

Denna text är en översättning av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet.

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

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR LASTBILSBRANSCHEN

mellan

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

och

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I ALLMÄNT	1
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE	1
2 § ALLMÄNNA AVTAL	1
3 § AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH SKYLDIGHETEN ATT IAKTTA AVTALET	1
4 § ARBETSFREDSFÖRPLIKELSE	2
5 § ORGANISATIONSFRIHET	2
6 § ARBETSFÖRHÅLLANDETS INGÅENDE OCH AVSLUTANDE	2
II ARBETSLÖNER	3
7 § FASTSTÄLLANDE AV LÖNEN	3
8 § LÖNER	5
9 § AVLÖNINGSSÄTT	7
10 § SÄRSKILDA TILLÄGG	8
III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	9
11 § ORDINARIE ARBETSTID	9
12 § FÖRKORTNING AV ÅRSARBETSTIDEN	12
13 § ARBETSTIDSSCHEMA, KÖRDAGBOK OCH FÖRTECKNING ÖVER ARBETSTIMMAR	15
14 § ÖVERTIDS-, NÖD- OCH SÖNDAGSARBETE OCH ERSÄTTNINGAR SOM BETALAS FÖR DESSA	16
15 § MEDELTIMFÖRTJÄNST	17
16 § UTRYCKNINGSGRUBER	18
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	19
17 § BEREDSKAP OCH ERSÄTTNING	19
18 § DAGPENNING OCH ÖVERNATTNING	19
19 § SEMESTER	21
20 § SEMESTERPREMIE	22
V SOCIALA BESTÄMMELSER	23
21 § SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	23
22 § LÖN FÖR SJUKTID OCH UNDER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET	25
23 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR	28
24 § TILLFÄLLIG FRÅNVARO	29
25 § GRUPPLIVFÖRSÄKRING	32
VI SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	33
26 § LÖNEBETALNING	33
27 § UPPBÄRANDE AV MEDLEMSAVGIFTER FÖR FACKFÖRENINGAR	33
28 § SAMMANKOMSTER PÅ ARBETSPLATSEN	33
29 § UTBILDNINGSVERKSAMHET	34
30 § FÖRTROENDEMÄNNEN	34
31 § ANLITANDE AV UTMOMSTÄENDE OCH TILLFÄLLIG ARBETSKRAFT	36
32 § OMBUD	38
33 § AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER	38
VII AVTALETS GILTIGHETSTID	39
34 § AVTALETS GILTIGHET	39
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR LASTBILSBRANSCHEN	40
ARBETARSKYDDSAVTAL ALT-AKT	47
BILAGA FÖR ARBETSTAGARE I TRANSPORTFÖRETAG I MILJÖVÅRDSBRANSCHEN	49
BILAGA OM ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH FÖRFARINGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV TRANSPORTFÖRETAG I MILJÖSERVICEBRANSCHEN	52
KOMMUNFÖRTECKNINGEN I 18 § 1 PUNKTEN I KOLLEKTIVAVTALET	55

KOLLEKTIVAVTAL
FÖR LASTBILSBRANSCHEN
mellan
Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf
och
Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

1.2.2017 – 31.1.2021 (31.1.2020)

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i det här kollektivavtalet tillämpas på arbetsförhållandena för arbetstagare vid de medlemsföretag inom Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf som bedriver regional trafik samt utrikes- och inrikes godstrafik.

Protokollsanteckning:

Det här avtalet tillämpas också på förare vid BA:s medlemsföretag för trailer, hjullastare, kran- och pumpbilar samt andra specialbilar.

2 § Allmänna avtal

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

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

3 § Avtalets bindande verkan och skyldigheten att iaktta avtalet

Detta kollektivavtal är bindande för signatärförbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som under avtalets giltighetstid är eller har varit medlemmar i föreningarna.

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

4 § Arbetsfredsförplikelse

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

5 § Organisationsfrihet

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

6 § Arbetsförhållandets ingående och avslutande

1. Förbunden rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligt.
2. Om provotid tillämpas i arbetsförhållandet ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om det när arbetsavtalet ingås. Provotiden omfattar då tre (3) månader.

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

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

Ikraftträdelsebestämmelse:

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

3. Om arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott iakttas, när arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet:
 - 1) en uppsägningstid på 14 dagar om arbetsförhållandet har fortgått högst ett år;
 - 2) en uppsägningstid på en månad om arbetsförhållandet har fortgått över ett år men högst fyra år;

- 3) en uppsägningstid på 2 månader, om anställningen har fortgått över 4 år men högst 8 år;
- 4) en uppsägningstid på fyra månader om arbetsförhållandet har fortgått över åtta år men högst 12 år;
- 5) en uppsägningstid på sex månader om arbetsförhållandet har fortgått över 12 år.

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

- 1) en uppsägningstid på 14 dagar, om arbetsförhållandet har fortgått högst fem år och
- 2) en uppsägningstid på 1 månad, om anställningen har fortgått över 5 år.

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

II ARBETSLÖNER

7 § Fastställande av lönen

1. Arbetstagarens lön fastställs antingen som timlön eller tvåveckors periodlön. Andra arbetstagare än de som avses i 31 § och punkterna 2 och 4 i den här paragrafen betalas tvåveckors periodlön, även om arbetstiden understiger 80 timmar.

För arbetstagare som avses i punkt 2 i den här paragrafen ska den precisa arbetstiden i en tvåveckorsperiod fastställas i ett arbetsavtal.

Om arbetstiden under en tvåveckorsperiod av en orsak som beror på arbetsgivaren understiger den mängd som överenskommits i arbetsavtalet, betalas till arbetstagaren ändå en engångsgarantilön upp till det överenskomna timantalet.

2. Om man i den tidtabellsenliga reguljära linjetrafiken inte kan erbjuda alla arbetstagare 80 timmar arbete under en tvåveckorsperiod, kan man till företaget eller dess verksamhetsställe för ovannämnda trafik även anställa andra än sådana arbetstagare som avses i den föregående punkten. Antalet deltidsanställda, andra än deltidspensionerade eller personer deltidsanställda med stöd av annan lagstiftning, kan i företaget då i genomsnitt vara högst två arbetstagare per verksamhetsställe, om inte annat förutsätts av särskilda trafik-, tidtabells- och produktionsmässiga orsaker.

Tillämpningsanvisning:

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

Vid bedömningen av de omständigheter som inverkar på möjligheten att arrangera heltidsarbete inom den tidtabellsenliga, reguljära linjetrafiken ska till exempel produktionsväxlingarna i lastbilstrafiken beaktas.

Arbetsgivaren ska diskutera med och informera förtroendemannen om grunderna för anlitan av arbetstagare i enlighet med den här punkten innan arbetstagarna anställs.

3. Lokala parter kan underställa en meningsskiljaktighet som uppstår om den användning och mängd av deltidsanställda som avses i punkt 2 till en avgörandenämnd som består av en medlem från vardera avtalslutande förbund och en opartisk ordförande. Om parterna inte kan enas om en ordförande utses denna av riksförlikningsmannen. En meningsskiljaktighet som lämnats till avgörandenämnden ska avgöras senast inom en månad.

Förtroendemannen och avgörandenämnden ska ges alla uppgifter som inverkar på utredningen av fallet. Syftet är att avgörandenämndens beslut ska vara tillgängligt innan de ordinarie deltidsanställda arbetstagarna anställs.

4. Ovannämnda princip hindrar inte anställning av fasta deltidsanställda när det är fråga om ett arbete som inte hör till den tidtabellsenliga reguljära linjetrafiken, om arbetet inte kan låta utföras som heltidsarbete utan oskälig svårighet.

Tillämpningsanvisning:

Parterna är eniga om att till exempel varulinjetrafiken och distributionstrafiken i regel hör till den trafik som avses i fjärde punkten ovan.

Protokollsanteckning 1 (gäller punkterna 2 och 4):

Utöver deltidsanställda kan sådana arbetstagare som avses i 31 § i detta kollektivavtal anlitas.

Protokollsanteckning 2 (gäller punkt 4):

Parterna strävar efter att avgöra eventuella meningsskiljaktigheter genom förhandlingar och gör sitt för att eventuella tvister inte förs till domstolsbehandling under avtalsperioden.

5. Vid beräkandet av tjänstgöringsåren beaktas hela den tid under vilken arbetstagaren enligt arbetsbetygen har arbetat som förare inom yrkesmässig trafik. Detta gäller även verksamheten som yrkesförare inom annan trafik.

För avlagd yrkesexamen som kombinationsfordonsförare, yrkesexamen i biltransport av trävaror och yrkesexamen för fordonskranförare räknas 8 månader som tjänstgöringsår och för avlagd treårig läroplansbaserad grundexamen i logistik på andra stadiet 2 år in i tjänsteåren.

