsplatsen finns en kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på punkt 1 grundade skyldigheter så att kassan betalar den lön för sjuktid som förutsätts i punkt 1 och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de ifrågakvarande kostnader som förorsakas av ett utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser betalat understöd.

Insjuknande av barn

7. Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar betalas till modern, fadern eller en annan vårdnadshavare som är permanent bosatt i samma hushåll som barnet och barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för betalning av ersättningen är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att över frånvaron ges en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena vårdnadshavaren.

Svårt sjukt barn

8. En arbetstägare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 130/85 har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Protokollsanteckningar:

1. Vid tillämpningen av punkt 7 i denna paragraf iaktas de tillämpningsanvisningar som Finlands Arbetsgivarers Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation gemensamt har godkänt och som ingår som bilaga i detta kollektivavtal.

2. Då arbetstägaren på grund av förlossningen är frånvarande från arbetet högst 12 månader och hon har kommit överens om denna frånvaro med arbetsgivaren eller frånvaron har förorsakats av en sjukdom som anknyter till förlossningen eller av bestämmelser om förlossningsledigheten i lagstiftningen om övertidsblockaden för kvinnliga arbetstägare anses hennes anställningsförhållande inte ha avbrutits på grund av denna frånvaro.

Epidemier

9. Under epidemier kan arbetstagarna insjukna i ett så stort antal att det är svårt att få tid hos läkare. En likadan situation kan uppstå tillfälligt även när företagshälsovårdens eller den allmänna hälsovårdens tjänster inte finns tillgängliga.

I sådana fall kan sjukdomen även anses bevisad då en företagshälsovårdare eller hälsovårdare utgående från sin undersökning meddelar upptäckta symtom och det eventuella behovet av sjukledighet för högst tre dygn åt gången förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar det upprepade sjukintyget. I sådana fall ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att det råder ett sådant läge som beskrivs ovan.

Lön för moderskapsledighet

10. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för moderskapsledigheten i enlighet med ersättningsperioderna i punkt 1. En förutsättning för lönebetalningen är att hennes anställningsförhållande oavbrutet fortgått minst sex månader före förlossningen.

Lön för faderskapsledighet

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

Ersättande arbete

12. Arbetstagaren och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida arbetstagarens hälsotillstånd tillåter detta.

Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef huruvida det är möjligt att ge arbetstagaren s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbete ordna utbildning för arbetstagaren.

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjuktid

I första hand ska anlitas företagets företagshälsovård

Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras enligt 20 § i kollektivavtalet i första hand med ett läkarintyg av företagets företagsläkare. Ett intyg på arbetsförmåga utställt av en annan läkare än företagsläkaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjuktid 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 sjukdomens natur eller en motsvarande anledning hindrar anskaffningen av läkarintyg då arbetstagaren insjuknar, ska intyget anskaffas omedelbart efter att hindret har avlägsnats.

2 Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när arbetstagaren på godkänt sätt har utrett grunderna för betalning av lön för sjuktid.

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har han eller hon rätt att hänvisa arbetstagaren till företagsläkaren eller en annan utsedd läkare för undersökning för att utreda huruvida arbetstagaren på grund av sjukdom är förhindrad att utföra arbete. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av bestämmelserna i kollektivavtalet och för sin del sträva efter att förebygga missbruk

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av bestämmelserna om lön för sjuktid i kollektivavtalet.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med arbetsintroduktionen.

Det ligger i både arbetsgivar- och arbetstagarsidans intresse att sjukfrånvaron blir så få som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska dessa.

4 Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande.

Det är viktigt att meddela frånvaron i god tid så att man på arbetsplatsen i ett så tidigt skede som möjligt vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofallet ska ordnas.

Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, börjar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

5 Förebyggande av sjukfrånvaro

Förbunden vill göra de lokala parterna uppmärksamma på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

21 § Semester och semesterpremie

Längden på semester

1. Arbetstagarens semester bestäms enligt semesterlagen. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt att för detta semesterkvalifikationsår få 2,5 vardagar semester för varje full se-

mesterkvalifikationsmånad. Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet mellan förbunden (bifogat).

Semesterpremie

2. Till en arbetstagare som efter sin semester återgår till arbetet betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön.

Hälften av den så beräknade semesterpremien betalas dock i förskott när semestern inleds. Förutsättningarna för semesterpremie som nämns nedan gäller inte denna del.
3. En förutsättning för att arbetstagaren ska få semesterpremie är att han eller hon inleder sin semester vid en angiven tidpunkt och återgår till arbetet genast efter att semestern upphört.
4. Semesterpremien betalas dock om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått 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.
5. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med den anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller enligt en ändring som av en motiverad anledning senare gjorts i anmälan.
6. Om arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren att upphöra under semesterperioden eller mitt under semestern så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet upphör är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av denna anledning.
7. Den del av semesterpremien som betalas efter avslutad semester betalas i samband med den normala lönebetalning som följer närmast efter semestern.
8. Ifall semestern är delad, betalas efter varje avslutad semesterdel motsvarande belopp av semesterpremien med iakttagande av det som bestäms i styckena 2–5.
9. När arbetstagarens anställningsförhållande upphör på grund av pensionering eller avbryts på grund av värnplikt betalas till arbetstagaren semesterpremie i samband med den sista lönebetalningen.

22 § Säkerhet i arbete och läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimarna under sådana undersökningar som utförts under anställningsförhållandet och som avses i 4 § i statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001), i lagen om unga arbetstagare (998/1993), i strålningslagen (592/1991) och i gruvförordningen (663/1965). Samma regel iakttas dessutom vid de undersökningar som förutsätts i hälsovårdslagen som sker och beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbets-

uppgift för vilken läkarundersökningen krävs. Ifall undersökningen äger rum på arbetstagarens fritid betalas till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

2. Ifall arbetstagaren för en i ovan nämnt lagrum avsedd undersökning sänds till en annan ort eller vid en dylik undersökning ordinerar efterkontroll på en annan ort, ska arbetsgivaren även betala ersättning för resekostnaderna samt dagpenning.
3. Vid transport och hantering av ADR-klassificerade ämnen ska läkarkontrollerna genomföras med minst tre års mellanrum om inte annat har avtalats eller om längre kontrollintervaller inte förutsätts i lagen.

