

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

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

Kollektivavtal för chaufförer inom handelsbranschen

1.2.2020–31.1.2023

KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHAUFFÖRER INOM HANDELSBRANSCHEN

INNEHÅLL

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE	7
1 § Avtalets omfattning.....	7
2. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	7
2 § Direktionsrätt, arbetsavtal och organisationsrätt.....	7
3 § Arbetsavtal för viss tid	8
4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering.....	8
Uppsägningstid	8
Ersättningar.....	9
Permittering.....	9
3. ARBETSTID.....	9
5 § Arbetstid	9
6 § Ledigheter.....	9
Ledig dag	9
Arbetstidsförkortning för söckenhelgvecka.....	10
7 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete.....	11
Mertidsarbete	11
Övertidsarbete	11
Söndagsarbete.....	11
Maximal arbetstid.....	11
4. LÖN.....	11
8 § Arbetslöner	11
Lönens storlek.....	11
Tjänstgöringstid.....	11
Tabellön	12
Tim- och dagslön	12
Tillfällig förflyttning	12
Traktor- och likbilschaufförer	12
Monteringskunnig chaufför	12
Löneutbetalning	12
Utryckningspenning	13
9 § Tillägg.....	13

	Kvälls- och nattlägg	13
	Lokala avtal	13
	Tillägg för ensamarbete	13
	Tillägg för frys- och boskapstransport.....	14
	HCT-fordonskombination	14
5.	RESEKOSTNADER.....	14
	10 § Dagtraktamenten.....	14
	Partiellt dagtraktamente i Finland	14
	Övernattningsspenning i Finland	14
	Utlandsdagtraktamente och -matpenning.....	15
6.	FRÅNVARO	15
	11 § Sjukdom	15
	Förutsättningar för lönebetalning	15
	Anmälningsskyldighet och läkarintyg	15
	Förfarande med egen anmälan	16
	Löneutbetalning	17
	Om sjukdomen återkommer	18
	Karantän	19
	12 § Tillfällig frånvaro	19
	Plötslig sjukdom i familjen.....	19
	Vigsel och bemärkelsedag.....	19
	Dödsfall och begravning	20
	Uppbåd och repetitionsövningar	20
	Samhällelig verksamhet.....	20
	Semesterförmåner	20
	Svårt sjukt barn	21
	13 § Läkareundersökningar	21
	14 § Barnets födelse	22
	Anmälningstider	22
	Flytt av tidpunkt för ledighet.....	23
	Arbete under ledigheten	23
7.	SEMESTER	23
	15 § Semester	23
	Semesterns längd.....	23
	Betalning av semesterlön	24
	Flytt av semester.....	24

	Ersättning av en extra ledig dag enligt semesterlagen	24
16 § Semesterpremie		25
	Storlek	25
	Tidpunkt för utbetalning	25
	Förutsättningar för utbetalning	25
	Vårdledighet	25
	Beväringstjänst	26
	Avgång med pension	26
8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER		26
17 § Särskilda bestämmelser		26
	Skyddsdräkt	26
	Socialutrymmen	26
	Penningförsändelser	26
	Uppbörd av medlemsavgifter	26
	Samling på arbetsplatsen	26
	Reglementen	27
	Grupplivförsäkring	27
	Körkort, kompetensintyg, kompetenskort, förarkort	27
9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED		28
18 § Förtroendeman		28
	Val av förtroendeman	28
	Ersättning för inkomstbortfall	28
	Befrielse från arbete	28
19 § Arbetarskyddsfullmäktig		29
20 § Meningsskiljaktigheter		29
21 § Arbetsfred och avtalsbrott		29
10. ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL		30
22 § Arbetsplatsspecifika avtal		30
11. GILTIGHETSTID		30
23 § Giltighetstid		30
PROTOKOLL		31
FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN		31
1 § Tillämpningsområde		31

2 § Förkortningsmodell	31
3 § Förkortning i form av lediga dagar.....	31
Intjänande	31
Beviljande av lediga dagar.....	32
Frånvaro och semester	32
Anställningsförhållandets upphörande	32
UTBILDNINGSAVTAL	33
1 § Fackföreningsutbildning	33
Utbildningsarbetsgrupp	33
Rätt att delta.....	33
Anmälningsskyldighet	33
Arbetarskyddsutbildning	34
Ersättningar.....	34
Övriga förmåner	34
2 § Gemensam utbildning	34
3 § Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning	35
4 § Giltighetstid	36
TABELLÖNER	37
TILLÄGG	45

**Förbundet för
Finsk Handel**

**Bil- och
Transportbranschens
Arbetsförbund AKT**

**Arbetsgivarna för
servicebranscherna
PALTA**

KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHAUFFÖRER INOM HANDELSBRANSCHEN

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet tillämpas vid Finsk Handels och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA:s medlemsföretag.

