

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

mellan

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Oljeprodukt rf samt

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

gemensamma för TANKBILS- OCH
OLJEPRODUKTBRANSCHEN
SAMT DÄRMED

ANSLUTNA

FUNKTIONER

26.2.2025–31.1.2028

INNEHÅLL

1	§ Avtalets tillämpningsområde	1
2	§ Iakttagande av allmänna avtal	2
3	§ Organisationsfrihet	2
4	§ Anställningsförhållandets ingående och upphörande, direktionsrätt	2
5	§ Arbetstid	3
6	§ Förkortning av arbetstiden i periodarbete samt i sådant dags och tvåskiftsarbete där arbetstiden är 40 timmar per vecka	6
7	§ Måltids- och rekreationspaus	8
8	§ Övertids- och söndagsarbete	9
9	§ Tillägg för arbete under ledig dag	10
10	§ Exceptionella helgaftnar och lördagar	10
11	§ Storhelgsersättning	10
12	§ Utryckningsarbete och beredskap	10
13	§ Arbetslöner	11
14	§ Prestationslöner	17
15	§ Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete	17
16	§ Genomsnittlig timförtjänst	18
17	§ Lönebetalning	18
18	§ Ersättningar för resor samt dagtraktamente och matpenning	19
19	§ Övriga ersättningar	20
20	§ Lön för sjuktid samt under graviditets- och föräldraledighet	21
21	§ Semester och semesterpremie	25
22	§ Arbetarskydd och läkarundersökningar	26
23	§ Användning av anslagstavlor	28
24	§ Fackavdelningsmöten	28
25	§ Förtroendemän	28
26	§ Innehållning av medlemsavgift till fackförening	30
27	§ Kontroll	30
28	§ Ordning på arbetsplatser	30
29	§ Anlitande av utomstående arbetskraft	30
30	§ Grupplivförsäkring	31
31	§ Skötsel av arbetsredskap	31
32	§ Personliga anställningsfrågor	31
33	§ Överträdelser och tolkningsfrågor	31
34	§ Bestämmelser om avtalsparterna	31
35	§ Avtalets ikraftträdande och giltighet	32
36	§ Avtalsexemplar	32
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN SAMT DÄRMED ANSLUTNA FUNKTIONER	33
	TILLÄGGSPROTOKOLL OM TILLÄMPNING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN	36
	BILAGA: Befrielse för arbetarskyddsfullmäktige	37
	BILAGA: Om tillämpningen av 20 § i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen	38
	BILAGA: 5 § i kollektivavtalet: protokollsanteckning nr 2	40
	BILAGA: Anställningsvillkor och förfarande som ska iakttas vid konkurrensutsättning av företag inom luftfartsservice på Helsingfors-Vanda flygplats	42
	SEMESTERLÖNEAVTAL 2017	44
	ALLMÄNT AVTAL 2020	46
	AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2017	60
	AVTAL OM ANVÄNDNING AV EN ARBETSTIDSBANK 2018	71

KOLLEKTIVAVTAL mellan BILTRAFIKENS ARBETSGIVARFÖRBUND RF**och****OLJEPRODUKT RF****samt****BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF****gemensamma för****TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN****SAMT
DÄRMED****ANSLUTNA****FUNKTIONER****1 § Avtalets tillämpningsområde**

1. Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan företag som anslutit sig 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 36.
3. Kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen och för funktioner med anknytning till dessa tillämpas inte på för- och efterhanteringen av storenheter 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 Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf av 1.2.2017
- Det allmänna avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf av 1.2.2020
- Avtalet om uppsägningsskydd mellan Finlands Tankbilsförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf jämte tillämpningsanvisningar av 1.2.2017
- Avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf om användningen av arbetstidsbank av 1.2.2018

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 provotid. Den maximala provotiden bestäms enligt arbetstidslagen. Efter provotiden 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 uppsägningsskydd 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, iakttä

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 anställningen fortgått över fyra år men högst åtta år;

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

5) sex månader, om anställningsförhållandet fortgått över tolv år.

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

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 iakttas 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 ovan 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.

En plan för utjämning av arbetstiden ska göras upp för arbetsplatsen för minst den tid inom 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 dagarbete och tvåskiftarbete under en tidsperiod på högst 52 veckor;

förutsatt att det på förhand har gjorts upp en plan för utjämning av arbetstiden för minst 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. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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 kompenserande 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.

13. I periodarbete görs arbetsskiftsförteckningen upp för en period på två veckor. Arbetsskiftsförteckningen ska finnas tillgänglig för arbetstagarna 1 vecka innan perioden inleds och av den ska framgå när det dagliga arbetet inleds och avslutas. Om det är nödvändigt kan man avvika från arbetsskiftsförteckningen genom att meddela arbetstagarna om ändringen minst en dag på förhand. En förändring som gäller en ledig dag får dock inte göras utan arbetstagarens samtycke.

Protokollsanteckning:

1. Till skillnad från det ovan nämnda ska det av arbetsskiftsförteckningen på Biltrafikens Arbetsgivareförbunds medlemsföretag framgå vid vilken tidpunkt den dagliga arbetstiden börjar samt arbetstagarens lediga dagar.