Läkarundersökningar som är nödvändiga för att sjukdom ska kunna konstateras

4. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för tiden för en 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.
5. En förutsättning för betalning av ersättning är att läkarundersökningen och den eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningen ordnats utan onödig förlust av arbetstid.
6. Ifall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av denna paragraf.

Plötslig tandsjukdom

7. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.
8. Ovan nämnda ersättningar betalas i enlighet med paragrafen om genomsnittlig timförtjänst i detta kollektivavtal samt resekostnader och dagtraktamente enligt bestämmelserna om arbete utanför fabriksområdet i detta kollektivavtal.

Skyddsglasögon

9. Om arbetstagaren av säkerhetsskäl är tvungen att använda både glasögon och skyddsglasögon i sitt arbete är arbetsgivaren skyldig att med tre års mellanrum anskaffa optiskt slipade skyddsglasögon som är anpassade efter arbetstagarens synförmåga. Arbetstagaren är skyldig att använda de anskaffade skyddsglasögonen i sitt arbete.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att arbetstagarens optiskt slipade skyddsglasögon anskaffades är arbetstagaren skyldig att lösa in skyddsglasögonen till deras anskaffningspris. Om anställningsförhållandet därefter upphör av en orsak som beror på arbetstagaren, dock innan det gått 11 månader från att skyddsglasögonen anskaffades, är arbetstagaren

skyldig att lösa in skyddsglasögonen till ett pris som utgör 50 % av deras anskaffningspris. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

Protokollsanteckningar:

Skyddsdräkter

1. Arbetsgivaren ger ett behövligt antal skyddsdräkter, kepsar och vantar för arbetsbruk. De ska bevaras på arbetsplatsen. Under samma förutsättningar ger arbetsgivaren biltvättare gummistövlar och gummiförkläder och ställer till lagerkarlars och bilförares förfogande i vinter- och sommarförhållanden lämplig personlig arbetskläder, gummi- och läderskodon för arbetsbruk samt en omgång underkläder som arbetstagaren för med sig i bilen.

2. Arbetsgivaren svarar för tvätten och lappningen av arbetsklädseln.

23 § Bruk av anslagstavlor

Meddelanden och kungörelser från Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund och dess lokala avdelningar får på arbetsplatser endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för ändamålet. Meddelanden får inte stå i strid med det här kollektivavtalet, inte heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller hans eller hennes representant.

24 § Fackavdelningsmöten

1. Bil- och Transportbranschens Arbetarförbunds registrerad underförening och avdelning, arbetsrumskollektiv eller motsvarande på föreningens arbetsplatser har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid samt enligt särskild överenskommelse under den tid som infaller under veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

a) Ett avtal med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.

b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

c) Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.

d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.

25 § Förtroendemän

1. Det allmänna avtalet mellan förbunden inklusive underteckningsprotokoll (bifogade) iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Det kan väljas en huvudförtroendeman för företaget. Om ett företag har filialer på flera ställen kan det väljas en förtroendeman för varje filial i enlighet med det allmänna avtalet som nämns i punkt 1.

För företag där samma ägare innehar bestämmanderätten kan, om lokalt så avtalas, väljas en gemensam huvudförtroendeman.

3. Till huvudförtroendemän på oljebolag betalas ersättning månadsvis i enlighet med antalet arbetstagare i hela bolaget enligt följande:

Arbetstagare	Ersättning, €/mån.
1 - 9	57
10 - 49	67
50 - 199	86
200 - 399	114
över 400	137

På huvudlager är en huvudförtroendeman verksam. På huvudlager och övriga lager kan arbetstagarna enligt det allmänna avtalet välja förtroendemän för avdelningar.

4. En huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet får i lön personlig tabellön förhöjd med 15 %.
5. Till huvudförtroendemannen för oljebolag ges i enlighet med punkt 4.1 i det allmänna avtalet befrielse från sitt arbete för att sköta förtroendeuppgifter 16 timmar per vecka, i vilken ingår besöken på arbetsplatser. Dessutom bereddas huvudförtroendemannen möjlighet att en gång om året besöka bolagets lager eller en annan ordinarie motsvarande filial.
6. Till övriga än huvudförtroendemän för oljebolag ges i enlighet med punkt 4.1 i det allmänna avtalet befrielse från arbetet för att sköta förtroendeuppgifter enligt följande:

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	34 h
400 eller mera	40 h

Om befrielsen underskrider 8 timmar, har huvudförtroendemannen rätt att få befrielsen i form av pengar (antalet befrielse x GTF).

Till övriga än huvudförtroendemännen för oljebolag betalas premie för skötseln av förtroendemannauppgifter enligt följande:

Arbetstagare	Premien beräknat på lön enligt kravnivå utan kompetenspremie
1 - 9	2,0 %
10 - 49	2,5 %
50 - 199	3,7 %
200 - 399	6,3 %
över 400	8,3 %

7. Biltrafikens Arbetsgivareförbunds medlemsföretag som också är multi-branschföretag erhåller huvudförtroendemannen ovan nämnd ersättning endast på basis av ett kollektivavtal.

26 § Innehåll av medlemsavgifter till fackförening

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetstagaren gett sin fullmakt därtill, medlemsavgifterna till Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund från arbetstagarnas lön per lönebetalningsperiod. Avgifterna redovisas på ett av Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund angivet bankkonto. Arbetstagaren får vid utgången av året eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

27 § Kontroll

Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

28 § Ordning på arbetsplatser

1. Det är strängt förbjudet att förtära alkoholhaltiga drycker på arbetsplatser. Den som bryter mot förbjudet kan vid brottet sägas upp från arbetet.
2. Om arbetstagaren olovligt avlägsnar sig under arbetstiden ska han eller hon ersätta bolaget den skada han eller hon eventuellt har orsakat.

