

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.

KOLLEKTIVAVTALET GÄLLANDE TERMINALVERKSAMHET

mellan

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

och

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

28.2.2023–31.1.2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 § Avtalets tillämpningsområde	1
2 § Allmänna avtal	1
3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet	1
4 § Arbetsfredsförpliktelse	2
5 § Organisationsfrihet	2
6 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande	2
7 § Arbetstid	3
8 § Förkortning av årsarbetstiden	5
9 § Ersättning för övertid- och söndagsarbete	7
10 § Lönegrunder	8
11 § Medeltimförtjänst	8
12 § Ackordlön	9
13 § Särskilda tillägg	11
14 § Skyddsklädsel och skyddskor	11
15 § Arbete utanför terminalområdet	12
16 § Lönebetalning	12
17 § Lön för sjuktid och under graviditets- och föräldraledighet	13
18 § Läkarundersökningar	15
19 § Tillfällig frånvaro	16
20 § Grupplivförsäkring	19
21 § Semester	19
22 § Semesterpremie	19
23 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar	21
24 § Förtroendemännen	21
25 § Ombud	22
26 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	23
27 § Sammankomster på arbetsplatsen	24
28 § Särskilda bestämmelser	25
29 § Avtalets giltighetstid och uppsägning	25
FÖR TERMINALVERKSAMHET	26
MÅNADSLÖNER	29
ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES BEFRIELSETID	30

KOLLEKTIVAVTALET GÄLLANDE
TERMINALVERKSAMHET

mellan

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

och

Bil- och Transportbranschens
Arbetarförbund AKT rf

28.2.2023–31.1.2025

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtals bestämmelser tillämpas på arbetstagare som arbetar i terminaler, lager och lagerhotell som hör till medlemsföretag i Biltrafikens Arbetsgivarförbund r.f. och som bedriver terminalverksamhet.

Protokollsanteckning:

Med en terminal, alltså en godsstation för marktrafik, avses ett verksamhetsställe mellan två transporter som betjänar flera transportörer och som sammanställer godsförsändelserna till transportenheter.

2 § Allmänna avtal

Som en del av det här kollektivavtalet tillämpas följande avtal som ingåtts mellan förbunden:

- Det allmänna avtalet 12.2.1995
- Semesterlöneavtalet 9.3.2006
- Avtalet om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatserna 1.2.2017
- Förtroendemannaavtalet 1.2.2017
- Avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft 12.2.1995
- Avtalet om utbildningsverksamhet 1.2.2020
- Avtalet om uppsägningsskydd och permittering 1.2.2017
- Avtalet om användning av en arbetstidsbank 1.2.2018

3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet

1. Det här kollektivavtalet binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller som har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.
2. De som är bundna vid avtalet är skyldiga att noggrant iaktta detta avtal och se till att de föreningar som lyder under dem liksom de arbetsgivare och arbetstagare som hör till föreningarna inte bryter mot bestämmelserna i avtalet.

4 § Arbetsfredsförpliktelse

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att underföreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

5 § Organisationsfrihet

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

6 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande

1. Förbunden rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligt.
2. Om provotid tillämpas i arbetsförhållandet ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om det när arbetsavtalet ingås. Provotidens maximilängd bestäms enligt arbetsavtalslagen.
3. Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott iakttas när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet:
 - 1) en uppsägningstid på 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år;
 - 2) en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet har fortgått över ett år men högst fyra år;
 - 3) en uppsägningstid på två månader, om anställningen har fortgått över fyra år men högst åtta år;
 - 4) en uppsägningstid på fyra månader om arbetsförhållandet har fortgått över åtta år men högst 12 år;
 - 5) en uppsägningstid på sex månader om anställningsförhållandet har fortgått över 12 år.

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider:

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

Ovan nämnda uppsägningstider gäller emellertid inte de fall då arbetsavtalet kan hävas under provotid eller annars enligt lag, eller när arbetet på grund av övermäktigt hinder måste avbrytas helt eller delvis.

7 § Arbetstid

1. Arbetstiden bestäms i enlighet med arbetstidslagen.
2. Den ordinarie arbetstiden är 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Arbetsveckan inleds på måndagen.

Den ordinarie arbetstiden per vecka även kan ordnas så att den i genomsnitt omfattar 40 timmar per sex veckor, förutsatt att det på förhand har gjorts upp en plan för utjämning av arbetstiden åtminstone för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet och att den ordinarie arbetstiden inte får överskrida tio timmar per dygn och inte heller 50 timmar per vecka.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan tillfälligt förlängas till 9 timmar med förutsättningen att antalet timmar per vecka under en tidsperiod på 6 veckor utjämnas till i medeltal 40 timmar. Det här ska avtalas om senast på den sista arbetsdagen innan den förlängda arbetstiden tas i bruk.

3. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

Tillämpningsanvisning:

Den tid som räknas som arbetstid bestäms enligt arbetstidslagen. Som den 12 månader långa granskningsperioden för den genomsnittliga maximiarbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om en annan 12 månader lång tidsperiod.