2. Avtalet gäller chaufförer som omfattas av arbetstidslagen (872/2019).

3. Det gällande utbildningsavtalet (s. 32) iakttas som en del av avtalet.

4. Som en del av avtalet iakttas följande centralorganisationsavtal:

Allmänt avtal 1990

Samarbetsavtal 1990

Förtroendemannavtal 1995

Avtal angående utvecklingen av personalbespisning 1976

Rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet 1975

2. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2 § Direktionsrätt, arbetsavtal och organisationsrätt

1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer och säger upp arbetstagare.

2. En arbetstagare som anställts för ett visst arbete är ändå tillfälligt skyldig att utföra andra arbeten, om hans eller hennes vanliga arbetsuppgifter inte finns eller om detta krävs av andra särskilda skäl.

3. Arbetsavtal ska i regel ingås skriftligen.

4. Organisationsrätten är okränkbar.

3 § Arbetsavtal för viss tid

1. Ett anställningsförhållande för viss tid upphör utan uppsägningstid.

2. Om arbetstagaren avslutar anställningsförhållandet före den utsatta tiden, ska han eller hon ersätta arbetsgivaren för den skada han eller hon orsakat.

Ersättningen uppgår till ett belopp som motsvarar längden på den försummade arbetsperioden.

Kvittering av ersättningen bestäms enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

3. Om arbetsgivaren avslutar ett anställningsförhållande före den utsatta tiden, ska arbetsgivaren enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ersätta arbetstagaren den skada han eller hon orsakat.

4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering

Uppsägningstid

1. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

när anställningsförhållandet fortgått	uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
mer än 1 år–högst 4 år	1 månad
över 4 år–högst 8 år	2 månader
över 8 år–högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

när anställningsförhållandet fortgått	uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

3. Uppsägningstiden räknas fr.o.m. dagen efter uppsägningen.

4. Om arbetsgivaren går i konkurs eller dör, är uppsägningstiden för bägge parter 14 dygn.

Ersättningar

5. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden ska ersätta arbetsgivaren för lönen som betalats för den tid uppsägningstiden inte iakttagits.

Kvittering av ersättningen bestäms enligt 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

6. En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska betala arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden.

Permittering

7. En arbetstagare som har anställts tills vidare kan permitteras med 14 dagars varsel.

En visstidsanställd arbetstagare kan permitteras enligt 5 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

3. ARBETSTID

5 § Arbetstid

1. Arbetstiden bestäms enligt arbetstidslagen med undantag av 7 § 2 mom.

2. Arbetstiden börjar när chauffören börjar serva bilen och fortsätter till dess att han eller hon lämnar bilen på parkeringsplatsen eller överlämnar den till någon annan.

3. Matpausen är inte arbetstid, om man inte kommer överens om annat.

4. Förkortning av den årliga arbetstiden bestäms enligt protokollet för arbetstidsförkortning (s. 30).

6 § Ledigheter

Ledig dag

1. Man ska sträva efter att ordna arbetstiden på följande sätt:

Arbetstagaren har utöver den veckovila som avses i 27 § i arbetstidslagen ytterligare en ledig dag. Arbetsveckan har i genomsnitt 5 dagar.

Veckovilan ska ordnas så att två lediga dagar ges under samma vecka. En ledig dag är ett kalenderdygn.

Lediga dagar kan med arbetstagarens samtycke ges avvikande från det ovan nämnda under en 2- eller 3-veckorsperiod, dock så att minst en ledig dag ska infalla varje vecka.

Vid användning av en tvåveckorsperiod ska perioden innehålla minst 4 lediga dagar och på motsvarande sätt ska en treveckorsperiod innehålla minst 6 lediga dagar.

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

Arbetstidsförkortning för söckenhelgvecka

2. Söckenhelger som förkortar arbetstiden:

- långfredagen
- annandag påsk
- Kristi himmelfärdsdag
- midsommardagen
- juldagen

Under en söckenhelgsvecka förkortas arbetstiden också av följande dagar när de infaller mellan måndag och fredag:

- nyårsdagen
- trettondagen
- första maj
- självständighetsdagen
- annandag jul

En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden med 8 timmar.