När det med tanke på arbetets art är mycket svårt att göra upp en arbetsskiftsförteckning, kan man avvika från den genom beslut av en arbetsgrupp mellan förbunden. Arbetsgruppen ska behandla och fatta beslut inom tre månader efter att ansökan anlänt.

14. Arbetsgivaren ska på förarens begäran som utskrift ge föraren de uppgifter om förarens kör- och vilotider som sparats på den digitala färdskrivaren och förarkortet.

15. 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.

16. 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.

17. 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 arbetes karaktär.

Självständighetsdagen och första maj är lediga dagar enligt den gällande lagen.

18. 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.

19. 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.

20. Arbetsveckan inleds på måndagen. Arbetsdygnet anses börja vid den tidpunkt då arbetstagarna i regel ska komma till sitt arbete.
21. 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 dagarbete ska arbetsskiftsförteckningen 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 intermittent 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. Den årliga arbetstiden 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
"	1 632 h	12,5	dagar

Tabeller över arbetstidsförkortning för periodarbete

18 Tabell för 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

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

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

3. Som utförda ordinarie arbetstimmar räknas också de arbetstimmar som infaller under arbetstagarens sjukdomstid för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid samt utbildningstid som till någon del bekostas av arbetsgivaren, till den del 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 representantmöten 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 femdagarsledigheten som infaller under sjukdomstiden att beviljas vid en senare tidpunkt. Förskjutningen görs endast för en fem dagars ledighet på grund av arbetstidsförkortning per kalenderår.

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.
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 § Måltids- och rekreationspaus

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.
- Lokalt kan annat avtalas om rekreationspauserna och betalningen av dem.
5. Genom lokala avtal kan man iakttä en måltidspaus på en halv timme så att arbetstagaren under denna tid fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

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.

Övertidsarbete per dygn

2. Vid övertidsarbete betalas för de två första övertidstimmarna 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 intermittent treskiftsarbete anses som övertidsarbete per vecka de timmar som under varje kalendervecka överskrider det antal ordinarie arbetstimmar som fastställts i arbetstidsutjämningsplanen för ifrågavarande vecka, 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 helgaftnar 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 § Storhelg ersättning

1. a. Bestämmelse som gäller oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner

Till alla de som arbetar på nyårs-, trettondags-, långfredags, påsk-, valborgsmässa-, Kristi himmelsfärdsdags-, 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.

b. Bestämmelse som gäller tankbilsbranschen samt därmed anslutna funktioner

Till alla de som arbetar på nyårs-, trettondags-, långfredags, påsk-, valborgsmässa-, midsommar-, självständighetsdags- samt julafton och på påskdagen och juldagen betalas 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 § Utryckningsarbete 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 uttryckningskallelse mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 %.
3. Ersättning för ett kortare uttryckningsbetonat 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 uttryckningsbetonat 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 **kravnivåerna** för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år följande:

Arbetets svårighetsklass

7	Tankbilsförare över 48 ton Luftfartsserviceman Helsingfors
6	Montör Specialpumpman/fastighetsmaskinist Tankbilsförare över 42–48 ton Luftfartsserviceman Lastbilsförare över 48 ton
5	Ansvarig blandare Eldare Tankbilsförare 31–42 ton Lastbilsförare över 42–48 ton
4	Pumpman Bitumenarbetare Tankbilsförare under 31 ton Lastbilsförare 31–42 ton Produktionsman
3	Lagerman Ansvarig expedit på bensinstation Expediit/kassa på servicestation med självbetjäning Lastbilsförare under 31 ton Truck-/traktorförare

- | | |
|---|---|
| 2 | Expedit på servicestation I
Serviceman på servicestation |
| 1 | Expedit på servicestation II
Maskintvättare
Städare |

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

Protokollsanteckning:

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.

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 2 år	0
2 år	4
6 år	8
10 år	11
15 år	14
22 år	17 (gäller endast tankbilsbranschen samt därmed anslutna funktioner)

Tid i yrket

3. 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 och yrkesexamen i transportbranschen inom kompetensområdet för godstransporter räknas åtta månader som tid i yrket och av avlagd treårig grundexamen i logistik på andra stadiet två år.

a. Bestämmelse som gäller oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner

På basis av det ovan nämnda är månadslönerna med beaktande av tiden i yrket på olika kravnivåer:

Lönerna på olika kravnivåer med beaktande av tiden i yrket

1.03.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Euro per månad					
ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	2715,93	2806,14	2898,22	2966,34	3034,47
6	2653,32	2741,70	2831,93	2898,22	2964,49
5	2592,56	2680,93	2767,48	2831,93	2898,22
4	2544,69	2631,23	2715,93	2780,37	2842,97
3	2493,13	2577,83	2662,53	2725,13	2787,73
2	2448,94	2531,79	2612,82	2675,40	2736,19
1	2412,11	2491,29	2574,13	2634,92	2693,83

Euro per timme					
ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	16,07	16,60	17,15	17,55	17,96
6	15,70	16,22	16,76	17,15	17,54
5	15,34	15,86	16,38	16,76	17,15
4	15,06	15,57	16,07	16,45	16,82
3	14,75	15,25	15,75	16,13	16,50
2	14,49	14,98	15,46	15,83	16,19
1	14,27	14,74	15,23	15,59	15,94