6. I utrikestrafiken tillämpas nedannämnda löner.
7. Om ett förarbiträde som har behörigt körkort tillfälligtvis måste köra bilen, ska han eller hon för den här tiden betalas förarlön.
8. Om föraren tillfälligt flyttas till ett arbete som avlönas enligt en lägre lönetabell, kvarstår hans eller hennes lön oförändrad.

8 § Löner

1. Lönetabellerna vid avtalsperiodens början (€)

	timme	tvåveckorsperiod
--	-------	------------------

Förare av bil med egentlig släpvagn och förare av modulkombi

under 4 år	13,89	1111,20
4-8 år	14,05	1124,00
8-12 år	14,50	1160,00
över 12 år	14,83	1186,40

Förare av bil med påhängsvagn och traktorförare (körkortsklass C1E/CE)

under 4 år	13,38	1070,40
4-8 år	13,54	1083,20
8-12 år	13,99	1119,20
över 12 år	14,27	1141,60

Förare av lastbil, pumpbil, hjullastare och traktor (körkortsklass B/C1/C)

under 4 år	13,09	1047,20
4-8 år	13,24	1059,20
8-12 år	13,66	1092,80
över 12 år	13,97	1117,60

Förare av personbil, paketbil och traktor (körkortsklass T-/LT)

under 4 år	12,81	1024,80
4-8 år	12,95	1036,00
8-12 år	13,37	1069,60
över 12 år	13,61	1088,80

Förrarbiträde

under 4 år	12,69	1015,20
4-8 år	12,84	1027,20
8-12 år	13,23	1058,40
över 12 år	13,50	1080,00

Lönetabellerna i utrikestrafik

	14,64	1171,20
Med 8 % förhöjd	15,74	1259,20

Lönetabellerna från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar **1.10.2017** eller närmast nämnda datum (€)

	timme	tvåveckors- period
Förare av bil med egentlig släpvagn och förare av modulkombi		
under 4 år	13,91	1112,80
4-8 år	14,07	1125,60
8-12 år	14,52	1161,60
över 12 år	14,85	1188,00

Förare av bil med påhängsvagn och traktorförare (körkortsklass C1E/CE)

under 4 år	13,40	1072,00
4-8 år	13,56	1084,80
8-12 år	14,01	1120,80
över 12 år	14,29	1143,20

Förare av lastbil, pumpbil, hjullastare och traktor (körkortsklass B/C1/C)

under 4 år	13,11	1048,80
------------	-------	---------

4-8 år	13,26	1060,80
8-12 år	13,68	1094,40
över 12 år	13,99	1119,20

Förare av personbil, paketbil och traktor (körkortsklass T-/LT)

under 4 år	12,83	1026,40
4-8 år	12,97	1037,60
8-12 år	13,39	1071,20
över 12 år	13,63	1090,40

Förarbiträde

under 4 år	12,71	1016,80
4-8 år	12,86	1028,80
8-12 år	13,25	1060,00
över 12 år	13,52	1081,60

Lönetabellerna i utrikestrafik

	14,66	1172,80
Med 8 % förhöjd	15,76	1260,80

2. Lön för väntetid

Lönen för väntetid bestäms enligt tabellön.

3. Löner i utrikestrafik och erfarenhetstillägg

Till en fullständig arbetsför, yrkeskunnig lastbilsförare betalas tvåveckorslön och timlön i utrikestrafik enligt ovanstående tabell.

Till en lastbilsförare i utrikestrafik som under minst två år arbetat inom samma företag och under denna tid har visat sig ha förmåga att klara sig i förhållandena utomlands (språkkunskap, kännedom om trafikregler och tullformaliteter osv.) ska betalas som specialtillägg minst 8 % utöver den i 8 § nämnda periodlönen.

9 § Avlöningssätt

1. Avlöningen kan ordnas på alla möjliga sätt under förutsättning att arbetstagarens lön inte på grund av avlöningssättet blir mindre än lönen enligt kollektivavtalet skulle vara, om man arbetade med tidlön, och att man beaktar de tillägg som bestäms på basis av den faktiska arbetstiden. Ersättningar för övertidsarbete eller söndagsarbete kan

inte inkluderas i en överenskommen lön som fastställs på en viss grund.

2. För att öka arbetseffekten och förtjänsten ska arbetstagarna beredas möjlighet att utföra ackordsarbete, om arbetets natur tillåter det och om detta är tekniskt möjligt.

Till grund för prissättningen av ackordsarbete läggs en 30 %:s förhöjning på den lön som betalas för motsvarande arbete när det utförs på tid.

För sådant ackordsarbete, för vilket det inte har gjorts upp någon fast arbetsprissättning, ska innan arbetet inleds överenskommas om ett ackordpris. Arbetstagaren ska ges ett intyg över ackordpriset och nödvändiga uppgifter om grunderna för beräkandet av ackordpriset

Vid utförande av ackordsarbete är timlönen garanterad.

10 § Särskilda tillägg

1. Tillägg för kvälls- och nattarbete

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

2. Tillägg för lediga dagar

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

3. Tillägg för gifter och sprängämnen

För tiden för hantering och transport av gifter, sprängämnen och radioaktiva ämnen till den del gränserna för begränsad kvantitet i bestämmelserna om transport av farliga ämnen (ADR) överskrids, betalas ett tillägg som utgör 5 % av tabellönen.

Punkt 3 ändras fr.o.m. 1.2.2020 så att den lyder enligt följande:

3. Tillägg för hantering av vissa ADR-ämnen

För tiden för hantering och transport av sprängämnen (klass 1), gifter (klass 6.1), smittfarliga ämnen (klass 6.2) och radioaktiva ämnen (klass 7) till den del gränserna för begränsad kvantitet i bestämmelserna om transport av farliga ämnen (ADR) överskrids, betalas ett tillägg som utgör 5 % av tabellönen.

4. Specialtillägg

Till kranbilsförare, lavettbilförare, sobbilsförare, virkesförare vid transport av virke från skogarna om föraren använder lastanordning samt till de förare som utför uppsamling av mjölk med mjölkuppsamlingsbilar, till förare som utför transporter i underjordiska inrättningar samt till förare av sådana specialtransporter som kräver specialtillstånd av behörig myndighet och en särskild s.k. följebil, betalas ett specialtillägg om 5 % på arbetstagarens tabellön.

III ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

11 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 80 timmar under en tvåveckorsperiod. 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.
2. För kortare arbete än 4 timmar och 45 minuter betalas lön för fulla 4 timmar och 45 minuter och tiden räknas som arbetstid.
3. Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar.
4. Motorfordonsförarens längsta oavbrutna arbetstid får vara högst 5,5 timmar. För varje arbetsperiod på 5,5 timmar ska föraren ha en rast om minst 30 minuter i en eller två delar. Här avsedd del av rasten ska uppgå till minst 15 minuter.
5. I fall arbetsdagens längd är minst åtta timmar, ska arbetstagaren vid sidan av arbetet och vid den med tanke på transportuppgiften lämpligaste tidpunkten ha möjlighet till högst två raster. För andra raster betalas inte lön.
6. I periodiskt arbete får arbetsdagen inte indelas i flera än två oavbrutna arbetspass som avbryts av en högst en timme lång rast utan lön. Den här bestämmelsen utesluter inte möjligheten till raster i enlighet med lagar och inskränker inte möjligheterna att tillämpa väntetider.
7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer sinsemellan överens om mattiderna med iakttagande av arbetstidslagen.
8. Motorfordonsföraren ska ha en dygnsvila om minst 11 timmar i följd under varje tjugofyrtimmars period. Dygnsvilan kan förkortas till minst 9 timmar i följd högst tre gånger i kalenderveckan.

Den oavkortade dygnsvilan kan tas ut under varje tjugofyratimmarsperiod i två separata perioder varav den första ska omfatta minst 3 timmar och den senare en oavkortad vilotid på minst 9 timmar. För den avkortade dygnsvilans viloperioder under 9 timmar betalas på främmande ort lön för väntetid enligt punkt 11 minskad med högst en timmes matrast.

Dygnsvilan i dubbelbemanningsfall

Under varje trettiotimmarsperiod när ett fordon har minst två förare, ska var och en av dem ha en viloperiod om minst 9 timmar i följd.

9. Arbetstagaren ska få en oavbruten veckovila om 45 timmar i följd. Den här viloperioden kan avkortas en gång under två på varandra följande veckor till en oavbruten vilotid på minst 24 timmar. Förkortningen av vilotiden ska kompenseras med en oavbruten vilotid som motsvarar förkortningen och som tas i ett sammanhang före slutet av den tredje veckan som infaller efter veckan i fråga. Den kompenserade vilotiden ska ges i en period i anslutning till en annan vilotid om minst 9 timmar.

En veckovila som börjar en vecka och slutar följande vecka kan beräknas hör till vilken som helst av dessa veckor.