Arbetstidsförkortningen genomförs genom att bevilja lediga dagar:

- under söckenhelgveckan, veckan före eller veckan efter
- under söckenhelgens utjämningsperiod
- under utjämningsperioden före söckenhelgveckan eller
- under utjämningsperioden efter söckenhelgveckan.

Man kan lokalt avtala om också andra tidpunkter för arbetstidsförkortningen.

Om det finns en förtroendeman på arbetsplatsen, kan man avtala om detta med honom eller henne.

7 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete

Mertidsarbete

1. För arbete som utförts mellan förkortad arbetstid och den längsta ordinarie arbetstiden som lagen tillåter betalas lön förhöjd med 50 procent eller ges motsvarande ledig tid.

2. För arbete under lediga dagar som beviljats för att förkorta arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 procent eller ges motsvarande ledig tid.

Övertidsarbete

3. Övertidsersättning fastställs i enlighet med 20 § i arbetstidslagen.

Söndagsarbete

4. Ersättning för söndagsarbete fastställs i enlighet med 20 § i arbetstidslagen.

Maximal arbetstid

5. De begränsningar som föreskrivs i arbetstidslagen tillämpas på den maximala arbetstiden. Granskningsperioden för den maximala arbetstiden är 12 månader.

4. LÖN

8 § Arbetslöner

Lönens storlek

1. Lönens storlek påverkas av:

- arbetsuppgifter
- tjänstgöringstid
- tillägg
- arbetsort.

Tjänstgöringstid

2. Till tjänstgöringstiden räkas den tid som chauffören bevisligen varit yrkesverksam som chaufför.

Avläggande av yrkesexamen i branschen räknas som 1 års tjänstgöringstid.

Tabellön

3. Tabellön betalas till fullt arbetsföra 18 år fyllda chaufförer.

Tabellöner och tillägg hittas från och med sidan 36.

Tim- och dagslön

4. Timlönen fås genom att dividera månadslönen med 160 eller lönen för två veckor med 73,85.

Dagslönen beräknas genom att dividera månadslönen med 21.

Tillfällig förflyttning

5. Om en chaufför tillfälligt förflyttas till hjälpkarl betalas han eller hon chaufförslön.

Om en hjälpkarl tillfälligt förflyttas till chaufför betalas han eller hon chaufförslön för fulla arbetsdagar.

Traktor- och likbilschaufförer

6. Till en chaufför för en traktor som i huvudsak används för insamlings- och distributionskörningar betalas lastbilschaufförslön.

7. Till en likbilschaufför betalas samma tabellön som till en lastbilschaufför.

Monteringskunnig chaufför

8. När arbetsgivaren förutsätter att chauffören är monteringskunnig och när chaufförens utför monteringsarbete, fastställs lönen enligt kollektivavtalet för serviceverkstadsbranschen.

Löneutbetalning

9. Löneutbetalningsperioden får vara högst en månad.

Lönen ska betalas den sista dagen av lönebetalningsperioden, om inte något annat avtalas.

Med avvikelse från 2 kap.14 § i arbetsavtalslagen kan lön betalas en vecka efter att anställningsförhållandet upphört om:

- anställningsförhållandet har upphört utan uppsägningstid eller
- på grund av lönesystemet kan lönen inte räknas efter att anställningsförhållandet upphört.

Anmärkingar om grunderna för löneutbetalningen ska göras före följande löneutbetalning.

Utryckningspenning

10. Arbetstagaren betalas utryckningspenning när han eller hon kallas till utryckningsarbete utanför hans eller hennes arbetstid.

Utryckningspenningen är två timmars lön förutom övrig lön som betalas för utryckningsarbetet.

9 § Tillägg

Kvälls- och nattillägg

1. För ordinarie arbete som utförs mellan 18.00–22.00 betalas ett kvällstillägg på 15 procent av tabellönen.

För ordinarie arbete som utförs mellan 22.00–06.00 betalas ett nattillägg på 25 procent av tabellönen.

När periodarbetstid enligt 7 § i arbetstidslagen tillämpas betalas tilläggen även för övertidsarbete.