1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Euro per månad					
ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	2794,69	2887,52	2982,27	3052,36	3122,47
6	2730,27	2821,21	2914,06	2982,27	3050,46
5	2667,74	2758,68	2847,74	2914,06	2982,27
4	2618,49	2707,54	2794,69	2861,00	2925,42
3	2565,43	2652,59	2739,74	2804,16	2868,57
2	2519,96	2605,21	2688,59	2752,99	2815,54
1	2482,06	2563,54	2648,78	2711,33	2771,95

Euro per timme

ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	16,54	17,09	17,65	18,06	18,48
6	16,16	16,69	17,24	17,65	18,05
5	15,79	16,32	16,85	17,24	17,65
4	15,49	16,02	16,54	16,93	17,31
3	15,18	15,70	16,21	16,59	16,97
2	14,91	15,42	15,91	16,29	16,66
1	14,69	15,17	15,67	16,04	16,40

1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Euro per månad

ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	2861,76	2956,82	3053,84	3125,62	3197,41
6	2795,80	2888,92	2984,00	3053,84	3123,67
5	2731,77	2824,89	2916,09	2984,00	3053,84
4	2681,33	2772,52	2861,76	2929,66	2995,63
3	2627,00	2716,25	2805,49	2871,46	2937,42
2	2580,44	2667,74	2753,12	2819,06	2883,11
1	2541,63	2625,06	2712,35	2776,40	2838,48

Euro per timme

ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år–
7	16,93	17,50	18,07	18,49	18,92
6	16,54	17,09	17,66	18,07	18,48
5	16,16	16,72	17,25	17,66	18,07
4	15,87	16,41	16,93	17,34	17,73
3	15,54	16,07	16,60	16,99	17,38
2	15,27	15,79	16,29	16,68	17,06
1	15,04	15,53	16,05	16,43	16,80

b. Bestämmelse som gäller tankbilsbranschen samt därmed anslutna funktioner

På basis av det ovan nämnda är timlönerna med beaktande av tiden i yrket på olika kravnivåer:

Lönerna på olika kravnivåer med beaktande av tiden i yrket

1.3.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (euro per timme):

	ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år– under 22 år	22 år–
7		16,06	16,61	17,15	17,55	17,96	18,31
6		15,70	16,22	16,75	17,15	17,54	17,89
5		15,33	15,87	16,38	16,75	17,15	17,49
4		15,06	15,56	16,06	16,45	16,82	17,16
3		14,75	15,25	15,75	16,12	16,49	16,82
2		14,49	14,99	15,46	15,83	16,18	16,51
1		14,28	14,74	15,23	15,58	15,94	16,25

1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (euro per timme):

	ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år– under 22 år	22 år–
7		16,53	17,09	17,65	18,06	18,48	18,84
6		16,16	16,69	17,24	17,65	18,05	18,41
5		15,77	16,33	16,86	17,24	17,65	18,00
4		15,50	16,01	16,53	16,93	17,31	17,66
3		15,18	15,69	16,21	16,59	16,97	17,31
2		14,91	15,42	15,91	16,29	16,65	16,99
1		14,69	15,17	15,67	16,03	16,40	16,72

1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (euro per timme):

	ASK	under 2 år	2 år– under 6 år	6 år– under 10 år	10 år– under 15 år	15 år– under 22 år	22 år–
7		16,93	17,50	18,07	18,49	18,92	19,29
6		16,55	17,09	17,65	18,07	18,48	18,85
5		16,15	16,72	17,26	17,65	18,07	18,43
4		15,87	16,39	16,93	17,34	17,73	18,08
3		15,54	16,07	16,60	16,99	17,38	17,73
2		15,27	15,79	16,29	16,68	17,05	17,40
1		15,04	15,53	16,05	16,41	16,79	17,12

Omplaceringar

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

5. I utlandstrafiken fastställs lönegrunden enligt den klass som är en klass högre än den normala kravnivån för fordonsklassen i fråga. Ifall transporterna 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

6. 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 transporterna 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

7. Timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med talet 169.
8. 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

9. 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

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

Naturaförmåner

11. 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 av ackordsarbete ska basera sig på de arbetsspecifika timlönerna i 13 §, punkterna 1 och 4 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 ökar.

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 den individuella timlönen, används som beräkningsfaktor den individuella timlönen.

Användningsperioder

4. Genomsnittliga timförtjänster enligt punkt 1 som baserar sig på kvartal används på följande sätt:
 - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under det fjärde kvartalet föregående år
 - under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets första kvartal
 - under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets andra kvartal
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under årets tredje kvartal.

De månadsperioder och kvartal som nämns i denna punkt beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att när en räkenskapsperiod 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 lönen, 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 betalas lönen senast två veckor efter att den tvåveckorsperiod under vilken arbetet har utförts har avslutats.

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. Ovan nämnda dagtraktamente uppgår till **53,00** euro.
2. För dygn med dagtraktamente betalas inget partiellt dagtraktamente.