Veckovilan ska ordnas så att två lediga dagar ges under samma vecka. Den lediga dagen omfattar ett kalenderdygn.

Lediga dagar kan med arbetstagarens samtycke ges avvikande från vad ovan nämnts under en tvåveckorsperiod, dock så att minst en ledig dag infaller varje vecka. I en tvåveckorsperiod ska ingå minst 4 lediga dagar.

Den lediga dagen ges på arbetstagarens stationeringsort om inte annat avtalas med arbetstagaren.

10. Om arbetstagaren av orsak som inte beror på honom eller henne, såsom bilmissöde eller naturhinder, under resan måste invänta hjälp, räknas till hans eller hennes arbetstid hela den tid under vilken arbetstagaren utför arbete för att avlägsna hindret eller vaktar bilen. Om dylika fall ska arbetstagaren så snabbt som möjligt försöka meddela arbetsgivaren.
11. När en förare eller förarbiträde under sin resa måste vänta räknas inte denna tid som arbetstid, men ersättning betalas för den.

Om föraren upprepade gånger på lastarens eller lossarens order måste flytta bilen, räknas denna tid som förarens arbetstid. Om föraren under motsvarande förhållanden måste vänta utan att upprepade

gångar flytta bilen och fritt får avlägsna sig från bilens närhet, betalas för den här tiden lön för väntetid utan att tiden räknas som arbetstid.

12. Om arbetstagaren på arbetsgivarens försorg på främmande ort helt befrias från lossnings- och lastningsplatsen, betalas han eller hon ändå lön för väntetid utöver eventuell arbetslön upp till sammanlagt åtta (8) timmar per kalenderdygn. Den här bestämmelsen gäller inte de fall, där det fullständiga befriandet sker på hemorten.

13. Om arbetet för två förare som kör samma bil arrangerats så, att också den som inte kör bilen är skyldig att följa med i bilen för en viss sträcka, ska också den tid han eller hon är bunden räknas som arbetstid.

Om däremot den andra föraren endast är skyldig att överta fordonet på en viss plats, men fritt får ta sig dit på det sätt han eller hon finner lämpligt, räknas inte den tid som arbetstagaren använder för att ta sig till platsen som arbetstagarens arbetstid även om arbetstagaren, utan att vara förpliktad till detta, skulle färdas till platsen med den bil som han eller hon ska överta där.

14. Om arbetstagaren måste inleda och avsluta sitt arbete på annan ort än stationeringsplatsen betalas grundlön för restiden till eller från stationeringsplatsen utan att restiden inräknas i arbetstiden. Bestämmelsen gäller inte s.k. dubbelbemanningsfall.

Arbetstagaren kan ha endast en stationeringsplats som inte kan variera. Om arbetstagaren måste inleda eller avsluta sitt arbete på annan ort än stationeringsplatsen betalas grundlön för restiden till eller från stationeringsplatsen utan att restiden inräknas i arbetstiden.

Protokollsanteckning:

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

15. En deltidspensionerad arbetstagare kan man inte ha att utföra arbete över den arbetstidsmängd som överenskommits i arbetsavtalet med undantag av sjukdoms- och andra tvingande situationer.

16. I övrigt iakttas med avseende på arbetstid bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen.

12 § Förkortning av årsarbetstiden

1. Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 80 timmar per perioder om två veckor eller 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts det att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar.

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

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

2. Intjänad ledighet

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

A. Då trettondagen infaller på en lördag eller söndag

	antalet arbetstimmar	förkortning	
minst	94 h	8 h dvs	1 dag
	188 h	16 h dvs	2 dagar
	283 h	24 h dvs	3 dagar
	377 h	32 h dvs	4 dagar
	471 h	40 h dvs	5 dagar
	565 h	48 h dvs	6 dagar
	660 h	56 h dvs	7 dagar
	754 h	64 h dvs	8 dagar
	848 h	72 h dvs	9 dagar
	942 h	80 h dvs	10 dagar
	1036 h	88 h dvs	11 dagar
	1131 h	96 h dvs	12 dagar
	1225 h	104 h dvs	13 dagar
	1319 h	112 h dvs	14 dagar
	1413 h	120 h dvs	15 dagar
	1508 h	128 h dvs	16 dagar
	1602 h	136 h dvs	17 dagar
	1696 h	144 h dvs	18 dagar

B. Trettondagen infaller på en annan vardag än lördag

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

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

3. Att ge ledighet

Lediga dagar som har intjänats på grund av arbetstidsförkortning utgående från punkt 2 ovan ges som hela dagar före utgången av det

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

Går arbetstagaren med på det kan arbetstidsförkortningsdagarna ges till arbetstagaren innan de tjänats in.

En femdagarsperiod

Om arbetstagaren har intjänat minst 10 förkortningslediga dagar, ges de lediga dagarna i en följd så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighet på fem dagar.

Två femdagarsperioder

Om arbetstagaren har intjänat minst 15 förkortningslediga dagar, ges de lediga dagarna i en följd så att arbetstagaren får två sammanhängande ledigheter på fem dagar.

De ovan nämnda perioderna på 5 förkortningsdagar omfattar 7 kalenderdagar.

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

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

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

4. Meddelande om tidpunkten för ledighet

Meddelande om tidpunkten för femdagarsledighet ska ges arbetstagaren minst 2 veckor före ledigheten.

Meddelande om tidpunkten för enskilda lediga dagar ska ges i förhandsprogrammerade arbetstidsscheman, eller om det inte finns, minst 2 veckor innan ledigheten ges.

5. Ersättande av inkomstbortfall

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

6. Jämställande av ledighet med tid i arbete

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

7. Självständighetsdagen

Om förkortningsdagen av årsarbetstiden har givits på självständighetsdagen anses att den i lagen förutsatta lönen för självständighetsdagen har betalats.

13 § Arbetstidsschema, kördagbok och förteckning över arbetstimmar

1. Arbetstagaren ska känna till arbetstidsschemat för tvåveckorsperioden minst en vecka före periodens början och av arbetstidsschemat ska arbetstagarens lediga dagar framgå och likaså när den dagliga arbetstiden börjar.
2. Vid sjukdoms- och andra tvingande fall kan arbetsgivaren göra ändringar i arbetstidsschemat, men inte ändringar som gäller arbetstagarens lediga dagar utan hans eller hennes samtycke.
3. När det med beaktande av arbetets natur är mycket svårt att göra upp ett ovannämnt arbetstidsschema, kan man med stöd av beslut av förbundens gemensamma arbetsgrupp avvika från det. Arbetsgruppen

ska behandla och fatta beslut inom tre månader efter att ansökan anlänt.

4. Arbetsgivaren ska till en anställd motorfordonsförare ge en personlig kördagbok för uppföljning av förarens dygnsarbetstider. I stället för kördagbok kan en färdskrivare användas.

Motorfordonsföraren är skyldig att föra in de uppgifter i kördagboken som förutsätts och att ha dagboken med sig under körningen. Arbetsmeddelandena ska lämnas till arbetsgivaren i enlighet med arbetsgivarens anvisningar.

5. Arbetsgivaren ska föra en förteckning över de utförda arbetstimmarna och över nöd- och övertidsarbetet samt de förhöjda löner som betalats för dessa. I förteckningen antecknas även söndagsarbetet och den förhöjda lön som betalats för detta.
6. Ovan nämnda förteckning ska på uppmaning företets förtroendemanen och på begäran ska arbetstagaren eller den person som arbetstagaren gett fullmakt, ges skriftligen information om anteckningar som gjorts i förteckningen och som berör arbetstagaren.
7. Arbetsgivaren ska på begäran ge föraren utskrifter från den digitala färdskrivaren och uppgifter om förarens kör- och vilotider som har sparats i förarkortet.

14 § Övertids-, nöd- och söndagsarbete och ersättningar som betalas för dessa

1. Övertids-, nöd- och söndagsarbete får beordras i den mån lagen föreskriver och på det sätt lagen förutsätter i enlighet med bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning:

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

2. När arbetstiden fastställs enligt 7 § arbetstidslagen (periodarbete) ska för de tolv (12) första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden under en tvåveckorsperiod, betalas en med femtio (50) procent och för därpå överskridande timmar en med etthundra (100) procent förhöjd lön.

När en arbetstagare övergår från heltidsarbete till deltidspension iakttas i fråga om periodindelningen av arbetstiden den praxis som är rådande inom företaget, dock så att när en deltidspensionerad arbetstagare arbetar två veckor i följd i en situation där veckorna fördelar

sig på två olika utjämningsperioder, räknas arbetstimmarna ihop och det timantal som överskrider 80 timmar arbetstid under en tvåveckorsperiod ersätts som övertid utan att nämnda tid dock räknas som övertid.