Lokala avtal

2. Då avtal ingås på den enskilda arbetsplatsen (enligt 22 §) kan kvälls- och nattillägg vara av samma storlek. Det är möjligt att återgå till ett förfarande enligt punkt 1 två veckor efter att krav därom framförts.

Tillägg för ensamarbete

3. Lastbilschaufförer betalas ett tillägg för ensamarbete enligt tabellen över tillägg (s. 44) i lönebilagan om:

- han eller hon arbetar utan hjälpkarl samt
- i regel lastar och lossar bilens last själv.

Tillägget betalas inte för maskinell lastning och lossning. Lossning med bakgavellyft eller handtipp är inte maskinell lossning.

Tillägg för frys- och boskapstransport

4. Frys- och boskapsbilchaufförer betalas ett transporttillägg enligt tabellen över tillägg (s. 44) i lönebilagan.

När transporten främst gäller kroppar, som lastas och lossas för hand, betalas ett tillägg för transport av kroppar enligt tabellen över tillägg (s. 44) i lönebilagan.

För transport av kroppar i mindre utsträckning betalas en proportionell del av tillägget. Detta ska avtalas lokalt.

5. Tilläggen i punkterna 3 och 4 betalas till fullt arbetsföra 18 år fyllda chaufförer.

HCT-fordonskombination

6. Chaufförer som kör en HCT-fordonskombination betalas ett specialtillägg som uppgår till 5 procent av arbetstagarens tabellön (längd över 25,25 m)

5. RESEKOSTNADER

10 § Dagtraktamenten

Partiellt dagtraktamente i Finland

1. En arbetstagare betalas partiellt dagtraktamente i Finland om:
 - han eller hon på grund av arbetet inte kan inta måltid på stationeringsorten på 10 timmar och
 - arbetsgivaren inte ordnar bispisning.

Det partiella dagtraktamentet uppgår till 18,10 euro (år 2020) för varje full 10-timmarsperiod.

Tiotimmarsperioden omfattar även lastnings- och lossningstid på stationeringsorten om det inte finns möjlighet att inta måltid.

Övernattningspenning i Finland

2. Arbetstagaren betalas övernattningspenning i Finland (utöver partiellt dagtraktamente i Finland) om:
 - han eller hon övernattar utanför sin hemort
 - och arbetsgivaren inte ordnar en gratis bostad.

Övernattningspenningen är 40,40 euro (år 2020).

Utlandsdagtraktamente och -matpenning

3. När arbetstagaren arbetar utomlands betalas ett utlandsdagtraktamente på 60,40 euro per dygn (år 2020) och 64,60 euro per dygn (år 2020) utanför Europa.

Om arbetstagaren har en kostnadsfri bil till sitt förfogande men inte kostnadsfria måltider, betalas endast matpenning på 34,40 euro per dygn (år 2020).

När arbetet utöver ett helt dygn varar minst 10 timmar, betalas halva matpenningen dvs. 17,20 euro per dygn (år 2020). När arbetsgivaren ordnar kostnadsfria måltider betalas ingen matpenning.

Bestämmelserna gäller även vistelse på transportfärja, även om arbetstagaren skulle ha en kostnadsfri bostad och måltider.

Vistelse på transportfärja räknas som vistelse i Finland när avgångshamnen är i Finland eller när färjeresan varar i högst 24 timmar. Annars räknas den som vistelse i utlandet.

I fråga om dagtraktamente följs bestämmelserna i punkt 1 eller 3 beroende på vilken som passar bäst in på arbetstagarens huvudsakliga arbete under varje period.

6. FRÅNVARO

11 § Sjukdom

Förutsättningar för lönebetalning

1. Lön betalas om:

- arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra det arbete som avses i arbetstagarens arbetsavtal och
- arbetstagaren inte har förorsakat arbetsförmågan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet.

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

2. Arbetstagaren ska utan dröjsmål anmäla frånvaro och, om möjligt, hur länge den varar. Om arbetstagaren försummar att omedelbart informera om frånvaron antingen medvetet eller av slarv, börjar skyldigheten att betala lön när meddelande ges.

På begäran ska arbetstagaren utan dröjsmål förete läkarintyg över sin arbetsoförmåga eller någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan.

Läkarintyg ska i första hand skaffas av företagshälsovårdsläkaren eller av annan läkare som arbetsgivaren utser.