Partiellt dagtraktamente

2. Till en arbetstagare som är tvungen att utföra sådant arbete att han eller hon inte har möjlighet att inta måltid på arbetsplatsen eller hemma betalas ett partiellt dagtraktamente på **19,30** euro. Om hindret på grund av arbetet varar 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 **71,80** 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 **76,80** 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 är **40,90** euro. För ett ofullgånget dygn betalas hälften av matpenningen, dvs. **20,45** 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. 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 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 befolkningsskydd utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

AKT:s representantmöte:

8. Mötesrepresentanten för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund har rätt att delta i representantmötet genom att vara frånvarande från arbetet vid tidpunkten för mötet.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren har ingen lönebetalningsskyldighet för denna tid och på perioden tillämpas inte bestämmelserna för s.k. avbruten period enligt 20 § 3 mom. i arbetstidslagen. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tidpunkten för mötet så snart som möjligt.

20 § Lön för sjuktid samt under graviditets- och föräldraledighet

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 arbetsförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukpenningskassa som arbetsgivaren betalar 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 arbetstagaren. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
5. Till en arbetstagare 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 arbetsförmågan 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 ifrågakommande 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.

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.

Protokollsanteckning:

Med tillfälligt hinder på grund av arbete, studier eller deltagande i utbildning på annan ort avses en situation där vårdnadshavaren vid tidpunkten för barnets insjuknande befinner sig på annan ort av ovannämnda skäl och på grund av situationens plötslighet och avståndet mellan orterna inte har möjlighet att delta i vården av barnet.

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

Svårt sjukt barn

8. En arbetstagare 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 iakttas de tillämpningsanvisningar som Finlands Arbetsgivares Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation gemensamt har godkänt och som ingår som bilaga i detta kollektivavtal.
2. Då arbetstagaren 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 arbetstagare 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 under graviditets- och föräldraledighet

10. Arbetsgivaren betalar till en födande förälder under tiden för dennes graviditets- och föräldraledighet lön under sammanlagt ersättningsperioderna enligt punkt 1. En förutsättning för lönebetalningen är att hennes anställningsförhållande oavbrutet fortgått minst sex månader före förlossningen.

Protokollsanteckning:

Minimikalenderperioden för lön för graviditetsledighet är i stället för 28 kalenderdagar en månad under giltighetstiden för engångsersättningen enligt 14 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen (1342/2016).

Lön under föräldraledighet för icke-födande förälder

11. Till en icke-födande förälder som är barnets vårdnadshavare och som har erkänt föräldraskapet 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.

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

1 Företagets företagshälsovårdstjänster ska i första hand anlitas

Arbetstagarens arbetsförmåga konstateras enligt 20 § i kollektivavtalet i första hand med ett läkarintyg från 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 att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet på ett korrekt sätt och för sin del sträva efter att förhindra 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 arbetstagsidans 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 underrättas 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 semesterkvalifikationsmånad. Utöver detta iakttas avtalet om semesterlön mellan förbunden (som bilaga).

Semesterlön

2. Semesterlönen betalas till arbetstagaren innan semestern börjar. Semesterlönen kan även betalas till arbetstagaren på normala lönebetalningsdagar under semestern.

Ersättning för extra lediga dagar

3. För extra lediga dagar enligt 7 a § i semesterlagen (162/2005) betalas en ersättning som motsvarar lönen till timavlönade arbetstagare enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Semesterpremie

4. 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.

5. 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.

6. Semesterpremien betalas dock om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller efter 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.
7. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämföras 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.
8. 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.
9. Den del av semesterpremien som betalas efter avslutad semester betalas i samband med den normala lönebetalning som följer närmast efter semestern.
10. Om semestern har delats, betalas efter varje avslutad del motsvarande belopp av semesterpremien med beaktande av vad som bestäms i punkterna 4–7.
11. Lokala avtal om tidpunkten för utbetalning av semesterpremien kan ingås.
12. När arbetstagarens anställningsförhållande upphör på grund av pensionering eller avbryts på grund av värnplikt betalas till arbetstagaren semesterpremie i samband med den sista lönebetalningen.
13. Bestämmelse som gäller oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner:

Arbetsgivaren kan avvika från ovan nämnda tidpunkter för utbetalning av semesterpremien så att semesterpremien för hela semestern betalas i samband med lönebetalningen i maj. Detta påverkar inte förutsättningarna för att få semesterpremie.

22 § Arbetarskydd och läkarundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som han eller hon gått miste om på grund av undersökningar som utförts under anställningsförhållandet enligt 4 § i statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001), lagen om unga arbetstagare (998/1993), strålningslagen (859/2018) och 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 arbetsuppgift 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 bilförarens förfogande i vinter- och sommarförhållanden lämplig personlig arbetsklädsel, 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 § Användning 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) En överenskommelse 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 den. 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) Den organisation och de arrangörer som reserverat möteslokalen ansvarar för mötets gång och ordningen under mötet och för ordningen och snyggheten i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
 - d) Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är part i kollektivavtalet och en underförening till ett sådant förbund samt representanter för vederbörande centralorganisationer.

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:

Antal arbetstagare	Ersättning, €/mån.
1 - 9	60
10 - 49	70
50 - 199	90
200 - 399	120
över 400	144

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 beredas 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:

Antal arbetstagare	Befrielse/vecka
högst 10	2 h
11 - 29	4 h
30 - 49	5 h
50 - 100	8 h
101 - 179	16 h
180 - 259	22 h
260 - 339	28 h
340 - 399	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 huvudförtroendemannen för oljebolag betalas premie för skötseln av förtroendemannauppgifter enligt följande:

Antal arbetstagare	Premie beräknat på lönen enligt svårighetsklass 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 multibranschföretag erhåller huvudförtroendemannen ovan nämnd ersättning endast på basis av ett kollektivavtal.