4. Ordinarie arbetstagare är heltidsanställda eller deltidanställda. För deltidanställda arbetstagare ska det i arbetsavtalet fastställas en minimiarbetstid per vecka eller per sådan utjämningsperiod som avses i 7 § 2 punkten.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda extraarbete regleras i arbetsavtalslagen.

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

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

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

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

5. Om måltids- och kaffepauser ingår i lokala avtal inom de gränser som lagen föreskriver. En arbetstagare har rätt till två kaffepauser per dag. Om tidpunkterna för måltids- och kaffepauserna avtalas lokalt och det lokala avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor.
6. Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar. Lördag efter påsk och jul är också lediga dagar, om inte produktionstekniska skäl kräver annat.
7. Under en söckenhelgvecka förkortas arbetstiden av långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag och midsommarafton. Arbetstiden förkortas också under en söckenhelgsvecka av nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul som infaller mellan måndag och fredag. Arbetstidsförkortningen genomförs utan att månadslönen sänks. En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden med åtta (8) timmar. Arbetstidsförkortningen genomförs så att en oavbruten ledighet ges utöver ledigheten som nämns i punkt 7 under den aktuella veckan, veckan innan eller senast under följande vecka.
8. Arbetstagaren ges under varje kalendervecka två lediga kalenderdygn och två lediga veckoslut i månaden.
9. Arbetstagaren kan anvisas nattarbete som är förenligt med 8 § i arbetstidslagen.

8 § Förkortning av årsarbetstiden

1. Tillämpningsområde

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

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

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

2. Intjänad ledighet

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

Antalet arbetstimmar per förkortning
kalenderår

minst	136	h	8	h	dvs.	1	dag
	271	h	16	h	dvs.	2	dagar
	407	h	24	h	dvs.	3	dagar
	543	h	32	h	dvs.	4	dagar
	678	h	40	h	dvs.	5	dagar
	814	h	48	h	dvs.	6	dagar
	950	h	56	h	dvs.	7	dagar
	1085	h	64	h	dvs.	8	dagar
	1221	h	72	h	dvs.	9	dagar
	1357	h	80	h	dvs.	10	dagar
	1492	h	88	h	dvs.	11	dagar
	1696	h	100	h	dvs.	12,5	dagar

Som utförda ordinarie arbetstimmar räknas även de arbetstimmar som infaller under arbetstagarens sjuktid och som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid för och utbildningstid som även endast delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetstimmar tid som används för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och för möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen, för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbunds fullmäktige- och styrelsemöten och representantmöte och

tid som använts för riksomfattande kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden, 50- och 60-års bemärkelsedagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn till den del som arbetsgivaren är skyldig att betala lön, uppbåd, reservövningar samt tid som använts för att utföra uppdrag som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller som ställföreträdande förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Dessutom räknas ledighet som ges i enlighet med det här protokollet som utförda ordinarie arbetstimmar.

3. Beviljande av ledighet

Lediga dagar som har intjänats på grund av arbetstidsförkortning utgående från punkt 2 ovan ges som hela dagar före utgången av det år som följer på intjäningsåret. Arbetstidsförkortningsdagarna ges i en eller flera delar på en av arbetsgivaren bestämd tid, antingen i samband med semestern eller tillsammans med någon annan för arbetstagaren ledig dag, eller så att flera av arbetstidsförkortningsdagarna ges i en följd, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommer överens om något annat sätt att ge arbetstidsförkortningsdagarna. En ledig dag motsvarar en förkortning på 8 timmar.

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

En femdagarsperiod

Om arbetstagaren har intjänat minst 7 förkortningslediga dagar, ges de lediga dagarna i en följd så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighet på fem dagar.

Två femdagarsperioder

Om arbetstagaren har intjänat minst 12,5 förkortningslediga dagar, ges de lediga dagarna i en följd så att arbetstagaren får två sammanhängande ledigheter på fem dagar.

De ovan nämnda perioderna på 5 förkortningsdagar omfattar 7 kalenderdagar.

Protokollsanteckning:

En full förkortning på 12,5 lediga dagar förverkligas genom att turvis ett år i sänder bevilja ledighet på så sätt att under jämna år ges 12 lediga dagar och under ojämna år 13 lediga dagar.

Om ledigheten ingår i tid som omfattar ovan nämnda ordinarie arbetstider, anses den lediga dagen ha tagits, då hindret för att ta ledigheten inte har varit känt vid den tidpunkt då ledigheten anmäldes. Om emellertid en arbetstagare insjuknar före den fortlöpande ledigheten på fem dagar och sjukdomen varar utan avbrott åtminstone de fem lediga dagarna, förskjuts

på arbetstagarens begäran femdagarsledigheten som infaller under sjukdomstiden till en senare tidpunkt. Förskjutningen görs endast för en ledighetsperiod på fem dagar under kalenderåret.