Intyg av hälsovårdare eller sjukvårdare anses godtagbart som bevis för en sjukdom som varar högst 3 kalenderdagar om:

- arbetsgivaren inte har ordnat mera omfattande hälsovård än den lagstadgade och inte har en företagshälsovård som täcker läkartjänsterna,
- arbetstagaren trots begäran inte har fått tid till läkarmottagning i den offentliga hälsovården och arbetstagaren företett arbetsgivaren en utredning om detta och
- det är frågan om en vanlig infektionssjukdom (t.ex. förkylning eller magsjuka).
- Om det är frågan om en sjukdom som konstaterats vara en epidemi (t.ex. influensa), kan samma hälsovårdare eller sjukskötare utifrån sin undersökning vi behov utfärda ett nytt intyg för högst 3 kalenderdagar åt gången.

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar under semestern eller en del av den, har arbetsgivaren rätt att begära ett läkarintyg över sjukledigheten utan hinder av föregående stycke.

Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla att arbetstagaren är arbetsoförmögen, kan arbetsgivaren be arbetstagaren skaffa ett nytt läkarintyg av en läkare som arbetsgivaren utser som förutsättning för att lön betalas.

Då arbetsgivaren bestämmer läkare, ska han eller hon också betala kostnaderna för intyget.

Förfarande med egen anmälan

3. Förfarandet nedan gäller inte arrangemang med egen anmälan som införts vid företag före 1.2.2017.

Vid ett företag kan man arbetsplatspecifikt (enligt § 22) avtala om att införa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro. Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsoförmågan från läkare eller hälsovårdare.

Avtalet kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar.

Förfarandet gäller endast kortvariga sjukdomar som inte kräver läkarvård (t.ex. förkylning, magsjuka).

Arbetsoförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål. Om arbetstagaren försummar att omedelbart informera om frånvaron antingen medvetet eller av slarv, börjar skyldigheten att betala lön när meddelande ges.

Som en förutsättning för löneutbetalning kan arbetsgivaren kräva att arbetstagaren lämnar in ett läkarintyg redan från och med den första dagen, om arbetsgivaren har grundad anledning att anse detta nödvändigt.

Löneutbetalning

4. I samband med varje enskilt fall av arbetsoförmåga betalas lön enligt följande:

Anställningens längd utan avbrott vid sjukdomstillfället	Längden på den avlönade perioden
mindre än 3 månader	karenstiden enligt sjukförsäkringslagen dvs. dagen för insjuknandet och de följande 9 vardagarna
minst 3 månader men mindre än 3 år	4 veckor
3 månader – under 5 år	5 veckor
5 månader – under 10 år	6 veckor
minst 10 år	8 veckor

Den avlönade perioden är dock högst 3 månader oberoende av hur länge anställningen varat, om arbetstagaren är arbetsoförmögen på grund av våld eller hot om allvarligt våld som han har utsatts för i arbetet.

Lön betalas för de arbetsdagar som ingår i sjukperioden.

Kvälls- och nattlägg inkluderas i lönen för sjukdomstid, om arbetstagaren skulle tjänat in sådana under sjukdomstiden.

Arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker om sjukförsäkringsersättning för egen del.

Arbetsplatspecifikt kan man i fråga om utbetalning av lön för sjukdomstiden komma överens om följande (enligt 22 §):

Arbetsgivaren betalar full lön för de arbetsdagar som ingår i karenstiden enligt sjukförsäkringslagen.

För arbetsdagar efter karenstiden betalar arbetsgivaren skillnaden mellan dagslönen och sjukförsäkringsersättningen efter att ha fått en redogörelse över storleken på den sjukförsäkringsersättning som arbetstagaren betalats.

Lön för sjukdomstid till följd av ett olycksfall i arbetet betalas alltid direkt till arbetstagaren.

Om dagenningen enligt sjukförsäkringslagen av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas eller om den är lägre än normalt, minskar arbetsgivarens skyldighet att betala lön med ett belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

Från lönen för sjukdomstiden avdras dagenning för samma arbetsoförmåga och samma tidsperiod eller därmed likställd ersättning, som betalas:

- med stöd av lag
- på grundval av en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis har bekostat
- eller ur den sjukförsäkring som arbetsgivaren bidrar till.

Om lönen redan har utbetalats kan arbetsgivaren själv lyfta ersättningarna eller uppbära dem av arbetstagaren, dock högst till det belopp arbetsgivaren har betalat.