3. Om tvåveckorsperioden avbrutits på den grund att arbetstagarens anställningsförhållande brutits eller att han eller hon inte har kunnat vara i arbete på grund av ledighet, sjukdom eller annan godtagbar orsak, ska det antal timmar beräknas, varmed arbetstiden i medeltal under den avbrutna tidsperioden under de för arbetet använda och jämförbara dygnen överstigit åtta timmar.

Såsom med arbetsdagar likställda dagar anses härvid lediga dagar som getts för utjämnandet av arbetstidsschemat, men inte veckovildag eller veckans s.k. andra lediga dag. Summan av arbetsdagar och likställda dagar som används som divisor, kan högst uppgå till fem (5) per en halv period, om inte de utförda arbetsdagarnas antal är större.

För de två (2) första arbetstimmarna som överskrider de åtta (8) genomsnittliga arbetstimmarna, betalas en med femtio (50) procent och för följande timmar en med etthundra (100) procent förhöjd lön, dock så, att antalet timmar som förhöjts med 50 procent också för den avbrutna periodens del uppgår till högst tolv (12).

4. För nödarbete (21 § i arbetstidslagen) som utförs utom den ordinarie arbetstiden betalas lön förhöjd med 100 procent.
5. För arbete som utförs på söndag, kyrklig helgdag, självständighetsdagen och första maj betalas en med etthundra (100) procent förhöjd lön.
6. Vid beräkandet av de i denna paragraf nämnda förhöjningsdelarna används som grund den medeltimförtjänst som beräknats i enlighet med 15 §.

15 § Medeltimförtjänst

1. Arbetstagarens medeltimförtjänst används som betalningsgrund för lön och ersättningar på sätt som bestäms i detta kollektivavtal.
2. Arbetstagarens medeltimförtjänst räknas så att den förtjänst han eller hon har fått för arbetstiden under varje kvartal enligt olika avlönings sätt jämte eventuella separata tillägg med undantag för övertids- och söndagsarbetstillägg divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet.

När arbetstagaren under det kvartal som anlitas med stöd av 4 punkten har varit i arbete under 160 timmar beräknas inte någon medeltimförtjänst för kvartalet.

3. När medeltimförtjänsten är mindre än tabellönen eller någon medeltimförtjänst inte enligt 2 punkten beräknas, betalas en på 1 punkten baserad lön eller ersättning i enlighet med tabellönen.
4. Per kvartal beräknat används den genomsnittliga timförtjänsten så här:
 - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten för det fjärde kvartalet föregående år
 - under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets första kvartal
 - under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets andra kvartal
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under det tredje kvartalet.

Månadsperioderna och kvartalen som anges i den här paragrafen beräknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken ett större antal ordinarie arbetstimmar infaller.

16 § Utryckningsarbete

1. Arbetstagaren kan med sitt samtycke kallas till utryckningsarbete.
2. När arbetstagaren utan på förhand uppgjort avtal kallas till utryckningsarbete utanför sin arbetstid, betalas i utryckningspenning enligt medeltimförtjänsten:
 - när kallelsen givits kl. 21.00-06.00 en summa som motsvarar två (2) timmars lön
 - när kallelsen givits före kl. 21.00 en summa som motsvarar en (1) timmes lön.
3. För kortare än tre (3) timmars arbete betalas lön för tre (3) hela timmar.
4. Om kallelsen givits utom arbetstid mellan kl. 21.00 och 06.00, betalas för arbetstiden ett tillägg för utryckningsarbete som utgör 100 % av arbetstagarens tabellön.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

17 § Beredskap och ersättning

1. Med arbetstagaren kan överenskommas om att han eller hon under en avtalad tid uppehåller sig i sin bostad så att han eller hon vid behov kan kallas till arbete.
2. För beredskap då arbetstagaren är bunden även om han eller hon inte utför arbete, betalas hälften av arbetstagarens personliga grundlön. Beredskapstiden räknas inte som arbetstid.
3. Om arbetstagaren enligt avtalet är skyldig att ha jour för att ge anvisningar per telefon eller för att bege sig till arbetet utan att vara skyldig att vistas i sin bostad, betalas en ersättning utan att beredskapstiden räknas som arbetstid. När man kommer överens om storleken på den här ersättningen ska man beakta jourtiden, de förpliktelser som jourtjänstgöringen orsakat och andra dylika faktorer som påverkar.
4. För kortare än tre timmar långt arbete under beredskap betalas full lön för tre timmar och det räknas som arbetstid.

18 § Dagpenning och övernattnig

I Finland

1. Om arbetstagaren under 10 timmars tid är förhindrad att äta på sin stationeringsort, betalas som partiell dagpenning 15,00 euro så att för varje hel period på 24 timmar räknat från det hindret uppkom, betalas 33,20 euro.

Om dygnsvilan på främmande ort enligt arbetsgivarens bestämmelse överstiger 12 timmar, betalas för sådant resedygn i stället för en dagpenning på 33,20 euro en förhöjd dagpenning på 41,00 euro. Om den i 11 § 8 punkten 2 stycket avsedda avkortade dygnsvilan tillämpas, betalas inte den ovannämnda förhöjda dagspenningen. I övrigt är betalningsregeln oförändrad.

Den period under vilken den fulla dagpenningen intjänas avbryts inte av en paus som i sin helhet givits inom två timmar räknat från periodens början eller slut.

Tillämpningsanvisning:

Med stationeringsort avses den kommun, där arbetstagarens stationeringsplats ligger, dock så att förtroendemannen och arbetsgivaren särskilt ska avtala om saken om lokala särförhållanden ger anledning till det.

En förteckning över de stationeringsorter som tillämpas som bestämningsgrunder för dagpenningarna finns i slutet av det här kollektivavtalet.

Till perioden räknas all den tid under vilken måltidshindret föreligger dvs. utöver körtiden även den tid under vilken arbetstagaren med beaktande av de lokala förhållandena utför arbete i anslutning till förberedelserna för avfärden och klareringen efter återkomsten.

2. Om arbetstagaren måste övernatta på en främmande ort, betalas han eller hon ersättning för kostnaderna för inkvartering på resandehemnivå enligt räkning.
3. Om arbetsgivaren på sin bekostnad anskaffar rejäl mat för arbetstagaren betalas inte partiell dagpenning.
4. Den partiella dagpenningen eller den fulla dagpenningen kan inte sänkas eller lämnas obetald om arbetsgivaren inte kan visa sig ha ordnat måltiden under den resa som berättigar till dagpenning.

Utomlands

5. Om arbetstagaren måste vistas utomlands, betalas han eller hon som dagpenning och matpenning sammanlagt 56,60 euro per dygn, räknat från den tidpunkt då arbetstagaren enligt punkt 9 börjar omfattas av föreskrifterna om utomlandsdag- och matpenning

Utanför Europa är matpenningen och dagpenningen sammanlagt 60,60 euro.
6. Om arbetstagaren ges fri bostad, men inte måltider, betalas endast matpenning 32,30 euro per dygn.
7. När vistelsen utomlands utöver hela dygn eller sammanlagt varar 10 timmar, betalas till arbetstagaren hälften av utomlandsmatpenningen dvs. 16,15 euro.

Till arbetstagare som arbetar på byggnadsarbetsprojekt i Ryssland kan en del av utomlandsdagpenningen och matpenningen betalas i rubel, om man lokalt avtalar om det.

8. När arbetstagaren under en resa annars enligt denna paragraf är berättigad till dagpenning och matpenning eller till matpenning, har han eller hon samma rätt under vistelse på en transportfärja, fastän fri logi och fri mat skulle ha ordnats för föraren på färjan.

Resa ombord på en transportfärja anses ingå i tidsperioden i hemlandet när färjans avgångshamn är en finsk hamn eller om färjeresan varar 24 timmar, i övriga fall i tidsperioden utomlands.

9. Den partiella dagpenningen i hemlandet och dag- och matpenningen utomlands bestäms enligt vilketdera tillämpningsområde för dagpenning eller matpenning som huvudsakligen har tillämpats på arbetstagararen under respektive tidsperiod.
10. Om arbetsgivaren på sin bekostnad anskaffar rejäl mat till arbetstagararen betalas inte någon matpenning.
11. Den partiella dagpenningen eller den fulla dagpenningen kan inte sänkas eller lämnas obetald om arbetsgivaren inte kan visa sig ha ordnat måltiden under den resa som berättigar till dagpenning.

19 § Semester

1. För semesterns del följs bestämmelserna i semesterlagen och avtalet om semesterlön.
2. Enligt avtalet om semesterlön är formeln för uträkning av semesterlön och semesterersättning följande: semestermedeltimförtjänst x koefficienten i avtalet om semesterlön.

Semestermedeltimförtjänsten räknas enligt följande: lönen för arbetstiden inklusive tillägg 1.4–31.3 / antalet arbetstimmar 1.4–31.3. I lönen för arbetstid medräknas inte förhöjningarna för nöd- och övertidsarbete.