29 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft, dvs. kommanderingsmän, till att bara gälla utjämningen av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som man på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskickligheten, förutsätter specialverktyg eller av andra motsvarande skäl inte kan låta företagets egna arbetstagare utföra. Uthyrning av arbetskraft ska anses osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.
2. Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

3. 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 information om de underleverantörer som är verksamma inom dennes verksamhetsområde och om den arbetskraft som på arbetsplatsen är anställd hos underleverantörerna. Om huvudförtroendemannen vid det företag som anlitar underleverantörer 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 underleverantören 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.

30 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig att teckna en grupplivförsäkring, och vid genomförandet av försäkringen iakttas de anvisningar som TT och FFC har gett.

31 § Underhåll av arbetsredskap

De arbetsredskap och maskiner som är i arbetsgivarens besittning såsom också råvaror och material, halv- och helfabrikater ska underhållas väl och hanteras varsamt och med omsorg i arbetet.

32 § Personliga anställningsfrågor

1. Varje arbetstagare ska i ett ärende som gäller honom eller henne personligen vända sig till sin chef eller arbetsledare om ärendet inte gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.
2. En arbetstagare som vill bli borta från arbetet bör meddela arbetsledningen om detta. Arbetsledningen beviljar befrielsen ifall verksamheten trots detta kan fortsätta utan hinder.

33 § Överträdelser och tolkningsfrågor

Tvister som uppstår om tolkningen av bestämmelserna i detta kollektivavtal behandlas på det sätt som bestäms i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Om dessa förhandlingar inte leder till enighet ska ärendet i laglig ordning hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling.

34 § Bestämmelser om avtalsparter

Samtliga föreningar som undertecknat detta kollektivavtal är skyldiga att undvika samtliga arbetsstridsåtgärder mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet. De undertecknade föreningarna är dessutom skyldiga att se till att även deras underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker dylika stridsåtgärder och inte heller på annat sätt överträder kollektivavtalets bestämmelser.

Protokollsanteckning:

Med bestämmelsen i denna paragraf anses bl.a. att det är förbjudet att gå i strejk, vidta blockad eller lockout eller annan likställd åtgärd för att ändra detta kollektivavtal under dess giltighetstid eller för att få en ändring i avtalet.

35 § Avtalets ikraftträdande och giltighet

1. Detta kollektivavtal gäller t.o.m. den 31 januari 2017 och därefter ett år i sänder om inte någondera parten senast en månad innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.
2. Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

36 § Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har gjorts upp i tre identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 24 oktober 2013

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJE- PRODUKTBRANSCHEN SAMT DÄRMED ANSLUTNA FUNKTIONER

Tid: 24.10.2013

Plats: Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf, Helsingfors

Närvarande

Marko Piirainen	AKT
Arto Sorvali	AKT
Harri Pasanen	AKT
Jari Semi	AKT
Mari Vasarainen	ALT
Olli Rauhamaa	ALT
Mikko Hanni	ALT
Anne Jansson	ALT
Pekka Hotti	Oljeprodukt rf

1 § FÖRNYANDE

Det konstaterades att det kollektivavtal för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner som undertecknades mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf 13.9.2012 går ut 31.1.2014.

Man beslöt att kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner mellan förbunden ska förnyas i enlighet med arbetsmarknadens centralorganisationers sysselsättnings- och tillväxtavtal av den 30.8.2013 med de ändringar som antecknats i kollektivavtalet för tiden 1.2.2014–31.1.2017. Parterna har avtalat om en längre avtalsperiod än i sysselsättnings- och tillväxtavtalet, vilket man har tagit i beaktande i förhöjningen av tabellönerna i punkt 2.2.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2014

Lönerna förhöjs 1.6.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 20 euro i månaden för arbetstagare med månadslön och 12 cent i timmen för arbetstagare med timlön.

2.1.2. År 2015

Lönerna förhöjs 1.6.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 8,45 euro i månaden för arbetstagare med månadslön och 5 cent i timmen för arbetstagare med timlön.

2.2. Förhöjningar av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. År 2014

Kollektivavtalets tabellöner (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier)

förhöjs 1.6.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter enligt följande: varje månadstabellön förhöjs med 20 euro och timlönerna räknas av de höjda månadstabellönerna genom att dividera varje månadslön med talet 169.

Dessutom förhöjs tabellönerna (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier) 1.12.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 0,15 procent enligt följande: varje månads- och timtabellön förhöjs med 0,15 procent.

2.2.2. År 2015

Kollektivavtalets tabellöner (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier) förhöjs 1.6.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter enligt följande: varje timtabellön förhöjs med 5 cent och månadslönerna räknas av de förhöjda timtabellönerna genom att multiplicera varje timlön med talet 169.

Dessutom förhöjs tabellönerna (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier) 1.12.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 0,15 procent enligt följande: varje månads- och timtabellön förhöjs med 0,15 procent.

3 § ÅR 2016

I juni 2015 sammanträder arbetsmarknadens centralorganisationer för att granska den allmänna ekonomiska situationen, genomförandet av strukturella reformer, sysselsättningen, utvecklingen av exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa. I utredningsarbetet vänder man sig vid behov till kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling och utomstående experter för hjälp. På basis av granskningen avtalar arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekterna och tidpunkten för genomförandet av löneuppgörelsen för den andra perioden av sysselsättnings- och tillväxtavtalet. Den löneuppgörelse som arbetsmarknadens centralorganisationer då kommer överens om genomförs inom kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt för funktioner med anknytning till dessa i form av en s.k. vårens allmänna förhöjning och förhöjning av tabellönerna samt 1.12.2016 i form av en förhöjning av tabellönerna.