Om arbetstagaren under sjukledigheten har informerats om att förkortningsledigheten ges efter den sjukledighet som framgår av läkarintyget och arbetstagarens sjukledighet fortsätter efter det, förskjuts den förkortningsledighet som infaller under sjukdomstiden till en senare tidpunkt.

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

4. Meddelande om tidpunkten för ledighet

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

5. Ersättande av inkomstbortfall

Arbetstagaren betalas för tiden för förkortningen lön enligt den gällande medeltimförtjänsten. Om anställningsförhållandet upphör innan den intjänade förkortningen av arbetstiden genomförts, betalas ersättning för detta i samband med slutlönen på grundval av antalet intjänade fridagar på ackumuleringstabellen enligt den då gällande medeltimförtjänsten. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledig tid får arbetsgivaren innehålla motsvarande summa från arbetstagarens slutlön.

6. Jämställande av ledighet med tid i arbete

När semesterns längd bestäms anses såsom jämställda med dagar i arbete också de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med den här paragrafen.

9 § Ersättning för övertid- och söndagsarbete

1. Övertidsarbete får utföras med arbetstagarens samtycke inom de gränser som lagen tillåter.
2. När ett arbetstidsschema i enlighet med det andra eller tredje stycket i 2:a punkten i 7 § tillämpas, räknas som övertid per dygn arbete som utförs utöver det ordinarie arbetet som ingår i arbetsskiftsförteckningen eller tillfälligt förlängt ordinarie arbete.

Som övertidsarbete per vecka räknas arbete som utförs utöver veckoarbetstiden i enlighet med arbetsskiftsförteckningen och som inte är övertidsarbete per dygn.

3. För övertid per dygn betalas för de första två övertidstimmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

För övertid per dygn som utförs efter kvällsskift betalas en lön förhöjd med 100 %.

4. För arbete som utförs på söndag och helgdagar liksom på självständighetsdagen och första maj betalas lön förhöjd med hundra procent. Övertidsarbete som utförs på söndag ersätts med hundra procent.

10 § Lönegrunder

1. Terminalarbetstagarnas löner fastställs som månadslöner.
2. I beräkningen av tjänstetiden inom branschen i tjänsteår beaktas den arbetstid som arbetstagaren har arbetat i terminaler eller motsvarande lager och som bilförare eller hjälpkarl i en terminal, vilket vid behov ska verifieras med arbetsintyg.

Av avläggandet av yrkesexamen som lagerskötare och kompetensområdet för lagerlogistik inom yrkesexamen inom servicelogistik räknas 8 månader och av avläggandet av en treårig läroplansbaserad grundexamen i logistik på andra stadiet 2 år in i tjänsteåren.
3. I lönesättningen för bilförare ska iaktas lastbilsbranschens kollektivavtal.
4. Vid omräkningen av en arbetstagares fasta månadslön till timlön eller dagslön för ersättandet av inkomstbortfall eller för beräkningen av de förhöjda delarna i kollektivavtalet delas arbetstagarens månadslön i omräkningen till timlön med 170 och i omräkningen till dagslön med 21.
5. Vid beräkningen av lönens rörliga delar används den i 11 § beräknade genomsnittstidförtjänsten som utgångspunkt, i fall man inte har avtalat om ett annat räknesätt inom företaget.

11 § Medeltidförtjänst

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

- under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten för det fjärde kvartalet föregående år
- under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets första kvartal
- under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets andra kvartal
- under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under det tredje kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som anges i den här paragrafen beräknas börja och sluta 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 ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

Om arbetstagaren under kvartalet har varit i arbete under 160 timmar beräknas inte någon medeltimförtjänst för kvartalet.

12 § Ackordlön

1. För att öka arbetseffekten och förtjänsten ska arbetstagarna beredas möjlighet att utföra ackordsarbete, om arbetets natur tillåter det och om detta är tekniskt möjligt.
2. Ackordlönen ska prissättas så att arbetstagarens ackordinkomst med normalt ackordarbetstempo stiger 30 % högre än normlönen och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.
3. Del- eller blandackordarbete där en del av lönen betalas som en fast del och en del som rörlig del som bestäms i enlighet med arbetsprestationen, ska prissättas så att arbetstagarens inkomst stiger 30 % högre än normlönen när arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar den normala ackordhastigheten. När arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten ökar ska lönens rörliga del stiga i åtminstone samma förhållande.
4. I fall en arbetstagare utför enstaka prestationslönearbeten kommer man överens om prissättningen med den aktuella arbetsgruppen eller den privata arbetstagaren innan arbetet inleds. Tillfälliga avtal om priset kan ingås då det gäller ett arbete som inte har prissatts tidigare eller om det genomförs en ny prissättning så som beskrivs närmare under punkt 6.
5. Vid ackord- och blandackordarbete garanteras normlönen.
6. I fall det sker ändringar i arbetsmetoderna eller maskinmekaniseringen eller i andra därmed jämförbara faktorer som väsentligt påverkar arbetsprestationen, genomförs en ny prissättning av prestationslönearbetet med den inkomstnivå som bildats utgående från ovan nämnda punkter 2 och 3.