Om sjukdomen återkommer

5. Då en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar från det att han eller hon återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid enligt följande:

- frånvaroperioderna räknas ihop och lönen för dessa betalas som om det var fråga om en och samma sjukdomsperiod.
- lön betalas dock för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, dvs. för dagen för insjuknandet om den är en arbetsdag.

Karantän

6. Då en arbetstagare uteblir från arbetet med stöd av lagen om smittsamma sjukdomar betalas lön enligt denna paragraf.

12 § Tillfällig frånvaro

Plötslig sjukdom i familjen

1. Man försöker ge arbetstagaren möjlighet till kort oavlönad frånvaro om ett plötsligt sjukdomsfall inträffar i familjen.

2. När ett barn under 10 år insjuknar plötsligt betalas lön för de arbetsdagar som ingår i de 1–3 kalenderdagarna enligt 11 § till barnets vårdnadshavare, vårdnadshavarens maka, make eller sambo, eller vårdnadshavare som inte bor med barnet i samma hushåll.

För att lön ska betalas förutsätts att

- en kort frånvaro är nödvändig för att arbetstagaren ska kunna ordna vård för barnet eller för att vårda barnet
- arbetstagaren utan dröjsmål har meddelat om frånvaron och, om möjligt, dess längd, och ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över barnets sjukdom har tillställts arbetsgivaren.

Lön till någon annan än till en ensamförsörjare betalas, om

- den andra vårdnadshavaren,
- vårdnadshavarens make, maka eller sambo eller
- barnets vårdnadshavare som inte bor med barnet i samma hushåll och som på grund av förvärvsarbete, arbetstid, avstånd, militärtjänstgöring eller repetitionsövningar inte har möjlighet att ordna vård eller själv vårda barnet. En utredning över förhinder ska lämnas in.

Vid behov försöker man ge arbetstagaren oavlönad frånvaro längre än tre kalenderdagar.

Vigsel och bemärkelsedag

3. Om arbetstagarens vigselförlopp eller dag för registrering av partnerskap är en arbetsdag, ska den vara en avlönad ledig dag.

4. En arbetstagares 50- och 60-årsdag är en avlönad ledig dag om den infaller på en arbetsdag och anställningsförhållandet har fortgått i minst ett år.

Dödsfall och begravning

5. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till en kortvarig frånvaro med anledning av en nära anhörigs död eller begravning.

Med kortvarig frånvaro avses den tid som behövs för arrangemang som föranleds av dödsfallet och begravningen.

Om frånvaron varar över en dag, ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna en utredning om frånvarobehovet.

Nära anhöriga är make/maka och sambo, deras föräldrar och egna föräldrar, egna mor- och farföräldrar, barn, syster och bror.

Frånvaron minskar inte lönen.

Uppbåd och repetitionsövningar

6. En arbetstagare kan utan inkomstbortfall delta i uppbådet för värnpliktiga och den tillhörande läkarundersökningen. I fråga om läkarundersökningen ska bestämmelserna i 11 § iakttas.

7. För de dagar arbetstagaren deltar i repetitionsövningar betalas han eller hon skillnaden mellan lönen och reservistlönen.

Samhällelig verksamhet

8. Till en arbetstagare betalas skillnaden mellan lön och ersättning för inkomstbortfall om han eller hon på arbetstid deltar i:

- kommunfullmäktige eller
- kommunstyrelsen eller
- valnämnden eller valbestyrelsen för statliga eller kommunala val.

Skillnaden betalas ut efter att arbetstagaren har lämnat in en utredning över ersättning för inkomstbortfall.

Semesterförmåner

9. Bortsett från punkterna 3, 4, 6, 7 och 10 minskar frånvaro som nämns i denna paragraf inte semesterförmånerna.

Svårt sjukt barn

10. Om ett barn är svårt sjukt kan arbetstagaren enligt överenskommelse vara frånvarande från arbetet utan lön (statsrådets beslut 47/1988).