Om inget samförstånd nås i förhandlingarna mellan arbetsmarknadens centralorganisationer senast 15.6.2015, förhandlar Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf om genomförandet av lönejusteringen för det tredje avtalsåret med hjälp av ovan nämnda utredningsarbete och så att lösningen stärker konkurrenskraften och sysselsättningen i landsvägstransportbranschen. Om inget samförstånd nås i förhandlingarna om lönejusteringarna, kan kollektivavtalet sägas upp enligt 35 § 1 punkten i kollektivavtalet så att den upphör 31.1.2016.

4 § DAGPENNINGAR

Dagpenningar enligt kollektivavtalet justeras år 2014–2016 enligt Skatteförvaltningens beslut om dessa och enligt förbundens tidigare praxis från början av respektive kalenderår. Dagpenningarna för år 2014 är antecknade i 18 § i kollektivavtalet.

5 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

De avtalade textändringarna finns antecknade i det förnyade kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen och för funktioner med anknytning till dessa.

6 § ARBETSTIDSDIREKTIVET

Förbunden konstaterar i enlighet med artikel 8 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidsförläggningen för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter att artikel 4 och artikel 7 i direktivet inte tillämpas inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen och för funktioner med anknytning till dessa.

7 § ARBETSGRUPP

Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf tillsätter en arbetsgrupp som har som uppgift att under kollektivavtalsperioden utreda utvecklingsbehov av de avtalspunkter i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen och för funktioner med anknytning till dessa som gäller tankbils- och oljeproduktbranschen samt funktioner med anknytning till dessa.

8 § AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt för funktioner med anknytning till dessa gäller t.o.m. 31.1.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast en månad innan avtalet löper ut skriftligt säger upp avtalet.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

9 § UNDERTECKNANDE

Detta protokoll som har gjorts upp i tre 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

Protokollet är justerat och godkänt av

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

Mari Vasarainen

OLJEPRODUKT RF

Pekka Hotti

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

Marko Piirainen

Arto Sorvali

TILLÄGGSPROTOKOLL OM TILLÄMPNING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN

1. Med kollektivavtalets bestämmelse om tillämpningsområdet och med detta protokoll preciserar avtalsparterna innehållet i bestämmelsen om tillämpningsområdet att motsvara dess gällande innehåll och tolkning.

2. Avfallstransporter

Med avfallstransporter som inte omfattas av avtalets tillämpningsområde avses de avfallstransporter av samhällsavfall som hamnar i slutförvaring som företag inom miljövårdsbranschen utför samt samlingstransporter av dessa som utförs med sugbil och som transporteras till ett mellanlager, samlingsstationer eller slutförvaring.

Avtalet tillämpas inte heller på de arbetstagares anställningsförhållanden som arbetar på sådana företag inom miljövårdsbranschen som transporterar tvättavfall med det företags transportutrustning som utfört tank- eller industritvätten, och företaget inte har övrig tankbilstrafik.

Ifall en utomstående företagare utför ovan nämnda transporter omfattas transporten av tankbilsavtalets tillämpningsområde.

Transport av problemavfall enligt 1 § punkt 2 i kollektivavtalet omfattas av avtalets tillämpningsområde.

3. Tur- och returtransporter omfattas av kollektivavtalet alltid när fordonet är avsett för transporter i enlighet med 1 § punkt 2 i kollektivavtalet.

OLJEPRODUKT RF

FINLANDS TANKBILSFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

**BILAGA
OM BEFRIELSE SOM BEVILJAS ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG OCH BERÄKNINGEN AV
DEN**

Befrielse h/4 veckor	Lastbilstrafik egen serviceverkstad	ingen egen serviceverkstad
4	under 10	under 10
6	10- 19	10- 20
7	20- 23	21- 25
8	24- 28	26- 30
9	29- 32	31- 35
10	33- 37	36- 40
11	38- 42	41- 45
12	43- 46	46- 50
13	47- 51	51- 55
14	52- 56	56- 60
15	57- 60	61- 65
16	61- 65	66- 70
17	66- 69	71- 75
18	70- 74	76- 80
19	75- 79	81- 85
20	80- 83	86- 90
21	84- 88	91- 95
22	89- 93	96- 100
23	94- 97	101- 104
24	98- 102	105- 109
25	103- 106	110- 114
26	107- 111	115- 119
27	112- 116	120- 124
28	117- 120	125- 129
29	121- 125	130- 134
30	126- 130	135- 139
31	131- 134	140- 144
32	135- 139	145- 149

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

T = ledig tid/4 veckor

N = antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig företrädare

K = koefficient enligt bransch

Lastbilstrafik

– egen serviceverkstad K=0,216

– ingen egen serviceverkstad K=0,201

BILAGA OM TILLÄMPNINGEN AV 20 § PUNKT 7 I KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN

1 Utredning över barns sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättning är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro ges samma utredning som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om ett barns sjukdom. Likaså tillämpas på de fall då barn insjuknar de bestämmelser om utfärdande av intyg för sjukledighet för i första hand epidemisituationer som ingår i socialpaketet i anslutning till 1976 års centraliserade uppgörelse

2 Nödvändig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro tillåts enligt avtalet barnets moder eller fader eller annan vårdnadshavare till barnet som är permanent bosatt i samma hushåll som barnet och barnets moder eller fader. Frånvaron förutsätter att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan han eller hon själv stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets moder eller fader, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon och övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3 Barnet insjuknar mitt under arbetsdag

Ifall de övriga förutsättningarna i avtalet existerar, ska till vårdnadshavaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller för den dag då barnet insjuknar lön fram till slutet av arbetsskiftet. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet.

4 Återfall av samma sjukdom

Ifall barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtalet eller praxis inom branschen, betalas lön för sjuktid i enlighet med kollektivavtalet även för barnets vård på samma sätt som detta skulle gå till i fråga om arbetstagarens egen sjukdom.