Protokollsanteckning:

I den nya prissättningen av prestationslönearbete som baserar sig på ändringar i faktorer som väsentligt inverkar på arbetsprestationen beaktas sådana ändringar som har dokumenterats enhetligt på arbetsplatsen eller som annars konstateras. Man ska sträva efter att genomföra den nya prissättningen som orsakas av ändringarna utan onödigt dröjsmål och så att den inte medför väsentliga förändringar i arbetstagarens etablerade inkomstnivå.

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

Protokollsanteckning:

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

13 § Särskilda tillägg

1. Tillägg för kvälls- och nattarbete

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

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

2. Skiftarbetestillägg

I skiftarbete betalas för kvällsskifttimmar ett tillägg som uppgår till 15 procent och för nattskifttimmar ett tillägg som uppgår till 25 procent av arbetstagarens tabellön.

3. Tillägg för lediga dagar

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

4. Nerkylda terminaler

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

5. Arbetsspecifikt tillägg

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

14 § Skyddsklädsel och skyddsskor

Arbetsgivaren skaffar sina arbetstagare en ändamålsenlig skyddsklädsel och skyddsskor för arbetsbruk och ansvarar för deras renhet och underhåll.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren ska ersätta söndriga eller på annat sätt obrukbara skyddsskor med nya.

15 § Arbete utanför terminalområdet

1. Dags- och måltidspenning

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

Om en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter är tvungen att avlägsna sig från terminalen eller lagret och är förhindrad från att på sedvanligt sätt under måltidsrasten inta måltider hemma, i terminalen eller i lagret och måltidsmöjligheterna på grund av detta väsentligt avviker från vad som är brukligt, betalas arbetstagaren en måltidspenning som uppgår till **12,00 €**.

2. Lön för resetid

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

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

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

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

16 § Lönebetalning

1. Terminalarbetstagarnas löner fastställs som månadslöner.

Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller helgfri lördag, betalas lönen föregående vardag.

2. Anmärkningar i anslutning till lönen ska göras före följande lönebetalning.

17 § Lön för sjuktid och under graviditets- och föräldraledighet

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

Anställningsförhållande som har fortgått oavbrutet innan arbetsförmågan	Kalenderperiod
--	----------------

mindre än 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

2. Arbetsförmågan påvisas med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utskrivet läkarintyg eller med ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänt. Arbetstagaren bör i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare. Ett intyg på arbetsförmåga utfärdat av en annan läkare än företagsläkaren som arbetsgivaren godkänt duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete eller annan grundad anledning.
3. Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren uppvisar, kan denne hänvisa arbetstagaren för kontroll till en annan läkare som arbetsgivaren utsett. Arbetsgivaren betalar utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.
4. I stället för ett läkarintyg kan en hälso- eller sjukvårdare på basis av en utförd undersökning utfärda ett intyg över sjukledighet för högst 3 dagar, då företagshälsovårdens eller den allmänna hälsovårdens tjänster inte är tillgängliga. Arbetstagaren bör också i detta fall i första hand vända sig till företagshälsovården. Intyget kan förnyas endast av en läkare.
5. Till sjuktiden räknas det arbetsskift som inleds på sjukledighetens sista kalenderdag i sin helhet.
6. För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetstagaren lön för sjuktid har arbetstagaren rätt till den dagpenning som arbetstagaren får från sjukförsäkringen.
7. Grunden för lönebetalning för sjuktid är ersättandet av inkomstbortfall för ordinarie arbetstid.

8. Dagslönen under arbetstagarens sjuktid beräknas genom att månadslönen delas med 21. Lön eller en del av lönen betalas för de dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren.
9. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål informera arbetsgivaren om att han eller hon har insjuknat och uppge när arbetsförmågan uppskattningsvis upphör.

I fall arbetstagaren avsiktligt eller av oaktsamhet försummar att omedelbart underrätta arbetsgivaren, inleds lönebetalningsskyldighet när meddelandet ges.
10. I fall en arbetstagare inte är helt arbetsförmögen på grund av en sjukdom eller ett olycksfall kan han eller hon ges andra arbetsuppgifter än de som ingår i det ordinarie arbetet, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Tiden kan också utnyttjas för utbildning av arbetstagaren.

I läkarintyget över arbetstagarens arbetsförmåga ska eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas. Arbetsgivarens beslut över att ge arbetstagaren ersättande arbete ska basera sig på ett medicinskt ställningstagande.

Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de bestämmelser om rutiner som har avtalats om på arbetsplatsen och på en konsultering av företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.
11. Till en **födande förälder** med ett anställningsförhållande som före nedkomsten har fortgått minst sex månader utan avbrott betalas för **graviditets- och föräldraledigheten sammanlagt lön** för samma tidsperioder och enligt samma bestämmelser som för sjukdomstid.