26 § Innehållning av medlemsavgift 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 utjämnningen 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 iaktas de anvisningar som TT och FFC har gett.

31 § Skötsel av arbetsredskap

De arbetsredskap och maskiner som är i arbetsgivarens besittning såsom också råvaror och material, halv- och helfabriker 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.
3. Om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att arbetstagarens körkort, yrkeskompetens, övriga kvalifikationer som krävs i arbetet eller rätten att arbeta i Finland inte är i kraft eller att arbetstagaren har arbetat i ett annat företag under sin minimivilotid eller brutit mot bestämmelserna om minimivilotid, maximikörtid eller maximiarbetsdag, är arbetstagaren skyldig att tillställa arbetsgivaren en officiell utredning i ärendet eller att ge arbetsgivaren fullmakt att skaffa en officiell utredning i ärendet.

33 § Överträdelser och tolkningsfrågor

Twister 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 avtalsparterna

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 till och med den 31 januari 2028 och därefter ett år i sänder, om inte någondera parten senast en månad innan avtalet löper ut skriftligt har sagt upp det.

Båda parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027, varvid de löneförhöjningar och justeringar av dagpenningar som parterna avtalat om för 2027 förfaller. Anmälan om uppsägning ska då lämnas till de andra avtalsparterna skriftligen senast 31.12.2026.

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 på annat sätt avslutats.

36 § Avtalsexemplar

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

Helsingfors den 26 februari 2025

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR TANKBILS- OCH OLJEPRODUKTBRANSCHEN SAMT DÄRMED ANSLUTNA FUNKTIONER

Tid: 10.3.2025

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
	Pentti Hämäläinen	Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
	Mari Vasarainen	Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf
	Petri Verronen	Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf
	Markus Alopaeus	Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf
	Sanna Penttilä	Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf
	Jenni Nisametdin	Oljeprodukt rf
	Jaana Neuvonen	Oljeprodukt rf

1 § AVTALSPERIOD

Det konstaterades att kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt därmed anslutna funktioner som undertecknades 23.3.2023 upphör att gälla 31.1.2025. Man beslöt att förnya ovan nämnda kollektivavtal för tiden 26.2.2025–31.1.2028.

Båda parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027, varvid de löneförhöjningar och justeringar av dagpenningar som parterna avtalat om för 2027 förfaller. Anmälan om uppsägning ska då lämnas till de andra avtalsparterna skriftligen senast 31.12.2026.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2025

Lönerna höjs 1.03.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,5 procent.

2.1.2. År 2026

Lönerna höjs 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,9 procent.

2.1.3. År 2027

Lönerna höjs 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,4 procent.

2.2. Förhöjningar av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. År 2025

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

2.2.2. År 2026

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

2.2.3. År 2027

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

3 § DAGTRAKTAMENTEN

Dagtraktamentena enligt kollektivavtalet är från och med 1.3.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Dagtraktamenten i	
hemlandet:	19,30 €
- Partiellt dagtraktamente	
- Fullt dagtraktamente	53,00 €

Dagtraktamenten i utlandet:	
- Europa	71,80 €
- Utanför Europa	76,80 €
- Matpeng	40,90 €
- ½ matpeng	20,45 €

Kollektivavtalets dagpenningar justeras 2026 och 2027, från och med tidpunkten då den allmänna förhöjningen genomförs, enligt praxis som tidigare tillämpats mellan förbunden.

4 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

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

5 § ARBETSTIDSDIREKTIVET

I enlighet med artikel 8 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete inom vägtrafiken och 34 § 3 mom. i arbetstidslagen (872/2019) konstaterar förbunden att artiklarna 4 och 7 i direktivet och 8 § 3 mom. och 18 § i arbetstidslagen inte tillämpas inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt funktioner i anslutning till dessa.

6 § AVTALETS GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen samt för funktioner i anslutning till dessa gäller till och med 31.1.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast en månad innan avtalet löper ut skriftligt säger upp det.

Båda parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027, varvid de löneförhöjningar och justeringar av dagpenningar som parterna avtalat om för 2027 förfaller. Anmälan om uppsägning ska då lämnas till de andra avtalsparterna skriftligen senast 31.12.2026.

7 § UNDERSKRIFT

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

Petri Verronen

Protokollet är justerat och godkänt av

BILTRAFIKENS
ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

Mari Vasarainen

OLJEPRODUKT RF

Jenni Nisametdin

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

Ismo Kokko

Niko Blom

TILLÄGGS PROTOKOLL 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: Befrielse för arbetarskyddsfullmäktige

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

Antal 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 mera	40 h

BILAGA: Om tillämpningen av 20 § i kollektivavtalet för tankbils- och oljeproduktbranschen**1 Utredning om barnets 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 När frånvaro är nödvändig 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 en 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 barns sjukdom på vårdnadshavarens intjänande av semester

Förteckningen i 7 § i semesterlagen över dagar likställda med arbetsdagar inkluderar 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.