Som återfall av samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5 Frånvarons längd

Med en i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av

bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximala frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid naturligt att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom även fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6 Inverkan av frånvaro på grund av barnets insjuknande på vårdnadshavarens intjänande av semester

Förteckningen i 7 § i semesterlagen över de med arbetsdagar likställda dagarna upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. AFC och FFC har emellertid avtalat om att frånvaro med lön till följd av barns plötsliga insjuknande inte minskar vårdnadshavarens intjänande av semester. I enlighet därmed jämställs nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som jämställs med arbetsdagar.

7 Ensamförsörjare

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjare även en person som utan särskilt hemskillnads- eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make.

8 Båda vårdnadshavare i skiftarbete

Ifall barnets vårdnadshavare är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att vårdnadshavarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av vårdnadshavarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra vårdnadshavaren kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

**BILAGA
TILL PROTOKOLLSANTECKNING NR 2 I 5 § I KOLLEKTIVAVTALET**

I kontinuerligt treskiftsarbete iakttas följande principer:

- 1 Den dagliga arbetstiden är 8 timmar.
- 2 Arbetstiden förkortas genom att extra lediga dagar läggs till.
- 3 Arbetstidsscheman uppgörs lokalt. Ett arbetstidsschema ska göras upp för minst den tid inom vilken utjämningen till 34,6 sker.
- 4 Förbunden rekommenderar att de ovan i punkt 2 nämnda lediga dagarna förläggs jämnt i arbetstidsschemat.
- 5 Semestrar ges enligt lagen.
- 6 De lediga dagar som avses i protokollsanteckning 2 i 5 § i kollektivavtalet ingår i den förkortning av arbetstiden som ska genomföras och förkortar inte ytterligare arbetstiden per vecka på 34,6 timmar.
- 7 Timlönen som utgör grunden för ersättning för övertids- och söndagsarbete beräknas utgående från månadslönen genom att använda talet 155 som divisor.
- 8 Bestämmelserna om lön för sjuktid förblir oförändrade.
- 9 Arbetstidsförkortningen genomförs utan att månadslönen sänks. Minskningen av ersättningar för skift- och söndagsarbete på grund av förkortad arbetstid ersätts så att till varje arbetstagare i kontinuerligt treskiftsarbete betalas som separat månadsersättning ett tillägg vars belopp utgör 4,4 % av grundlönen enligt kravnivån i fråga.
- 10 Arbete som utförs på en i arbetstidsschemat antecknad ledig dag ersätts såsom övertidsarbete per vecka.

BILAGA

Anställningsvillkor och tillvägagångssätt som ska iakttas vid konkurrensutsättning av företag inom luftfartsservice på Helsingfors Vanda flygplats

1 § Avtalets tillämpningsområde

Personalens ställning och anställningsvillkor fastställs på grundval av avtalet då ändringen baserar sig på den konkurrensutsättning av företag som sköter tankningen av flygplan som genomförts inom Luftservicen på Helsingfors-Vanda flygplats och då företagets antal tankningar under föregående år har varit minst 18 miljoner liter.

2 § Förhandlingsförfarandet sedan konkurrensutsättningen avgjorts

Om ett företag som förlorat i en anbudsgivning för företag som sköter tankningen av flygplan med anledning av en inskränkning av verksamheten är tvungen att minska på personalen ska det inleda sådana förhandlingar som avses i lagen om samarbete inom företag senast inom två veckor från det att anbudsgivningen avgjordes. I samarbetsförhandlingarna iakttas en förhandlingstid på högst tre veckor.

Det förlorande företaget får inte på grund av konkurrensutsättningen säga upp arbetstagare förrän samarbetsförhandlingarna har förts. Det förlorande företaget som på grund av konkurrensutsättningen är tvungen att säga upp arbetstagare kan säga upp de aktuella arbetstagarna efter avslutade samarbetsförhandlingar så att anställningsförhållandena upphör senast när skötseln av föremålet för konkurrensutsättningen övergår på det vinnande företaget.

Ifall en arbetstagare som sagts upp av ett förlorande företag blir arbetslös på grund av att företaget som vunnit anbudsgivningen inte anställer honom eller henne, tillämpas på arbetstagaren emellertid alltid den uppsägningstid som anges i i kollektivavtalet

3 § Anställning av tilläggspersonal

Om det företag som vunnit anbudsgivningen för företag som sköter tankningen av flygplan har som avsikt att anställa nya arbetstagare på den grund att företaget vunnit anbudsgivningen, förbinder sig parterna att se till att

1. det företag som vunnit anbudsgivningen anställer behövliga nya arbetstagare så att arbete erbjuds de arbetstagare som det förlorande företaget sagt upp på grund av den förlorade anbudsgivningen och som är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån och att
2. det vinnande företaget erbjuder arbete inom två månader från det att anbudsgivningen avgjordes. De arbetstagare som är arbetssökande och som har erbjudits arbete av det vinnande företaget ska uppge om de är villiga att ta emot arbetet inom två veckor från det arbetet erbjuds. Därefter ska det vinnande företaget inom tre veckor ingå arbetsavtal med behövliga arbetstagare hos det förlorande företaget.

Dock föreligger ingen skyldighet att erbjuda arbete till sådana arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av en anledning som beror på arbetstagaren.

4 § Anställningsvillkor som ska iakttas vid konkurrensutsättning av företag som sköter tankning av flygplan

I anställningsvillkoren för arbetstagare som i enlighet med § 3 övergår till anställning hos det företag som vunnit anbudsgivningen iakttas kollektivavtalet som är bindande för det vinnande företaget.

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

En arbetstagare som övergår i en ny arbetsgivares tjänst har rätt till den första semestertiden efter övergången med iakttagande av det tidigare kollektivavtalets bestämmelser som om arbetsgivarbytet inte hade skett och efter övergången bestämmelserna i det nya kollektivavtalet. Semestertiden ska ges senast inom fyra månader efter övergången, om övergången sker under sommarsemesterperioden.