Protokollsanteckning:

- Minimikalenderperioden för **graviditetsledighet** är en månad i stället för 28 kalenderdagar under den tid engångsersättningen enligt 14 kapitlet 4 § i sjukförsäkringslagen (1342/2016) är i kraft.
12. **Till en icke-födande förälder som är barnets vårdnadshavare och som har erkänt faderskapet i enlighet med faderskapslagen (11/2015) och vars anställningsförhållande före nedkomsten har fortgått minst sex månader utan avbrott betalas från början av föräldraledigheten lön enligt bestämmelserna om lön för sjuktid i högst fem arbetsdagar.**

Protokollsanteckning:

En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

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

18 § Läkundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfall för en tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmarna under en sådan hälsundersökning som avses i 4 § i statsrådets förordning om hälsundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001).

Om arbetstagaren för en i nämnda lagrum avsedd undersökning sänds till en annan ort eller vid en dylik undersökning ordinerar efterkontroll på annan ort, ska arbetsgivaren också betala ersättning för resekostnaderna samt dagpenning.

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

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

3. I fall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av den här paragrafen.
4. I fall en arbetstagare är tvungen att genomgå en hälsundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren betraktar undersökningen som förutsättning för anställningen eller för att anställningsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren kostnaderna för läkarundersökningen och därmed eventuellt förknippade laboratorie- eller röntgenundersökningar liksom inkomstbortfallet för förlusten av ordinarie arbetstid, i fall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

5. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg som utfärdats av tandläkaren.

19 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetsgivaren betalar en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige och kommunstyrelsen eller i en valnämnd eller kommitté som har tillsatts utgående från lagen inför statliga eller kommunala val ersättning för inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som beror på fullmäktiges eller styrelsens möte eller en sådan valnämnds eller kommittés möte, så att arbetstagaren tillsammans med kommunens ersättning för inkomstbortfall får fulla löneförmåner.

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

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

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 liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

3. När dagen för uppbåd infaller på en dag som är arbetstagarens arbetsdag, betalar arbetsgivaren en arbetstagare som första gången deltar i uppbådet som värnplikten förutsätter lön för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorar.

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

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

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

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

På samma grunder betalas motsvarande ersättning åt modern, fadern eller annan vårdnadshavare ifall den ena vårdnadshavaren på grund av sjukhusvistelse eller tillfälligt hinder till följd av arbete, studier eller deltagande i utbildning på annan ort inte har möjlighet att delta i vården av ett plötsligt insjuknat barn och någon annan vård inte går att ordna i överensstämmelse med detta moment. Arbetstagaren ska tillställa arbetsgivaren en redogörelse för den andra vårdnadshavarens tillfälliga hinder för deltagande i vården.

Vid tillämpningen av det här momentet jämsätts studier med förvärvsarbete.

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

Tillämpningsanvisning:

Utredning över ett barns sjukdom

Villkor för att få ersättningen är en utredning om barnets sjukdom och den frånvaro som sjukdomen medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget krävs om egen sjukdom. I allmänhet innebär det läkarintyg över barnets sjukdom. Om man på arbetsplatsen vid en arbetstagares sjukdom godkänner andra utredningar ska dessa också godkännas när det gäller ett insjuknat barn. Likaså tillämpas i 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.

Frånvaron förutsätter att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att vårdnadshavarna i första hand ska försöka ordna med vård av barnet. Endast när detta inte är möjligt kan en av dem stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvaro krävs som utredning av frånvarons nödvändighet endast uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att sköta barnet och deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon samt andra personer som bor i arbetstagarens hushåll.

När samma sjukdom återkommer

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtal eller praxis inom branschen, betalas lön för sjuktid i enlighet med kollektivavtalet också för barnets vård på samma sätt som när det är fråga om arbetstagarens egen sjukdom.

Som nytt insjuknande i samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte fall då två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller vårdnadshavarens och barnets sjukdom i följd utgör sådan återkommande sjukdom som avses i kollektivavtalet.

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 frånvaro med lön. Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Det är emellertid klart att ett sjukt barn inte alltid kan lämnas ensamt när barnets sjukdom fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

Hur frånvaro på grund av barns sjukdom inverkar på intjänandet 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 jämföras nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som jämföras med arbetsdagar.

Båda vårdnadshavarna anställda hos samma arbetsgivare

Om barnets vårdnadshavare är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att deras arbetsskift infaller efter varandra, ska den vårdnadshavare 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.

5. Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt den i 11 § kollektivavtalet nämnda medeltimförtjänsten.
6. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004), har rätt att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.
7. Mötesrepresentanter på Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT:s representantmöten har rätt att delta i representantmötena genom att frånvara från arbetet under tiden för mötet i fråga.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala lön för denna tid. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om mötestidpunkten så snart som möjligt.

20 § Grupplivförsäkring

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

21 § Semester

Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.

Semesterlönen betalas till arbetstagaren innan semestern börjar. På arbetstagarens begäran kan semesterlönen betalas på den normala lönebetalningsdagen under semestern. För en högst sex dagar lång semesterperiod kan semesterlönen betalas på den normala lönebetalningsdagen.