3. Arbetstagararen har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. Arbetstagarare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt till 2,5 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.
4. Redan intjänad ledig dag räknas inte som semesterdag. För varje sådan del av tvåveckorsperiod som varat intill den dag då semestern börjar, anses tre (3) arbetsdagar intjäna en (1) ledig dag, fem (5) arbetsdagar två (2) lediga dagar, åtta (8) arbetsdagar tre (3) lediga dagar och tio (10) arbetsdagar fyra (4) lediga dagar.

Bestämmelsen gäller inte arbete som utförts under ledig dag. Den lediga dagen kan också vara söndag eller annan helgdag.

5. Om arbetstagararens lön avtalats utgå per tvåveckorsperioder och arbetstagararens semesterlön således bestäms enligt 7 § 1 mom. semesterlagen, är antalet arbetstimmar som motsvarar periodlörens

del av tvåveckorsperiodens arbetsandel under de perioder vilka på grund av semestern blir ofullständiga, i enlighet med följande:

Semesterdagar

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

Om antalet arbetstimmar överskrider det ovan nämnda antalet betalas för dessa enkel lön (en 80:e del av periodlönen) per arbetstimme: Vad som gäller för övertidsarbete anges i 14 §.

20 § Semesterpremie

1. Som semesterpremie betalas till arbetstagare som återkommer till arbetet efter semestern 50 procent av semesterlön.
2. Förutsättningen för att få semesterpremie är att arbetstagaren börjar sin semester på meddelad eller överenskommen dag och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.
3. Semesterpremien betalas emellertid om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller förhindrats från att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

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

4. Semesterpremien betalas senast på den femte allmänna bankdagen som följer på arbetstagarens återgång till arbetet. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpremien då de enskilda delarna av semestern avslutas med iakttagande av vad som stadgas

ovan. Lokalt kan man ingå överenskommelser om betalning av hela semesterpremie i samband med den del av semestern som ges sist.

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

V SOCIALA BESTÄMMELSER

21 § Särskilda bestämmelser

1. Arbetsgivaren reserverar arbetstagarna möjlighet att tvätta sig och att använda ändamålsenliga omklädnings- och måltidsrum.
2. Arbetsgivaren skaffar sina arbetstagare en ändamålsenlig skyddsbeklädnad och skyddsskor för arbetsbruk, som arbetstagaren är skyldig att använda i sitt arbete.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren ska byta ut trasiga skyddsskor och skyddsklädsel eller skyddsskor och skyddsklädsel som på annat sätt blivit obrukbara mot nya.

Om arbetstagarens arbetsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 2 månader från att skyddsskorna skaffades, är arbetstagaren skyldig att lösa in skorna till deras restvärde, som är 50 % av anskaffningspriset. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

I fall arbetstagaren själv måste se till att arbetskläderna tvättas betalas han eller hon 5 euro ersättning per månad.

3. Arbetsgivaren betalar hälften av kostnaderna för förnyande av körkort som förutsätts enligt lag, förutsatt att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått utan avbrott i 5 år och att arbetstagaren behöver körkort i sina arbetsuppgifter.
4. Arbetsgivaren står för alla kostnader för anskaffning och förnyande av kompetensintyg och -kort som denne kräver av arbetstagaren för utförandet av arbetsuppgifter samt för kostnaderna för anteckning om yrkeskompetens som görs i körkortet efter genomförd fortbildning enligt direktivet om grundläggande kompetens och fortbildning för förare (2003/59/EG) för en sådan arbetstagare som behöver dessa i sitt anställningsförhållande.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att ovan nämnda förarkort, intyg eller anteckningar skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att i sin helhet ersätta arbetsgivaren de kostnader som uppkommit på grund av anskaffningen eller förnyandet av korten, intygen eller anteckningarna. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta, men innan 11 månader har förflutit från att korten, intygen eller anteckningarna skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren kortens, intygens eller anteckningarnas restvärde, som är 50 % av kostnaderna för anskaffningen eller förnyandet. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

5. 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 behöver förarkortet för sitt anställningsförhållande.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av orsaker som beror på arbetstagaren innan fyra månader har förflutit från det att

förarkorten 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 förarkorten eller intygen har anskaffats eller förnyats, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren restvärdet som är 50 % av kostnaderna för anskaffning eller förnyelse. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlönen.

6. Om arbetstagaren dör på en arbetsresa utomlands, ser arbetsgivaren på sin bekostnad eller genom att skaffa ett försäkringsskydd till att den avlidna transporteras till Finland. Likaså ser arbetsgivaren på egen bekostnad eller genom att skaffa ett försäkringsskydd till att en arbetstagare som blir allvarligt sjuk under en arbetsresa utomlands transporteras till Finland, när detta med tanke på vården är nödvändigt eller när arbetstagaren efter sjukvård inte kan fortsätta arbetet och blir tvungen att återvända till Finland.
6. I fall arbetstagarna i något fall har beviljats bättre villkor än i det här kollektivavtalet, står villkoren utanför det här avtalet som inte medför ändringar i dem.

22 § Lön för sjuktid och under moderskaps- och faderskapsledighet

1. Till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller olyckshändelse och som inte har orsakat sjukdomen eller olycksfallet avsiktligt, genom brottslig handling, lättvindigt leverne eller grovt vållande betalar arbetsgivaren lön för sjuktid för det antal arbetsdagar som ingår i nedan angivna kalenderperioder:

Anställning, som när arbetstagaren blir arbetsoförmögen oavbrutet fortgått	Kalenderperiod
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

2. Arbetsoförmågan påvisas med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utskrivet läkarintyg eller med ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänt. Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare. Ett intyg på arbetsoförmåga utfärdat av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren som arbetsgivaren godkänt duger som 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.

3. Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetstagaren uppvisar, kan denne hänvisa arbetstagaren för kontroll till en annan läkare som arbetsgivaren utsett. Arbetsgivaren betalar utgifterna för anskaffningen av ett nytt läkarintyg.
4. Istället för ett läkarintyg kan en hälsovårdare eller sjukskötare utifrån sin undersökning ge ett sjukledighetsintyg för högst 3 dagar när det inte finns tillgängliga läkartjänster vid företagshälsovården eller den allmänna hälsovården. Arbetstagaren bör också i detta fall i första hand vända sig till företagshälsovården. Intyget kan förnyas endast av en läkare.
5. Till sjuktiden räknas det arbetsskift som inleds på sjukledighetens sista kalenderdag i sin helhet.
6. För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetstagaren lön för sjuktid har arbetstagaren rätt till den dagpenning som arbetstagaren får från sjukförsäkringen.
7. Grunden för lönebetalning för sjuktid är ersättandet av inkomstbortfall för ordinarie arbetstid.
8. När ett arbetstidsschema har gjorts upp, betalas lön för sjukdomstid i enlighet med arbetstimmarna på arbetstidsschemat
9. När det inte har gjorts upp ett arbetstidsschema, betalas lön för 8 timmar per fem sjukdomsdagar i veckan, emellertid så att arbetstagaren får lön för arbetstid och sjukdomstid för sammanlagt 80 timmar.

Om inte annat framgår av arbetstidsschemat eller annat har avtalats om med arbetstagaren, anses lördagar och söndagar vara lediga dagar.
10. Om lönen som enligt ovanstående betalats för hela perioden inte motsvarar lönen för 80 timmar, ska lönen jämnas ut till detta belopp.
11. Om ett arbetstidsschema inte har gjorts upp för resten av tvåveckorsperioden efter sjukdomstiden och det beräknade antalet arbetstimmar inte heller är bekant, anses som normativt antal arbetstimmar för den återstående arbetsperioden timantalen enligt följande tabell:

Sjukdagar

1	72
2	64

3	56
4	48
5	40
6	32
7	24
8	16
9	8
10	0

12. Om antalet arbetstimmar överstiger de som anges ovan, betalas för dessa lön i enlighet med de arbetstimmar som utförts och detta medför inte någon minskning av den på ovannämnt sätt uträknade lönen för sjukdomstiden.

Övertidsarbetet beräknas i enlighet med 14 § 3 punkten.

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

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

14. Lönen för sjuktid betalas i enlighet med medeltimförtjänsten i 15 §.

15. Från lönen för sjuktiden avdras det som arbetstagaren får på grund av arbetsförmåga eller i dagpenning eller i annan därmed jämförbar annan ersättning för samma tidsperiod utgående från lag eller avtal.

16. I fall en arbetstagare inte är helt arbetsförmögen på grund av en sjukdom eller ett olycksfall kan han eller hon ges andra arbetsuppgifter än de som ingår i det ordinarie arbetet, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Tiden kan också utnyttjas för utbildning av arbetstagaren.