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 vårdnadshavarna 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: 5 § i kollektivavtalet: protokollsanteckning nr 2

I kontinuerligt treskiftsarbete iakttas följande principer:

- 1 Den dagliga arbetstiden är 8 timmar.

I Oljeprodukt rf:s medlemsföretag kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen komma överens om att den dagliga ordinarie arbetstiden kan vara 8 timmar och/eller 12 timmar.

- 2 Arbetstiden förkortas genom att extra lediga dagar läggs till.

- 3 Planerna för utjämning av arbetstiden utarbetas lokalt. En plan för utjämning av arbetstiden ska göras upp åtminstone för den tid av vilken utjämningen till 34,6 timmar framgår.

En arbetsskiftsförteckning görs upp för ett kalenderår. Lokalt kan avtalas på annat sätt med huvudförtroendemannen.

Arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsschemat för arbetstiden kan ändras av produktionsorsaker eller av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens begäran. Bestående ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschemat för arbetstiden ska meddelas berörda arbetstagare i god tid, dock minst två veckor på förhand. Tillfälliga förändringar ska, om möjligt, meddelas fyra dagar innan ändringen träder i kraft.

Arbetsskiftsförteckningen får efter ovan nämnda tidsgränser ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av oförutsebara skäl med anknytning till arbetsarrangemangen, till exempel sjukfrånvaro, maskindefekter eller vid en hastigt uppkommen ändring i orderstocken.

Före en bestående eller tillfällig ändring görs ska man förhandla om ändringen med huvudförtroendemannen, och om en ändring som gäller en enskild arbetstagare med arbetstagaren i fråga.

Arbetstagarens lediga dagar kan ändras endast efter överenskommelse med arbetstagaren.

- 4 Förbunden rekommenderar att de lediga dagar som nämns ovan i punkt 2 placeras jämnt i planen för utjämning av arbetstiden.

- 5 Semestrar ges enligt lagen.

I kontinuerligt treskiftsarbete kan semestern helt eller delvis förläggas till de ledighetsperioder som ingår i planerna för utjämning av arbetstiden.

Protokollsanteckning:

Denna föreskrift ändrar inte den genomsnittliga veckoarbetstiden på 34,6 timmar och höjer inte det regelbundna årliga antalet arbetsskift.

- 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 arbetsskiftsförteckningen antecknad ledig dag ersätts på samma sätt som övertidsarbete per vecka.

BILAGA: Anställningsvillkor och förfarande 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 § Förhandlingsförfarande när konkurrensutsättningen har 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 företaget 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 extra personal

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. företag som vunnit anbudsgivningen anställer behövliga nya arbetstagare så att arbete erbjuds arbetstagare som är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån och som sagts upp på grund av att det förlorande företaget förlorat konkurrensutsättningen, och
2. vinnande företaget erbjuder arbete inom två månader efter att konkurrensutsättningen har avgjorts. 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 erbjöds. 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 situation där arbetstagarens anställningsförhållande fortgår utan avbrott vid övergången till anställning hos det företag som vunnit konkurrensutsättningen tillämpas inte bestämmelserna i 7 kap. 12—14 § i arbetsavtalslagen, 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård eller 16 § 4 mom. i lagen om samarbete inom företag.

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 giltighetstid

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

SEMESTERLÖNEAVTAL 2017

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 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) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera den i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänsten med koefficienten i nedanstående tabell, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Antalet semesterdagar	koeffi- cent
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 är fler än 30 höjs koefficienten med 7,2 för varje 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 som likställs med dagar i arbete

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställd med arbetstid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i AKT:s representantmöte eller i fullmäktige- eller styrelsemöte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representantmöte eller 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 2017 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 tisdag 31 januari 2017

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

ALLMÄNT AVTAL 2020

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 överenskom, 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 också ansvara för åtgärder och planer enligt samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (1383/2001) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), i den omfattning man lokalt kommer överens 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 anställningen av personal, främjandet av jämställdheten, interna omplaceringar, utbildning, informationsspridningen, arbetarskyddet, upprätthållandet av

arbetsförmågan och företagshälsovården.

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, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser om 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 förtroendemanna valet 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, iakttas 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. Arbetsgivarens 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 överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna 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 Meddelanden

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 OM FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning av inkomstbortfall

Befrielse

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

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen 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.

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.

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 tilläggsersättning.

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

Huvudförtroendeman

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

Arbetarskyddsfullmäktig

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

Antal 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 mera	40 h

Om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet understiger tio timmar per vecka, har arbetarskyddsfullmäktigen rätt att i företag som inte är medlemmar i Oljeprodukt rf i stället för befrielse från arbete få en penningersättning som räknas genom att befrielsen enligt tabellen multipliceras med arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst.

Om tillämpningen av det ovan sagda konstaterar förbunden

- 4.1.1 att antalet arbetstagare som utgör grunden för befrielsen fastställs årligen på årets första vardag,
- 4.1.2 att den befrielsetid som avses i avtalet antecknas i arbetsskiftsförteckningen,
- 4.1.3 att för ovan nämnda befrielsetid betalas lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

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 förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden berott på en annan omständighet.

Integritetsskydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller utbilda honom eller henne till annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp 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 kap. 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 arbetarskyddskommisionen 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 Suppleanter

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 INFORMATIONSPLIKT

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 miljötilläggen 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 (872/2019) på det sätt som arbetarskyddsfullmäktigen enligt lagen har rätt till.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

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

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till 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 man i samband med ovan avsedda uppgifter om företagets ekonomi i mån av möjlighet också redogör för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för 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 INFORMATIONSVERKSAMHET 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 förares 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.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagaren på grund av lång studieledighet är förhindrad att delta i fortbildningsdagar som arbetsgivaren har ordnat eller bekostat, är arbetstagaren skyldig att på egen bekostnad skaffa sådan fortbildning som krävs för att hans eller hennes yrkeskompetens ska upprätthållas.

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 arbetsplatsspecifikt 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, anställningsförhållandets kontinuitet 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, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen, 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 betalas till kursarrangören en mellan förbunden avtalad måltidsersättning som ersättning för måltidskostnaderna för de arbetstagare som avses i föregående stycke för varje sådan kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas.

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 anlitandet 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 iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och

sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera 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 1.2.2020 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors fredag 31 januari 2020

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD 2017**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 lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om grundläggande yrkesutbildning (630/1998).

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 arbetsavtalslagens 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 §.
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts med stöd av 1 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av 1 kap. 4 § 4 mom. i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7 kap. 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).

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

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som verkställts med stöd av 7 kap. 3-4 § i arbetsavtalslagen de facto har skett av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9 kap. 1–2 § och 9 kap. 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 §

Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl enligt 7 kap. 1-2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen motsvarar 7 kap. 1-2 § i arbetsavtalslagen, där de uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagarens person definieras.

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 direktionsrätt 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 med 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 hänför sig till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler:

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

Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3. med iakttagande av 14 dagars permitteringsvarsel, 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 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

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

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlön med iakttagande av vad som stadgas i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i 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 iaktas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller -praxis.

5 §

Meddelande 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 §**Meddelande om uppsägningsgrunder**

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 ORSAK 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 rättegången i 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 rättegången i 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 belopp**

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

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens 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 § i 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 bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

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 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen får det sändas per brev eller elektroniskt med iakttagande av den varseltid som anges ovan i 16 § 1–2 stycket.

I anmälan ska uppges grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar, permitteringsens 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 permitteringsens 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 till 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 permitteringsens 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 lönebetalningsdag efter att arbetsavtalet har 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 permitteringsens 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 arbetsskiftsförteckningen. 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 permitteringens 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 stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. 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 allmänt bostadsbidrag (938/2014) 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 nedskärning 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 tvister som gäller turordningen vid nedskärning av arbetskraft iaktas de tider för väckande av talan som avtalats i 10 §.

Tillämpningsanvisning

Genom bestämmelsen har man inte upphävt bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan TT och FFC som ingåtts år 1997. Bestämmelserna om 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 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten

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 fyra månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört. Om anställningsförhållandet vid tidpunkten för dess upphörande oavbrutet varit i kraft minst 12 år är återanställningstiden dock sex månader.

Ikraftträdelsebestämmelse

Om det uppsagda anställningsförhållandet upphört 31.1.2017 eller tidigare är återanställningsskyldighetens längd nio månader.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala arbets- och näringsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokalt arbets- och näringsbyrå avses arbets- och näringsbyrå på den ort inom vilkens område arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till arbets- och näringsbyrån, beställer byrån arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i 19 § i avtalet är arbetssökande. I samma sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter en över 200 dagar lång permittering med stöd av 5 kap. 7 §

3 mom. i arbetsavtalslagen själva 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.

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

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

21 §

Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft 1.2.2017 och gäller tills vidare med iakttagande av en uppsägningstid på sex månader.

Helsingfors den 31 januari 2017

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

AVTAL OM ANVÄNDNING AV EN ARBETSTIDSBANK 2018

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf, Oljeprodukt rf samt Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf har 1.2.2018 kommit överens om följande:

1 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbetstid och fritid, varvid arbetstagaren ges möjlighet att spara och använda tid i enlighet med de regler som avtalats med arbetsgivaren. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

1. I Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s och Oljeprodukt rf:s medlemsföretag kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen skriftligen avtala om att arbetstid, intjänade ledigheter och penningersättningar som omvandlats till ledighet överförs till arbetstidsbanken. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar enligt gemensamt överenskomna principer om den egentliga användningen av arbetstidsbanken.

När en arbetstidsbank tas i bruk ska arbetsgivaren iaktta jämlikhet samt behandla arbetstagare som använder arbetstidsbanken och arbetstagare som står utanför banken jämnt.

2. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om vad som kan överföras till arbetstidsbanken. Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överföra till exempel:

- ordinarie arbetstid,
- grund- och förhöjningsdelar för övertidsarbete,
- ersättningar för söndagsarbete,
- kvälls-, natt- och fridagstillägg,
- förkortningsledigheter för den årliga arbetstiden,
- semesterpremier,
- beredskapsersättningar och ersättningar för utryckningsarbete.

Ersättningarna i pengar omvandlas till timmar och minuter när de överförs till arbetstidsbanken så att ersättningen divideras med arbetstagarens individuella timlön vid tidpunkten för överföringen.