22 § Semesterpremie

1. Som semesterpremie betalas till arbetstagare som återkommer till arbetet efter semestern 50 procent av semesterlön.
2. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.
3. Semesterpremien betalas emellertid om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller förhindrats från att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättning är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan så som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare gjorts i den av motiverad anledning.

4. Semesterpremien betalas senast på den femte allmänna bankdagen som följer på arbetstagarens återgång till arbetet. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpenningen då de enskilda delarna av semestern avslutas med iakttagande av vad som stadgas ovan. Lokalt kan man ingå överenskommelser om betalning av hela semesterpremien i samband med den del av semestern som ges sist.
5. En arbetstagare som på grund av inledande av aktiv tjänst skulle förlora semesterpremien som i enlighet med kollektivavtalet för övrigt hör till honom eller henne, har rätt till semesterpremie, i fall han eller hon efter avslutad värnplikt i aktiv trupp återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (305/2009).
6. Semesterpenningen som betalas då arbetstagaren återgår till arbetet efter avslutad värnplikt utgörs av den i kollektivavtalet nämnda procentandelen av semesterersättningen som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin tjänstgöring. Om arbetstagaren har inträtt i tjänst omedelbart efter semestern betalas semesterpenningen på motsvarande sätt utgående från summan av den betalda semesterlönen och semesterersättningen. Semesterpenningen bestäms enligt det kollektivavtal som var i kraft när arbetstagaren inledde sin tjänstgöring.
7. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av den här anledningen.
8. Om arbetsgivaren säger upp arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren så att anställningsförhållandet upphör under semesterperioden, betalas semesterpremie också på semesterersättningen.
9. Till arbetstagare som avgår med ålders- eller invalidpension samt förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan angivna procenttal av den semesterlön och den eventuella semesterersättning, som arbetstagaren har rätt till.

23 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar

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

24 § Förtroendemännen

1. För förtroendemannens del iakttas förtroendemannaaftalet som har ingåtts mellan förbunden.
2. I företaget kan en huvudförtroendeman väljas. För skötseln av förtroendemannauppgifterna ska han eller hon varje vecka ges regelbunden befrielse från arbetet på basis av antalet arbetstagare enligt följande:

Arbetstagare	Befrielse/vecka
högst 10 år	2 h
11–29	4 h
30–49	5 h
50–100	8 h
101–179	16 h
180–259	22 h
260–339	28 h
340–399	32 h
400 eller flera	40 h

Om förtroendemannens befrielse från arbetet underskrider åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet få en penningersättning som bestäms genom att befrielsens omfattning som framgår av tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.

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

Arbetstagare	Befrielse/vecka
15–29	1 h
30–49	4 h
50–79	6 h
80–110	8 h
över 110	10 h

Om förtroendemannens befrielse från arbetet underskrider åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet få en penningersättning som bestäms genom att befrielsens omfattning som framgår av tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.

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

4. Huvudförtroendemannen betalas förtroendemannaarvode beräknat utifrån tabelllönen i enlighet med företagets sammanlagda antal arbetstagare:

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

Arvodet beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst i enlighet med 11 § eller semesterlönen.

5. Förbunden fastslår med tanke på ovan nämnda tillämpning att
 - man med arbetstagare avser en arbetstagare som arbetar inom det här kollektivavtalets tillämpningsområde,
 - antalet arbetstagare som bildar utgångspunkten för fastställande av ledig tid och förtroendemannaarvodet bestäms årligen på årets första vardag,
 - om någon då den här tillämpningen tas i bruk åtnjuter bättre förmåner, bevaras dessa så länge som personen utför sitt förtroendemannauppdrag,
 - den lediga tiden som avses i avtalet ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen,
 - för ovan nämnda ledig tid betalas lön i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

25 § Ombud

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

26 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

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

Det är inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena av de lokala parterna vill underställa frågan förbunden för avgörande ska över ärendet uppgöras en promemoria som båda parter undertecknar och som redogör för den fråga som lett till meningsskiljaktigheten samt vardera partens ståndpunkt med detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till de båda lokala parterna.

Protokollsanteckning:

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

- ansvarsområdet för de personer på de olika planen inom den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver, speciellt förtroendemännens och arbetsledarnas ansvarsområde och därtill hörande befogenheter i frågor som gäller anställningsförhållanden ska klargöras och deras inbördes betydelse understrykas,
- utredningen av meningsskiljaktigheter som kräver omedelbara och snabba lösningar ska inledas genast då dessa uppträder,
- resultatet av förhandlingar som förts på arbetsplatsen fastställs i samband med alla faser av förhandlingen och förhandlingsresultatet som uppnåtts i viktiga frågor av principiell betydelse eller frågor som berör flera arbetstagare eller en arbetstagargrupp nedtecknas på lämpligt sätt,
- nya arbetstagare ges tillfälle att delta i en systematisk presentation av företaget och dess anställningsförhållanden.

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

2. Meningsskiljaktigheter som uppkommer ur det här avtalet och som parterna med iakttagande av förfarandet som skildras ovan i första momentet inte har nått enighet i förs till arbetsdomstolen för avgörande.
3. I utredningen av meningsskiljaktigheter som rör uppsägning av en arbetstagare och följderna av att bryta mot bestämmelserna iakttas dock det som bestämts i avtalet om uppsägningskydd som är en del av detta avtal.