Överenskommelse om beviljande av semester ska man sträva efter att träffa mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller en representant för arbetstagarna. Arbetstagaren ska uttrycka sitt önskemål om semester inom två veckor från anställningens början.

Det företag som förlorat tävlingen betalar till övergående arbetstagaren den semesterersättning som förfallit till betalning och semesterpremien som ackumulerats fram till övergångstidpunkten.

5 § Lagstiftning om omställningsskydd

Parterna är eniga om att de bestämmelser i samarbetslagen som trätt i kraft i samband med lagstiftningen om omställningsskydd inte därmed ska tillämpas. I en sådan situation där arbetstagarens anställningsförhållande fortgår utan avbrott vid övergången till anställning hos det företag som vunnit tävlingen tillämpas inte bestämmelsen i 7:e kapitlet 12 § i arbetsavtalslagen.

6 § 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 i synnerhet under det inledande skedet av det nya systemet. Uppföljningsgruppen samlas omedelbart på kallelse av någondera undertecknande parten för att tillsammans med behöriga Arbetskraftsmyndigheter komma överens om de specialarrangemang som ska trygga en smidig övergång för Arbetskraften i en konkurrensutsättningssituation.

Uppföljningsgruppen ser till att syftet med detta avtal uppnås.

7 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller tills vidare. Avtalet ska sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

SEMESTERLÖNEAVTAL 2008

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

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på de arbetstagare som är anställda hos förbundens medlemsföretag och som avses i 11 § i semesterlagen.

Avtalet gäller dock inte sjömän, arbetstagare i skogs- eller flottningsarbete eller i lastnings- eller lossningsarbete och inte heller arbetstagare inom en sådan bransch där vid beräkning och betalning av semesterlön och semesterersättning under tiden för detta avtals undertecknande iakttas semesterkollektivavtalet för arbetstagare inom byggbranschen.

2 §

Semesterlön och semesterersättning

- 1) Den genomsnittliga timförtjänsten utgör grunden för beräkningen av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom multiplicering av arbetstagarens i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänst med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § och som framgår av följande tabell:

Antalet semesterdagar	koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4

23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Dagar likställda med arbetade dagar

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

4 §

Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2008 och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp att årligen upphöra vid semesterkvalifikationsårets utgång. Uppsägningen ska i detta fall genomföras skriftligen senast före utgången av september månad.

Helsingfors den 18 januari 2008

OLJEPRODUKT RF

FINLANDS TANKBILSFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

ALLMÄNT AVTAL 2012

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

Parterna strävar efter att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten på arbetsplatser och påverka trepartsberedningen i samhälleliga beslut.

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

Grundrättigheter

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

Direktionsrätt

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

Förhandlingar mellan parter och begäran om utlåtanden

Då någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans be EK och FFC om utlåtande om tolkningen av avtalen.

De representanter som parterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomts, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar på Oljeprodukt rf:s och Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretag som omfattas av kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet hos Oljeprodukt rf:s och Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretag eller en motsvarande verksamhetsenhet.

Organisations- o.d. förändringar

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

Laghänvisningar

I den mån man i detta avtal inte avtalat annat, iakttas lagen om samarbete inom företag (334/2007) samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973) som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

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

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

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

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

Genomförande av samarbete

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

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

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden som berör utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/2001) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) i den omfattning som lokalt avtalas om.

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

Det är viktigt att planeringen och det praktiska genomförandet av utvecklingsåtgärderna kopplas nära samman med företagets personalpolitik, framför allt anställ-

ningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridning, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmåga och företagshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

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

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som yrkesavdelningen har valt. Med yrkesavdelning avses i detta avtal en registrerad underförening till ett fackförbund som är delaktig i kollektivavtalet.

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

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

Yrkesavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska yrkesavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Att ett val ordnas och förrättas får dock inte störa arbetet. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren reserverar av yrkesavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar yrkesavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet berör förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

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

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

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

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iaktas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet.

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

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige fastställs enligt lagen om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

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

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommit i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendemannan. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetsta-

garna på arbetsplatsen utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområde

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

3.3 Anmälningar

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

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

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

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

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

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienterna som bifogas kollektivavtalet. Befrielsen är dock alltid minst fyra tim-

mar under fyra på varandra följande veckor.

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

Ersättning för inkomstbortfall

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

Huvudförtroendeman

Om ersättningen som betalas till huvudförtroendemannen har avtalats i 25 § i kollektivavtalet.

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktig ersätts inkomstbortfallet på grund av att han eller hon under sin arbetstid sköter ovan avsedda arbetarskyddsuppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i en annan samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan slags tilläggserättning.

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

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

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

Arbetsutrymmen

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

Löne- och omplaceringsskydd

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

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

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

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

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

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

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen eller om han eller hon inte heller annars innehar en förtroendemannställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroende-

uppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden berott på en annan omständighet.

Integritetsskydd

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

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

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid mot 8:1-3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Kandidatskydd

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

Efterskydd

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

Ersättningar

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

En ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

Uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigens ersättares arbetsavtal eller permittering då han eller hon inte arbetar som arbetarskyddsfullmäktigens ersättare får inte grunda sig på arbetstagarens uppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilda krav bevisa att åtgärden beror på andra orsaker.

KAPITEL 5 ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistiks- och personaluppgifter

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

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

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

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

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktig underrättas såvitt möjligt om ovan nämnd information.

Arbetstidsbokföring

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

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorganens förfogande nödvändiga lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.

Minst två gånger per redovisningsår en sådan enhetlig utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken framgår utvecklingsutsikterna för företagets produktio, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.

Årligen en personalplan som innehåller uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om antal, kvalitet och ställning i anslutning till personalen.

Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

På företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

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

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

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

Tystnadsplikt

Då arbetstagarna på företaget eller personalföreträdarna enligt detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- och yrkeshemligheter får dessa uppgifter endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som berörs av ärendet, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och de som är berättigade till information. Då arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten ska han eller hon individualisera vilka uppgifter som omfattas av tystnadsplikten och hur länge uppgifterna ska hemlighållas. Innan arbetsgivaren meddelar om att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet utreder man åt ifrågavarande arbetstagare eller personalföreträdare grunderna för hemlighållandet.

KAPITEL 6 PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf:s registerade underförening och dess avdelning eller arbetsrumskollektiv på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i ett annat avtalat utrymme arrangera möten om arbetsmarknadsärenden eller om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen så som mellan centralorganisationerna eller branschspecifikt eller enligt en hävdvunnen praxis på arbetsplatsen har avtalats om.

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

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

KAPITEL 7 UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden ersätts de direkta kostnaderna till följd av detta och för utbildningstiden enkel tabellön utan att utbildningstiden räknas ingå i arbetstiden.

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

Arbetsgivaren ska ge eller bekosta fortbildning enligt direktivet för förarens yrkeskompetens (2003/59/EG) till en sådan bilförare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare som i sitt anställningsförhållande behöver gällande yrkeskunskap och vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst 6 månader. Utbildning ges under arbetstiden, om inte lokalt annat avtalas.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att utbildningen gavs, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren den lön som betalats till honom eller henne under utbildningstiden och de kostnader som uppkommit på grund av utbildningen i sin helhet. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 6 månader från att utbildningen gavs, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren restvärdet av ifrågavarande kostnader som är 50 % av summan av den lön som betalats till honom eller henne under utbildningstiden och de direkta kostnader som uppkommit på grund av utbildningen. Arbetsgivaren får kvitta detta från slutlönen.

7.2 Gemensam utbildning

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

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplats-specifikt eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

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

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning så som bestäms i punkt 7.1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

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

7.3 Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider

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

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

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

7.4 Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller Bil och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf:s utbildningslokaler eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att betala förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig, arbetarskyddskommissionens medlem och arbetarskyddsombudet i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter en ersättning för inkomstbortfallet, för de nämnda förtroendemännen för högst en månad och för de nämnda förtroendevalda med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till fackavdelningens ordförande för högst en månad, i fall han eller hon arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom branschen är minst 100 eller i fall den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

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

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

7.5 Sociala förmåner

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

KAPITEL 8 ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlita av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (hyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

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

Avtal om underleverans eller hyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar hyrd arbetskraft förbinder sig att iakttäta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

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

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

8.3 Hyrd arbetskraft

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

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

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

KAPITEL 9 AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal träder i kraft 1.2.2012 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors den 1 februari 2012

Undertecknat i Helsingfors den 13 september 2012

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2010**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

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

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

Tillämpningsanvisning**Allmänt tillämpningsområde**

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

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8.1 § och 8.3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för en viss tid som ingåtts på basis av 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7:3-4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7-8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

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

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

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

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

2 § Grunder för uppsägning

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Som sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom att arbetstagaren försummar sina arbeten, inte iakttar de av arbetsgivaren inom ramen för sin direktionens utfärdade bestämmelserna, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

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

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

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

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

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
1) högst ett år	14 dagar
2) över ett år men högst 4 år	1 månad
3) över fyra år men högst 8 år	2 månader
4) över åtta år men högst 12 år	4 månader

5) över 12 år

6 månader

Arbetstagaren ska iaktta följande uppsägningstider:

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

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningstid

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

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräkandet av anställningstidens längd. För de värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte ingå i anställningstiden.

Beräkning av tidsfrist

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

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

Exempel 1

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

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

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7. säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2

månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7., är anställningsförhållandets sista dag 30.9., eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

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

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

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

4 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5 §

Anmälan om uppsägning

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

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

6 §**Anmälan om grunden för uppsägningen**

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

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN**7 §****Tillämpningsområde**

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

8 §**Uppsägning**

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

9 §**Hörande av arbetstagare**

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

Tillämpningsanvisning

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

10 §**Domstolsbehandling**

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till domstol för behandling. Stämningen enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

11 §**Skiljeförfarande**

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

12 §**Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal**

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid med bestämmelserna i 2 § i detta avtal är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 §**Ersättningens omfattning**

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

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

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

Arbetsgivaren kan inte dömas till en i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12:2 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget från en del av arbetslöshetsdagpenningen berör ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag från ersättningen än vad som bestäms ovan kan göras från ersättningen eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

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

III PERMITTERING**14 §****Permittering**

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

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

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

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden. Om bostadsförmåns giltighet under permittering stadgas i 13:5 § i lagen om arbetsavtal.

Tillämpningsanvisning

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

15 §

Förhandsutredning

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

Förhandsutredning behöver inte företas ifall arbetsgivaren på grundval av ett annat avtal eller bindande bestämmelse än arbetsavtalslagen ska förete en motsvarande utredning eller annars förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

16 §

Anmälan om permittering

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

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

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

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

Avvikelser från tidsfrister för anmälan om permittering

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

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

redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren ändå ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

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

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

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

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

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

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

2. Framskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsmeddelande kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan framskjutas endast en gång på basis av den här grunden utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsmeddelande varar.

Exempel:

Arbetsgivaren har 2.4.2001 varslat om permittering från 17.4, men 10.4.2001 yppar sig nytt arbete för 7 dagar.

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

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utredas hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

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

Permittering och förkortad arbetstid

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

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

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

Anmälan om arbetets början

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

Övrigt arbete under permitteringstid

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

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men före han eller hon meddelats om permitteringsens inställning eller framskjutande, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada det här möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående

permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har en arbetstagare som getts en bostadslägenhet som löneförmån rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda lägenheten. Arbetsgivaren har emellertid rätt att uppbära vederlag för användningen av lägenheten tidigast från ingången av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter uppgå till högst det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren ska underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordning vid minskning av arbetskraft

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

I tvistemål som berör turordningen vid arbetskraftsnedskärningar iakttas de tider för talans väckande som avtalats om i 10 §.