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

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

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

Protokollsanteckning:

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

18. Om arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i minst 6 månader före barnets födelse, betalas under arbetstagarens faderskapsledighet lön enligt bestämmelserna om lön för sjuktid i högst fem arbetsdagar.
19. Förbunden vill göra de lokala parterna uppmärksamma på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

23 § Läkareundersökningar

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

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

2. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för tiden för läkarundersökning och av läkare ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökningar i anslutning till undersökningen som genomförs i syfte att diagnosticera en sjukdom, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden. Förutsättning för betalning av ersättning är att läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för tiden för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

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

24 § Tillfällig frånvaro

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

Ersättningen betalas efter att arbetstagaren har lämnat en utredning till arbetsgivaren över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar.
2. En arbetstagare har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetstagarens arbetstidsschema är en arbetsdag.

Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, mor- och farföräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.
3. När dagen för uppbåd infaller på en dag som är arbetstagarens arbetsdag, betalar arbetsgivaren en arbetstagare som första gången

deltar i uppbådet som värnplikten förutsätter lön för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorar.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

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

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

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

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

Vid tillämpningen av det här momentet jämföras studier med förvärvsarbete.

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

Tillämpningsanvisning:

Utredning över ett barns sjukdom

Villkor för att få ersättningen är en utredning om barnets sjukdom och den frånvaro som sjukdomen medför som enligt kollektivavtalet och eventuell praxis inom företaget krävs om egen sjukdom. I allmänhet innebär det läkarintyg över barnets sjukdom. Om man på arbetsplatsen vid en arbetstagares sjukdom godkänner andra utredningar ska dessa också godkännas när det gäller ett insjuknat barn. Likaså tillämpas i fall då barn insjuknar de bestämmelser om utfärdande av intyg för sjukledighet för i första hand epidemisituationer som ingår i socialpaketet i anslutning till 1976 års centraliserade uppgörelse

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

När samma sjukdom återkommer

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

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

Frånvarons längd

Med en i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra

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

Hur frånvaro på grund av barns sjukdom inverkar på intjänandet av semester

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

Båda vårdnadshavarna anställda hos samma arbetsgivare

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

5. Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt den i 15 § kollektivavtalet nämnda medeltimförtjänsten.
6. En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004), har rätt att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

25 § Grupplivförsäkring

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

VI SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

26 § Lönebetalning

1. Lönebetalningen sker i tvåveckorsperioder.

Lönebetalningen sker i tvåveckorsperioder. Lönerna betalas senast tre veckor efter att den tvåveckorsperiod under vilken arbetet har utförts upphör.

Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommaraftonen eller helgfri lördag, betalas lönen föregående vardag.
2. Anmärkningar i anslutning till lönen ska göras före följande lönebetalning.
3. Avtalsparterna rekommenderar att lönerna enligt överenskommelse med arbetstagarna betalas in på bank för att överföras på det konto som de enskilda arbetstagarna anvisar.
4. Arbetstagaren ska ges en lönespecifikation senast en vecka efter lönebetalningsdagen.

27 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar

1. Arbetsgivaren uppbär, om arbetstagaren har gett fullmakt till detta, medlemsavgifterna till fackförbund som är delaktigt i detta kollektivavtal och redovisar per löneutbetalningsperiod avgifterna på det bankkonto förbundet angett. Innehållning sker så som separat har avtalats om i det avtalsprotokoll som centralorganisationerna undertecknade 13.1.1969. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

28 § Sammankomster på arbetsplatsen

1. Varje registrerad underförening till förbund som är part i kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen, dess avdelning på arbetsplatsen, verkstadskommission eller motsvarande har möjlighet att utom arbetstid (före arbetstid, under matrast eller omedelbart efter arbetstiden och vid skild överenskommelse även under veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller anställningarna på arbetsplatsen under följande förutsättningar:
 - a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet

- b) Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i omedelbar närhet av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelser om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygien och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.
- c) För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

Tillämpningsanvisning:

Förutsättning för samling på arbetsplatsen är bland annat att man kommer överens om mötet med arbetsgivaren. Överenskommelsen ska i enlighet med huvudregeln ingås minst 3 dagar före mötet.

Endast i sådana fall där temat för mötet har fastställts så sent att det inte är möjligt att beakta ovan stående tidsfrist kan begäran läggas fram även senare.

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

29 § Utbildningsverksamhet

- 1. I fråga om utbildningsverksamheten följs det avtal om utbildningsverksamheten som Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund undertecknade 3.3.2010.

Medeltimförtjänsten läggs till grund för ersättandet av förtjänstförluster i fall som avses i ovan nämnda avtal.

30 § Förtroendemännen

- 1. För förtroendemannens del iakttas förtroendemannaavtalet som ingåtts mellan förbunden.

2. I företaget kan en huvudförtroendeman väljas. För skötseln av förtroendemannauppgifterna ska han eller hon varje vecka ges regelbunden befrielse från arbetet på basis av antalet arbetstagare enligt följande:

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

Om förtroendemannens befrielse är mindre än åtta timmar i veckan har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet få ersättning i pengar. Beloppet beräknas genom att antalet befriade timmar multipliceras med arbetstagarens medeltimförtjänst.

2. Om ett företag har verksamhetsställen på flera ställen, kan en förtroendeman väljas för respektive verksamhetsställe. Med arbetsställe avses en gemensamt konstaterad funktionell enhet där förare stadigvarande börjar och slutar sitt arbete.

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

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

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

4. Om förtroendemän utses vid företaget eller dess arbetsavdelning, för såväl trafik- som verkstadssidan, beräknas ledigheten enligt bestämmelserna i punkt 2 i enlighet med personantalet på respektive arbetsavdelning.

5. Om den i 3 punkten avsedda förtroendemannen genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagarna ska anses som huvudförtroendeman, tillämpas på honom eller henne bestämmelserna i 2 punkten, emellertid så att antalet arbetstagare på arbetsplatsen läggs som grund för beräkandet av ledigheten från arbetet.
6. Huvudförtroendemannen betalas förtroendemannaarvode beräknat utifrån tabelllönen i enlighet med företagets sammanlagda antal arbetstagare:

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

Arvodet beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst i enlighet med 15 § eller semesterlönen.

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

31 § Anlitande av utomstående och tillfällig arbetskraft

1. Vid anlitandet av utomstående arbetskraft tillämpas de avtal som förbunden undertecknat 12.2.1995 och 9.5.1972.
2. Med stöd av avtalet om anlitandet av utomstående arbetskraft mellan Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetareförbund rf konstaterar förbunden dessutom följande:
 - a) Till den utomstående förararbetskraften som parterna avser, räknas dels lånade män som avses i 1 § 1 punkten i avtalet av 11.9.1996

mellan AFC och FFC om användning av utomstående arbetskraft och dels företagets egna arbetstagare som tillfälligt kallats till arbete.

- b) Vid anlitandet av lånade män ska bestämmelserna i ovannämnda avtalspunkt följas.
- c) Anlitandet av tillfälliga arbetstagare aktualiseras närmast när den arbetskraft som krävs för utförandet av transporter tillfälligt eller under en tidsbegränsad period överskrider möjligheten att anlita den ordinarie personalen.

Arbetsgivaren ska underrätta förtroendemannen om grunderna för anlitande av tillfälliga arbetstagare genast då de anställs.

- d) Vid anlitandet av lånade män och tillfälliga förare ska sådana arrangemang undvikas som försämrar de egna ordinarie arbetstagarnas ställning och framhåller att vid sjukdoms- och andra frånvarofall under rusningsperioder, vid plötsliga beställningstransporter, i fall då transporter ställer speciell språk- och kundservicekrav på föraren eller i andra dylika situationer måste företaget vid behov kunna arrangera transporter genom att anlita lånade män eller tillfälliga arbetstagare. Förbunden konstaterar också, att sådana fall måste anses stå i strid med detta tillämpningsprotokoll, då förare, som är fast anställda vid ett företag, utan arbetsgivarens tillstånd, under sina vilotider eller annan fritid, utför transporter för andra företag utan stå i anställningsförhållande till dessa.
- e) Anlitande av tillfälliga arbetstagare är förbjudet efter att förhållandena i enlighet med punkterna c och d upphör att råda.
- f) Förtroendemannen har rätt att få information om utomstående arbetskraft som behövs inom företaget.

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

Huvudförtroendemannen och verksamhetsställets förtroendeman har rätt att få skriftliga uppgifter om underleverantörerna samt om hur många anställda de har på arbetsplatsen och vilka arbetsuppgifter dessa anställda har. Om huvudförtroendemannen vid det företag som anlitar underleverans eller verksamhetsställets förtroendeman har befogad anledning att misstänka att underleverantören handlar i strid

med det allmänna kollektivavtalet eller ovan nämnda lagstiftning ska användarföretaget utreda frågan och underrätta huvudförtroendemannen eller verksamhetsställets förtroendeman om utredningen.