27 § Sammankomster på arbetsplatsen

1. Varje registrerad underförening till det förbund som är part i det kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen, dess avdelning på arbetsplatsen, verkstadskommission eller motsvarande har möjlighet att utom arbetstid (före arbetstid, under matrast eller omedelbart efter arbetstiden samt vid skild överenskommelse även under veckovilan) arrangera möten i ärenden som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen på följande villkor:
 - a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
 - b) Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i omedelbar närhet av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om en sådan plats inte finns ska man vid behov genom förhandlingar försöka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
 - c) För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
 - d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen

Tillämpningsanvisning:

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

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

28 § Särskilda bestämmelser

1. Arbetsgivaren reserverar arbetstagarna möjlighet att tvätta sig och att använda ändamålsenliga omklädnings- och måltidsrum.
2. I fall arbetstagarna i något fall har beviljats bättre villkor än i det här kollektivavtalet, står villkoren utanför det här avtalet som inte medför ändringar i dem.
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 och verksamhetsställets förtroendeman har rätt att få uppgifter om underleverantörerna och den arbetskraft som arbetar för underleverantörerna på arbetsplatsen. Om huvudförtroendemannen eller verksamhetsställets förtroendeman vid det företag som anlitar underleverans har befogad anledning att misstänka att underleverantören handlar i strid med det allmänna kollektivavtalet eller ovan nämnda lagstiftning ska användarföretaget utreda frågan och underrätta huvudförtroendemannen eller verksamhetsställets förtroendeman om utredningen.

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan företaget som anlitar underleverans och företagens huvudförtroendeman eller verksamhetsställets förtroendeman, ska ärendet på begäran av någondera parten föras till delegationen mot grå ekonomi som förbundsparterna har tillsatt för avgörande. På förslag av delegationens medlem har delegationen på begäran rätt att få arbetstids- och löneuppgifter från företaget som är föremål för meningsskiljaktigheten till påseende.

Protokollsanteckning:

Utredningen får inte innehålla uppgifter som omfattas av integritetsskydd.

29 § Avtalets giltighetstid och uppsägning

Avtalet är i kraft t.o.m. den 31 januari 2025 och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

BILTRAFIKENS
ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH
TRANSPORTBRANSCHENS
ARBETARFÖRBUND AKT RF

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF
BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET
FÖR TERMINALVERKSAMHET

Tidpunkt: 23.3.2023

Plats: Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf, Helsingfors

Närvarande:	Ismo Kokko	Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
	Niko Blom	Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
	Harri Pasanen	Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
	Jari Kudjoi	Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
	Mari Vasarainen	Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
	Petri Verronen	Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
	Markus Alopaeus	Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
	Sanna Penttilä	Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

1 § AVTALSPERIOD

Det konstaterades att det kollektivavtal gällande terminalverksamhet som förbunden undertecknade 28.1.2020 gått ut 31.1.2023. Man beslöt att enligt det förlikningsförslag som riksförlikningsmannen gett 28.2.2023 förnya ovan nämnda kollektivavtal för tiden 28.2.2023–31.1.2025.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2023

Lönerna höjs 1.3.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Lönerna höjs 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

2.1.2. År 2024

Lönerna höjs 1.2.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Lönerna höjs 1.10.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

2.2. Höjning av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. År 2023

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

2.2.2. År 2024

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

3 § DAGPENNING

Måltidspengens storlek i enlighet med kollektivavtalets 15 § 1 punkt är 6.3.2023, eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast därefter, 12,00 euro.

Måltidspengen i kollektivavtalet granskas 1.2.2024 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt den praxis som tidigare tillämpats mellan förbunden.

4 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

De avtalade textändringarna har markerats i kollektivavtalet gällande terminalverksamhet och de träder i kraft 28.2.2023.

5 § ARBETSGRUPPER

1. För att transportbranscherna även mellan arbetsmarknadsparterna ska kunna utvecklas på ett strategiskt och långsiktigt sätt som beaktar båda parternas behov och synsätt, tillsätter Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf en arbetsgrupp i syfte att under avtalsperioden granska föränderliga arbetsuppgifter och -helheter inom transportbranscherna samt de nya kompetensbehov dessa medför, förändringar i arbetssätten, det allt mer mångformiga arbetslivet och nya sätt att arbeta. Den gröna övergången, de allt mer utsuddade branschgränserna, förändringar i kundernas behov, digitaliseringen, automatiseringen, robotteknik, smart intelligens och regleringen förändrar arbetet inom transportbranscherna och arbetsgemenskaperna i hög grad. Förbunden strävar tillsammans med företag och personal i branschen efter att skapa en gemensam lägesbild av vilka effekter de olika förändrande krafterna medfört på arbetsplatser och för kollektivavtal. Parterna utarbetar en gemensam handlingsmodell för att tillsammans förbättra transportbranschernas dragningskraft samt hållkraft i synnerhet bland ungdomar.
2. Arbetsgrupp som förtydligar tillämpningsområdet

Förbunden grundar en arbetsgrupp som före 31.10.2023 utreder i vilka terminaler, lager och lagerhotell och deras verksamhetsställen kollektivavtalet gällande terminalverksamhet ska tillämpas och i vilka kollektivavtalet för lastbilsbranschen ska tillämpas. Förbunden utser två representanter vardera till arbetsgruppen.