3. I arbetstidsbanken får finnas högst 160 plustimmar i sänder (sparats i arbetstidsbanken) och 40 minutstimmar (lån ur arbetstidsbanken), om inte annat avtalas. Om det avtalade maximumtalet timmar i arbetstidsbanken undantagsvis överskrids, kvarstår överskridningen i banken i timmar/minuter eller betalas på arbetstagarens begäran i samband med följande normala lönebetalning enligt den individuella timlönen vid betalningstidpunkten.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om överföringar till arbetstidsbanken senast en vecka före lönebetalningsdagen, om inte annat avtalas.

Ledigheter som överförts till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet och de omfattas inte av preskriptionstiderna enligt arbetstids- eller semesterlagen.

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar sinsemellan om tidpunkten för och omfattningen av ledigheten och lånet ur arbetstidsbanken. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten, går man till väga enligt punkt 8.

5. För ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken betalas arbetstagarens personliga grundlön som gäller vid tidpunkten för ledigheten.

Minustimmar (lån ur arbetstidsbanken) behandlas som löneförskott.

När en arbetstagare arbetar in minustimmar betalas inte lön eller löneförhöjningsdelar för dessa timmar. Att arbeta in minustimmar räknas inte heller som arbetstid vid beräkningen av bland annat mängden övertidsarbete.

6. Ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken är tid som är likställd med arbetad tid och räknas som ordinarie arbetstid när arbetstiden per dygn, vecka och period fastställs. Ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken räknas dock inte som arbetstid vid beräkning av den genomsnittliga maximiarbetstiden enligt 5 § 8 punkten i kollektivavtalet.
7. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen innan ledigheten ur arbetstidsbanken inleds eller om arbetsoförmågan börjar under ledigheten, iakttas samma regler som i fråga om förkortningsledigheter från den årliga arbetstiden i motsvarande situation.
8. Avtalet om arbetstidsbanken kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte annat avtalas.

Ledigheter som tas ut ur arbetstidsbanken ska om möjligt hållas och minustimmarna ska arbetas in under uppsägningstiden för arbetstidsbanken. Om man inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, ersätts den med arbetstagarens personliga timlön senast på den lönebetalningsdag som följer efter att uppsägningstiden för arbetstidsbanken löpt ut. Om minustimmar inte kan arbetas in, får arbetsgivaren innehålla det utbetalda löneförskottet från arbetstagarens lön.

9. Arbetsgivaren för bok över timmarna i arbetstidsbanken.
10. När anställningsförhållandet upphör ersätts den outtagna ledigheten med arbetstagarens personliga timlön. När anställningsförhållandet upphör får arbetsgivaren innehålla de minustimmar som finns i arbetstidsbanken som betalda löneförskott från arbetstagarens slutlön med arbetstagarens personliga timlön som beräkningsgrund.

Om arbetstagarens anställningsvillkor ändras väsentligt ska arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan komma överens om hur man ska gå till väga i fråga om timmarna i arbetstidsbanken.

11. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp 1.2.2017 för att följa upp användningen av arbetstidsbanker och vid behov utarbeta ytterligare anvisningar om bland annat lönegaranti, utkomstskydd för arbetslösa och konkurs.

**2 §
Giltighetstid**

Detta avtal träder i kraft 1.2.2018 och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med en månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt som kollektivavtalet.

Helsingfors tisdag 31 januari 2017

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

OLJEPRODUKT RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF



Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf

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

Verkställande direktör	Mari Vasarainen	09 4789 9370
Ledande expert	Petri Verronen	09 4789 9372
Expert	Markus Alopaeus	09 4789 9367
Expert	Sanna Penttilä	09 4789 9381

Oljeprodukt rf

Kontor: Södra kajen 10, Helsingfors
Postadress: PB 4, 00131 Helsingfors
Telefon: 09 172 841 (växel)
E-post: fornamn.efternamn@kemianteollisuus.fi

Ombud Jenni Nisametdin 044 553 2853



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

Kontor: John Stenbergs strand 6
Postadress: PB 313, 00531 Helsingfors
E-post: fornamn.efternamn@akt.fi
Webbplats: www.akt.fi

AKT:s regionkontor:

Södra Finlands regionkontor
Grönnäsgatan 5, 00530 Helsingfors
Telefon: 09 6131 1402
Regionfunktionär Jari Korhonen, mobiltn 0500 472 919
Regionfunktionär Timo Meriläinen, mobiltn 0400 905 502

Östra Finlands regionkontor
Kauppakatu 32, 80100 Joensuu
Telefon: 013 511 1411
Regionfunktionär Antti Sainola, mobiltn 044 412 3004

Västra Finlands regionkontor
Mariegatan 6 B, 20100 Åbo
Telefon: 02 450 1541
Regionfunktionär Tuulikki Aikio, mobiltn 0400 762 689

Norra Finlands regionkontor
Isokatu 30 (4 vån.), 90100 Uleåborg
Telefon: 08 870 1441
Regionfunktionär Tero Anttonen, mobiltn 040 506 3376

Inre Finlands regionkontor
Rautatiekatu 10 (6 vån.), 33100 Tammerfors
Telefon: 03 230 1510
Regionfunktionär Vili-Petteri Adamsson, mobiltn 044 412 3014