Ifall det mellan det företag som anlitar underleverans och dess huvudförtroendeman eller verksamhetsställets förtroendeman 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.

32 § Ombud

1. Bil- och Transportbranschens Arbetarförbunds (AKT) befullmäktigade ombudsmän har rätt att i frågor som gäller övervakningen, tillämpningen och tolkningen av detta kollektivavtal besöka arbetsplatserna, efter att först ha avtalat om besöket med arbetsgivaren eller dennes representant.
2. Ombudet har rätt att få de uppgifter av arbetsgivaren som han eller hon behöver för att kunna utföra nämnda uppgifter.

33 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagarna uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning, tolkning eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Förhandlingarna ska inledas genast och senast inom en vecka efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål. Det är inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det avfatta en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken frågan som parterna har olika åsikt om skildras och som innehåller båda parternas ställningstaganden med detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till de båda lokala parterna.

Protokollsanteckning:

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

- ansvarsområdet för de personer på de olika planen inom den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver, speciellt förtroendemännens och arbetsledarnas ansvarsområde och därtill hörande befogenheter i frågor som gäller anställningsförhållanden ska klargöras och deras inbördes betydelse understrykas,
- utredningen av meningsskiljaktigheter som kräver omedelbara och snabba lösningar ska inledas genast då dessa uppträder,
- resultatet av förhandlingen på arbetsplatserna konstateras för varje skede under förhandlingen och de viktigaste frågorna med principiell betydelse eller som rör flera arbetstagare eller en arbetsgrupp anteckna på lämpligt sätt,
- för nya arbetstagare ordnas möjlighet att delta i en systematisk presentation om företaget och dess anställningsfrågor.

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

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

VII AVTALETS GILTIGHETSTID

34 § Avtalets giltighet

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

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

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR LASTBILBRANSCHEN

Tidpunkt: 31.1.2017

Plats: Bil- och transportbranschens Arbetarförbund AKT rf, Helsingfors

Närvarande: Marko Piirainen AKT
Arto Sorvali AKT
Harri Pasanen AKT
Jyrki Halvari AKT

Mari Vasarainen ALT
Olli Rauhamaa ALT
Petri Verronen ALT
Markus Alopaeus ALT
Sanna Penttilä ALT

1 § FÖRNYANDE

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

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

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

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2017

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

2.1.2. År 2018

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

Procenttalet för den allmänna förhöjningen uträknas som det matematiska medeltalet av de i vissa kontrollbranschens kollektivavtal fastslagna allmänna förhöjningar som är kända 31.12.2017 och de förhöjningar som enligt dessa avtal

har genomförts eller ska genomföras 1.11.2017–31.10.2018, med beaktande av förhöjningsperiodernas längd. Kontrollbranscherna vilkas kollektivavtal beaktas är följande:

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

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

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

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

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

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

2.1.3. År 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

2.1.4. År 2020

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

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

- Kollektivavtalet för arbetstagarna inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas

- fackförbundet rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den mekaniska skogsindustriens arbetstagare (Träfacket rf, Metallarbetarförbundet rf, Elektrikerförbundet rf och Skogsindustrin rf),
 - Kollektivavtalet för pappersindustrin (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

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

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

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

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

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

2.2. Höjning av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. År 2017

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

2.2.2. År 2018

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

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

2.2.3. År 2019

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

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

2.2.4. År 2020

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

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

3 § DAGPENNING

I början av avtalsperioden är dagpenningen enligt kollektivavtalet följande:

Dagpenning i hemlandet:

- Partiell dagpenning	15,00 €
- Full dagpenning	33,20 €
- Förhöjd full dagpenning	41,00 €

Utomlandsdagpenning:

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

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

4 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

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

5 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS BEFRIELSETID

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

6 § ARBETSTIDSDIREKTIVET

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

7 § ARBETSGRUPPER

Förbunden tillsätter följande arbetsgrupper:

1. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att senast 1.2.2018 definiera tidsgränserna i det så kallade Lonka-avtalet inom miljövårdsbranschen så att de räknas bakåt från tidpunkten för överföringen av ansvaret för skötsel av det konkurrensutsatta objektet.
2. Förbunden tillsätter för tiden 1.2.2017–31.1.2018 en arbetsgrupp med uppgift att bereda stycket "Förteckning över de stationeringsorter som tillämpas som bestämningsgrunder för dagpenningarna finns i slutet av det här kollektivavtalet" i 18 § 1 punkten samt sloandet av kommunförteckningen på sidorna 54--55. För att arbetsgruppens resultat ska träda i kraft krävs att bägge förbundens förvaltning godkänner det.
3. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som från och med 1.2.2017 ska utreda bestämmelser i andra kollektivavtal om system för självanmälan av kort sjukfrånvaro samt via de frivilliga försök med sådana system som gjorts inom Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf:s medlemsföretag följa hur dessa system fungerar och dryfta olika tillvägagångssätt, nödiga uppföljningssystem och de villkor och krav som missförhållandena påkallar. Arbetsgruppen granskar de medlemsföretag i Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf. där försöket genomförs 1.1. – 31.12.2018 och gör en utvärdering av försöket 1.1. – 31.1.2019. En utvidgning av försöket till nya frivilliga medlemsföretag förutsätter ett godkännande av bägge förbundens förvaltning.
4. Under avtalsperioden samarbetar förbunden för att öka branschens attraktionskraft och locka flera att söka sig till branschen. Förbunden förutsätter att sådan inläring i arbete som ingår i förarutbildningen och som inte är baserad på anställningsförhållande inte får inkludera självständigt körande utöver vad läroplanen för förarexamen förutsätter. Inläring i arbete får inte användas i syfte att försvaga den anställda arbetskraftens ställning eller avsiktligt skaffa sig kostnadsmässig konkurrensfördel.

8 § AVTALETS GILTIGHET

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

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

9 § UNDERSKRIFT

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

In fidem

Olli Rauhamaa

Protokollet är justerat och godkänt av

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND rf

Mari Vasarainen

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

Marko Piirainen

Harri Pasanen

ARBETARSKYDDSAVTAL ALT-AKT

1 § Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund ansluter sig till det mellan AFC, FFC och FTFC 10.9.1990 ingångna avtalet om arbetarskyddsarbete på arbetsplatserna med nedan angivna tillämpningar för branschen.

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

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

Arbetarskyddskommissionen har fyra (4) medlemmar då det totala antalet arbetstagare på arbetsstället ligger mellan 20 och 200 och åtta (8) medlemmar då det totala antalet arbetstagare överstiger 200.

Om samma företag har flera arbetarskyddskommissioner kan i företaget, om därom avtalas lokalt, grundas en gemensam centralkommission, vars medlemmar väljs från de olika kommissionerna.

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

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

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

arbetarskyddsavtal inklusive underteckningsprotokoll som undertecknats 1.2.2012.

Helsingfors den 31 januari 2017

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND
AKT rf

BILAGA FÖR ARBETSTAGARE I TRANSPORTFÖRETAG I MILJÖVÅRDSBRANSCHEN

1 § Tillämpningsområde

Bilagan tillämpas på sådana arbetstagare i transportföretag inom miljöservicebranschen som arbetar med transport av avfalls- eller återvinningsmaterial eller med avloppsservice, eller vid en inrättning där återvinningsmaterial från ovan nämnda företag behandlas eller med slutbehandling av avfall.

En ny 2 § läggs till och de tidigare 2–8 §:s numrering ändras däremot från och med 1.2.2020:

2 § Deltidsanställda arbetstagare

För deltidanställda som inte omfattas av 31 § och som har ett anställningsförhållande som gäller tills vidare ska en exakt arbetstid fastslås i arbetsavtalet.

2 § (3 §) Ackordsarbete

1. Om arbetets art tillåter och det tekniskt är möjligt för att höja arbets effektiviteten och förtjänsterna ska arbetstagarna ges möjlighet till ackordsarbete, t.ex. ackord som grundar sig på område, behållare, flak eller ton.
2. Överenskommelse om ackordsarbete kan träffas med förtroendemannen eller de arbetstagare som utför det aktuella arbetet. Samtidigt ska giltigheten för prissättningen på ackordsarbete och förfarandet för upphörande av ackordsarbete fastställas.
3. Prissättningsgrunden för ackordsarbete ska vara sådan att arbetstagarens ackordsförtjänst med normal ackordsarbetstakt blir i genomsnitt trettio (30) procent högre än tabellönen för arbetet. Om förtjänstnivån stiger mindre än trettio (30) procent under granskningsperioden ska ackordet prissättas på nytt så att det motsvarar ovan nämnda bestämmelse. En granskningsperiod är högst tre (3) månader lång.

Vid utförande av ackordsarbete är timlönen garanterad.