Tillämpningsanvisning

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

18 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndighet

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

19 §

Återanställning

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

Tillämpningsanvisning

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

20 § Påföljdssystem

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

Underlåtelser att iakttä förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelser att iakttä bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet praxis som tillämpades tidigare.

21 § Ikraftträdandebestämmelse

Detta avtal träder i kraft 3.3.2010 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors den 3 mars 2010

FINLANDS TANKBILSFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

**FÖRHANDLINGRESULTAT OM LÖNEUPPGÖRELSE FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR
TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN SAMT DÄRMED ANSLUTNA FUNKTIONER
2016**

Tid: 7.9.2015

Plats: Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf:s kontor, Helsingfors

Närvarande: Mari Vasarainen Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
Olli Rauhamaa Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
Petri Verronen Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

Pekka Hotti Oljeprodukt rf
Jenni Nisametdin Oljeprodukt rf

Marko Piirainen Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Arto Sorvali Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Harri Pasanen Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Markku Viitanen Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Jari Semi Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Jarto Hirvonen Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Pertti Honkanen Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf
Jukka Tolsa Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT rf

Arbetsmarknadens centralorganisationer har den 15 juni 2015 enligt punkt 2.3 i sysselsättnings- och tillväxtavtalet från 2013 avtalat om kostnadseffekten av och tidpunkten för löneuppgörelsen för den andra perioden. Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf har å sin sida förnyat kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner enligt arbetsmarknadens centralorganisationers sysselsättnings- och tillväxtavtal för tiden 1.2.2014–31.1.2017.

Enligt 3 § i det gällande underteckningsprotokollet till kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner avtalar avtalsparterna om följande löneuppgörelse enligt arbetsmarknadens centralorganisationers avtal av den 15 juni 2015 för tiden 1.2.2016–31.1.2017.

1. ALLMÄN FÖRHÖJNING 2016

Lönerna enligt kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner höjs från och med 1.2.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 8 cent per timme för arbetstagare med timlön och 13,52 euro per månad för arbetstagare med månadslön.

2. TABELLÖNEFÖRHÖJNINGAR 2016

Tabellönerna enligt kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier) höjs från och med 1.2.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt följande: varje timtabellön höjs med 8 cent och månadslönerna räknas av de förhöjda timtabellönerna genom att multiplicera varje timlön med talet 169.

Dessutom höjs tabellönerna (löner enligt kravnivåer inklusive kompetenspremier) från och med 1.10.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 0,15 procent enligt följande: varje timtabellön höjs med 0,15 procent och månadslönerna räknas av de förhöjda timtabellönerna genom att multiplicera varje timlön med talet 169.

3. DAGTRAKTAMENTEN

Dagtraktamenten enligt kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner justeras åren 2016 och 2017 enligt Skatteförvaltningens beslut och förbundens tidigare praxis från och med början av respektive kalenderår.

4. MÅNADSERSÄTTNINGAR TILL HUVUDFÖRTROENDEMÄN FÖR OLJEBOLAG

Månadsersättningarna för huvudförtroendemän för oljebolag som avses i 25 § 3 mom. i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner höjs från och med 1.2.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 0,43 procent. De nya månadsersättningarna är följande:

Arbetstagare Ersättning, €/mån.	
1–9	57
10–49	67

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF
OLJEPRODUKT RF
BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

3(3)

50–199	86
200–399	114
över 400	138

Helsingfors den 22 januari 2016

BILTRAFIKENS
ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

BILAGA Dagtraktamenten och lönetabeller 2016

ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER

Dagtraktamenten enligt 18 § i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner är från och med 1.1.2016 följande:

Finland

- partiellt dagtraktamente 14,80 euro
- heldagstraktamente 40,00 euro

Utomlands

- Europa 56,40 euro
- utanför Europa 60,40 euro
- matpenning 32,20 euro
- 1/2 matpenning 16,10 euro

KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN SAMT DÄRMED ANSLUTNA FUNKTIONER

Lönetabeller från och med 1.2.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Kravnivå	Euro per månad				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2251,08	2333,89	2418,39	2480,92	2543,45
6	2193,62	2274,74	2357,55	2418,39	2479,23
5	2137,85	2218,97	2298,40	2357,55	2418,39
4	2093,91	2173,34	2251,08	2310,23	2367,69
3	2046,59	2124,33	2202,07	2259,53	2316,99
2	2006,03	2082,08	2156,44	2213,90	2269,67
1	1972,23	2044,90	2120,95	2176,72	2230,80

Kravnivå	Euro per månad				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,32	13,81	14,31	14,68	15,05
6	12,98	13,46	13,95	14,31	14,67
5	12,65	13,13	13,60	13,95	14,31
4	12,39	12,86	13,32	13,67	14,01
3	12,11	12,57	13,03	13,37	13,71
2	11,87	12,32	12,76	13,10	13,43
1	11,67	12,10	12,55	12,88	13,20

Lönetabeller från och med 1.10.2016 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Kravnivå	Euro per månad				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	2254,46	2337,27	2421,77	2484,30	2546,83
6	2197,00	2278,12	2360,93	2421,77	2482,61
5	2141,23	2222,35	2301,78	2360,93	2421,77
4	2097,29	2176,72	2254,46	2313,61	2371,07
3	2049,97	2127,71	2205,45	2262,91	2320,37
2	2009,41	2085,46	2159,82	2217,28	2273,05
1	1975,61	2048,28	2124,33	2180,10	2234,18

Kravnivå	Euro per månad				
	4 %	8 %	11 %	14 %	
7	13,34	13,83	14,33	14,70	15,07
6	13,00	13,48	13,97	14,33	14,69
5	12,67	13,15	13,62	13,97	14,33
4	12,41	12,88	13,34	13,69	14,03
3	12,13	12,59	13,05	13,39	13,73
2	11,89	12,34	12,78	13,12	13,45
1	11,69	12,12	12,57	12,90	13,22