Arbetsgruppen besöker de verksamhetsställen den anser vara nödvändiga för att skapa sig en helhetsbild. Arbetsgruppen beskriver i sin utredning kommande förändringar i verksamhetsmiljön samt praxisen i nuläget och de problem som eventuellt framkommit i denna. Arbetsgruppen strävar efter att på basis av utredningen framföra förslag för att förtydliga kriterierna vad gäller tillämpningen av kollektivavtalet gällande terminalverksamhet och kollektivavtalet för lastbilsbranschen. Arbetsgruppen utarbetar en gemensam sammanfattning som grundar sig på gruppens observationer och den kan fungera som grund för förnyandet av kollektivavtalet under följande förhandlingsomgång 2025. Om det inte är möjligt att utarbeta en gemensam sammanfattning, kan parterna göra upp separata sammanfattningar.

Lokala parter inom koncernen Schenker Oy och Vähälä Logistics avgör senast 30.9.2023 i vilka terminaler och lager kollektivavtalet gällande terminalverksamhet ska tillämpas och i vilka kollektivavtalet för lastbilsbranschen ska tillämpas.

3. Löner till läroavtalselever och ungdomar

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda frågor som berör vilken typ av avlöning som främjar sysselsättningen av läroavtalselever och ungdomar under 18 år i företag i terminalbranschen.

6 § AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet gällande terminalverksamhet är i kraft t.o.m. 31.1.2025 och även därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

7 § UNDERTECKNANDE

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

In fidem

Petri Verronen

Protokollet är justerat och godkänt av

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

Mari Vasarainen

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

Ismo Kokko

Niko Blom

MÅNADSLÖNER (€) FÖR KOLLEKTIVAVTALET GÄLLANDE TERMINALVERKSAMHETEN

1.3.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

0–3 år	2480,60
3–5 år	2534,12
5–7 år	2587,60
7–3 år	2637,96
10–5 år	2711,80
12–15 år	2757,88
över 15 år	2807,10

1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

0–3 år	2517,81
3–5 år	2572,13
5–7 år	2626,41
7–10 år	2677,53
10–12 år	2752,48
12–15 år	2799,25
över 15 år	2849,21

1.2.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

0–3 år	2555,58
3–5 år	2610,71
5–7 år	2665,81
7–10 år	2717,69
10–12 år	2793,77
12–15 år	2841,24
över 15 år	2891,95

1.10.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter

0–3 år	2593,91
3–5 år	2649,87
5–7 år	2705,80
7–10 år	2758,46
10–12 år	2835,68
12–15 år	2883,86
över 15 år	2935,33

BILAGA

ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES BEFRIELSETID

Arbetskyddsfullmäktig har rätt till befrielse från sitt ordinarie arbete för att utföra uppdraget som arbetskyddsfullmäktig enligt följande:

Arbetstagare	Befrielse/vecka
under 10	1 h
10–29	2 h
30–49	3 h
50–100	5 h
101–200	10 h
201–350	16 h
351–500	24 h
501–699	32 h
700 eller flera	40 h



Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

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

Verkställande direktör	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Ledande expert	Petri Verronen	09 4789 9372
Sakkunnig	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Sakkunnig	Aapo Heikurainen	09 4789 9366
Sakkunnig	Sanna Penttilä	09 4789 9381



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

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

AKT:s regionkontor:

Helsingfors

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

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Tfn: 013 511 1411
Regionfunktionär
Antti Sainola
mobil: 044 412 3004

Jyväskylä

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

Kotka

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

Lahtis

Keskuskatu 11
15870 Hollola
Tfn: 03 526 0551

Uleåborg

Mäkelininkatu 31
90100 Uleåborg
Tfn: 08 870 1441
Regionfunktionär
Tero Anttonen
mobil: 040 506 3376

Björneborg

Isolinnankatu 24, vån 2
28100 Björneborg
Tfn: 02 543 1451
Regionfunktionär
Jouni Nylund
mobil: 040 590 0889

Rovaniemi

Rovakatu 26 A 10
96200 Rovaniemi
Tfn: 016 459 1461
Regionfunktionär
Jari Mäkitalo
mobil: 040 519 7191

Tammerfors

Rautatienkatu 10, vån. 6
33100 Tammerfors
Tfn: 03 230 1510
Regionfunktionär
Vili-Petteri Adamsson
mobil: 044 412 3014

Åbo

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

Vasa

Smedsbyvägen 4
65100 Vasa
Tfn: 06 220 1561
Regionfunktionär
Tuulikki Aikio
mobil: 0400 762 689