Protokollsanteckning 1:

Om överenskommelse om ackordet har träffats lokalt orsakar inte en ny prissättning av ackordet retroaktiva avgifter för en sådan granskningsperiod då förtjänstnivån i genomsnitt stigit mindre än trettio (30) procent.

Protokollsanteckning 2:

Den här punkten hindrar inte användning eller ibruktagande av andra resultat-, prestations- och arvodeslönesystem.

3 § (4 §) Lönesättning för arbetstagare vid avfallshanteringsverk

1. Lönen för arbetstagare vid avfallshanteringsverk bestäms enligt lönetabellen för förarbiträden i § 8 i kollektivavtalet för lastbilsbranschen.
2. Förbunden rekommenderar att transportföretag i miljöservicebranschen i syfte att höja arbetseffektiviteten och förtjänsterna utvecklar sådana resultat-, prestations- eller arvodeslönesystem för avfallsbehandlarna vid sina avfallshanteringsverk i vilka förtjänsterna överstiger tabellönen för förarbiträden.
3. Till sådana arbetstagare vid avfallshanteringsverk som inte får specialtillägg enligt 10 § 4 punkten i kollektivavtalet betalas ett specialtillägg som utgör 7 procent av arbetstagarens tabellön.
4. Förtjänsten för arbetstagare som arbetar inom ramen för denna bilagas tillämpningsområde och som inte omfattas av specialtillägget i 10 § 4 punkten i det här kollektivavtalet eller i 3 punkten i den här paragrafen, med undantag av tilläggen enligt kollektivavtalet, ska överstiga tabellönen med åtminstone 5 procent.

4 § (5 §) Tjänstgöringsår

Av avläggandet av yrkesexamen som lagerskötare räknas 8 månader och av avläggandet av en treårig läroplansbaserad grundexamen i logistik på andra stadiet 2 år in i tjänsteåren.

5 § (6 §) Beredskap och ersättning

Om en arbetstagare enligt överenskommelse är skyldig att ha jour för att ge anvisningar per telefon eller för att bege sig till arbetet utan att vara skyldig att vistas i sin bostad, betalas för denna tid ersättning utan att beredskapstiden räknas in i arbetstiden. För beredskapstiden betalas en ersättning som uppgår till minst 20 procent av arbetstagarens tabellön.

6 § (7 §) Skyddsklädsel

I företaget ska utredas rådande behov av skyddskläder med beaktande av särdragen i miljöservicebranschen och klimatväxlingarna. På grundval av utredningen förser arbetsgivaren arbetstagarna med ändamålsenliga skyddskläder som arbetstagarna förbinder sig att använda.

7 § (8 §) Arbetstidsschema

Förbunden rekommenderar att i arbetstidsschemat i enlighet med 13 § i kollektivavtalet inom den här bilagans tillämpningsområde i mån av möjlighet också förs in tidpunkten då arbetet avslutas.

8 § (9 §) Arbetsgrupp

Förbunden inrättar en arbetsgrupp som har till uppgift att i företagen under avtalsperioden följa upp och sträva efter att främja utvecklingen av sådana resultat-, prestations- och arvodeslönesystem som nämns i § 3 i denna bilaga.

BILAGA OM ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH FÖRFARINGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV TRANSPORTFÖRETAG I MILJÖSERVICEBRANSCHEN

1 § Avtalets tillämpningsområde

Personalens ställning och arbetsvillkor fastställs på grundval av avtalet, då ändringen bygger på en konkurrensutsättning av transportföretag i miljöservicebranschen som genomförts av Helsingforsregionens miljötjänster HRM, Östra Nylands Avfallsservice Ab, Joensuu Seudun Jätehuolto Oy, Jättekukko Oy, Kiertokapula Oy, Kouvolan Seudun Jätehuolto, Kymenlaakson Jäte Oy, Lakeuden Etappi Oy, Pirkanmaan Jätehuolto Oy, Åbonejdens Avfallsservice Ab, Vestia Oy eller Etelä-Karjalan Jätehuolto Oy.

Arbetsgrupp:

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som utreder och följer upp konkurrenssituationen för transportföretag i miljöservicebranschen i hela landet. Syftet med arbetsgruppen är att fastställa nya kriterier som är mer heltäckande än de nuvarande, där man i konkurrensutsättningen av transportföretag i miljöservicebranschen som genomförs från myndighetshåll under avtalsperioden tar i bruk bestämmelserna i bilagan till kollektivavtalet om anställningsvillkor och förfaringssätt som ska iakttas vid konkurrensutsättning av transportföretag i miljöservicebranschen.

I situationer där man under avtalsperioden tar i bruk konkurrensutsättning av transportföretag i miljöservicebranschen som genomförs från myndighetshåll enligt de kriterier som tidigare använts av förbunden, läggs området till i förteckningen över tillämpningsområdet för bilagan om anställningsvillkor och förfaringssätt som ska iakttas vid konkurrensutsättning av transportföretag i miljöservicebranschen och bilagan tillämpas då från och med början av konkurrensutsättningen.

2 § Förhandlingsförfarandet sedan konkurrensutsättningen avgjorts

Om ett företag som förlorat i en anbudsgivning för transportföretag i miljöservicebranschen med anledning av en inskränkning av verksamheten måste 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 anställda förrän samarbetsförhandlingar har förts. Det förlorande företaget som på grund av konkurrensutsättningen måste säga upp anställda 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.

I fall en arbetstagare som sagts upp av ett förlorande företaget blir arbetslös på grund av att företaget som vann anbudsgivningen inte anställer honom eller henne, tillämpas på arbetstagaren emellertid alltid den uppsägningstid som anges i 6 § 3 punkten i kollektivavtalet

3 § Anställning av tilläggspersonal

Om ett företag som vunnit anbudsgivningen för transportföretag i miljöservicebranschen tänker anställa nya arbetstagare på den grund att företaget vunnit anbudsgivningen, förbinder sig parterna att se till att

det företag som vunnit anbudsgivningen anställer behövliga nya arbetstagare så att arbete erbjuds de arbetstagare som det förlorande företaget sagt upp på grund av den förlorade anbudsgivningen och som är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån och att

det vinnande företaget erbjuder arbete inom två månader från det anbudsgivningen avgjordes. De arbetstagare som är arbetssökande och som har erbjudits arbete av det vinnande företaget ska uppge om de är villiga att ta emot arbetet inom två veckor från det arbetet erbjuds. Därefter ska det vinnande företaget inom tre veckor ingå arbetsavtal med behövliga arbetstagare hos det förlorande företaget.

4 § Anställningsvillkor som ska iaktas vid konkurrensutsättning av transportföretag i miljöservicebranschen

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

Anställningens 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, uppsägningstider och tjänstgöringstillägg vid serviceverkstäder. Likaså bibehålls arbetstagarens medeltimförtjänst oförändrad tills en ny medeltimförtjänst enligt kollektivavtalet kan räknas ut förutsatt att arbetstagaren lämnar en tillförlitlig utredning över sin medeltimförtjänst till den nya arbetsgivaren.

En arbetstagare som övergår till anställning hos en ny arbetsgivare har enligt semesterlagen rätt till den första semestern så som om arbetsgivarbytet inte hade skett. Semester ska ges senast inom fyra månader efter överföringen, om överföringen sker under semesterperioden.

Överenskommelse om semester ska träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller en representant för arbetstagarna. Arbetstagaren ska uttrycka önskemål om semester inom två veckor från anställningens början.

Om inte arbetstagaren meddelar något annat ska det förlorande företaget betala den semesterersättning som förfallit till betalning och semesterpremien som ackumulerats fram till övergångstidpunkten till den nya arbetsgivaren, som överför pengarna till arbetstagarens lönekonto när den nya arbetsgivaren har meddelat om att semester har tagits ut.

5 § Uppföljningsgrupp

De parter som undertecknat avtalet utser vardera två representanter 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 specialarrangemang som ska trygga en smidig övergång för Arbetskraften i en konkurrensutsättningssituation.

Uppföljningsgruppen ser till att syftet med detta avtal uppnås.

6 § Arbetsgrupp

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund inrättar en arbetsgrupp som för sin del strävar efter att trygga och utvidga det avtalsbaserade avfallshanterings-systemet. Parterna konstaterar samfällt att man genom avtalsbaserad avfallshantering på bästa möjliga sätt kan trygga företagets och personalens ställning och kontinuiteten i personalens anställningsförhållanden.

7 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader.

KOMMUNFÖRTECKNINGEN I 18 § 1 PUNKTEN I KOLLEKTIVAVTALET

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

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



Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

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

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



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

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

AKT:s regionkontor:

Helsingfors

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

Joensuu

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

Jyväskylä

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

Kotka

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

Lahtis

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

Uleåborg

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

Björneborg

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

Rovaniemi

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

Tammerfors

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

Åbo

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

Vasa

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