13 § Läkareundersökningar

Lönen för ordinarie arbetstid minskas inte i följande fall, under förutsättning att kontroller och undersökningar har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits:

a. Konstaterande av sjukdom

En läkarundersökning som är nödvändig för att konstatera sjukdom, och en laboratorie- eller röntgenundersökning i anknytning till den, om det inte gick att få tid utanför arbetstiden.

b. Plötslig tandsjukdom

För tiden för vårdåtgärder för en plötslig tandsjukdom om:

- tandsjukdomen före vård orsakar arbetsförmåga och
- tandsjukdomen kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift och
- tandläkarintyget visar på arbetsförmåga och akut behov av vård.

c. Graviditet

När arbetstagaren genomgår en undersökning i anknytning till utbetalning av moderskapspenning, om det inte gick att få tid utanför arbetstiden.

d. Lagstadgade kontroller och undersökningar

När arbetstagaren genomgår:

- de undersökningar som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovård.
- undersökningar i anknytning till lagen om unga arbetstagare.
- undersökningar i anknytning till lagen om smittsamma sjukdomar och i undersökningar som arbetsgivaren kräver.
- undersökningar som lagen om smittsamma sjukdomar kräver och som beror på att arbetstagaren förflyttas till andra uppgifter inom företaget.

Arbetsgivaren ska till arbetstagaren betala nödvändiga kostnader för resor till de nämnda undersökningarna eller till efterundersökningar samt dagtraktamente, om de genomförs på en annan ort.

14 § Barnets födelse

1. Särskild moderskapsledighet samt moderskaps-, faderskaps-, adoptions-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

2. Till en arbetstagare som tar ut moderskaps- eller adoptionsledighet betalas:

- a. skillnaden mellan lönen för tre månader och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller
- b. lön för tre månader då arbetsgivaren ansöker om moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen för egen del.

Förutsättningen för betalningen är att:

- anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskapspenningens belopp.

Om arbetstagaren inte har lämnat de utredningar som FPA begärt och faderskaps- eller moderskapspenning av denna anledning inte betalas eller betalas till ett lägre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som blir obetalt.

Till den som tar ut faderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen för de sex första faderskapslediga dagarna och faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen, eller lönen för motsvarande tidpunkt om arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen för egen del. Annars iakttas det ovan nämnda.

3. Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Anmälningstider

4. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om sin moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet senast 2 månader innan ledigheten börjar.

Om ledigheten är högst 12 vardagar, är anmälningstiden dock 1 månad.

Arbetstagaren borde i god tid ge arbetsgivaren en helhetsplan över hur de båda föräldrarna tar ut ledigheterna.

Flytt av tidpunkt för ledighet

5. Arbetstagaren kan enligt arbetsavtalslagen av grundad anledning flytta tidpunkten för moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten med iakttagande av 1 månads anmälningstid.

Arbetstagaren kan tidigarelägga moderskapsledigheten eller ändra tidpunkten för faderskapsledigheten i samband med förlossningen om det behövs på grund av barnets födsel eller barnets, moderns eller faderns hälsotillstånd.

Arbetsgivaren ska underrättas om ändringen så snart som möjligt.

Om arbetstagaren avbryter föräldra- eller vårdledigheten på grund av arbetsoförmåga, har arbetsgivaren ingen skyldighet att betala lön för sjukdomstiden för den föräldraledighet eller vårdledighet som anmälts enligt arbetsavtalslagen.

Arbete under ledigheten

6. Föräldra- eller vårdledighet är avsedd för vård av barn. Arbetstagaren kan arbeta under ledigheten under förutsättning att vården av barnet inte förhindras eller störs.

7. SEMESTER

15 § Semester

1. Semestern bestäms utifrån semesterlagen.

Semesterns längd

2. Semester tjänas in för varje full kvalifikationsmånad om anställningsförhållandet före utgången av kvalifikationsåret (1.4–31.3) har fortgått:

- mindre än ett år 2 vardagar
- minst ett år 2,5 vardagar.

Full kvalifikationsmånad är en kalendermånad:

- under vilken arbetstagaren har arbetat minst 14 dagar
- under vilken arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar.

Semester intjänas antingen enligt 14-dagars- eller 35-timmarsregeln.

Semester intjänas enligt 35-timmarsregeln när arbetstagaren enligt sitt arbetsavtal arbetar mindre än 14 dagar per månad.

Betalning av semesterlön

3. Semesterlön betalas innan semestern börjar.

Semesterlön för högst sex dagar kan betalas på företagets ordinarie avlöningsdag.

Flytt av semester

4. Den del av semestern som överskrider 18 dagar kan förläggas utanför semesterperioden om:

- det är nödvändigt med tanke på företagets verksamhet och
- arbetstagarens anställningsförhållande har varat mindre än 10 år innan semesterkvalifikationsåret löper ut.

Om flytt av och tidpunkten för semester ska förhandlas med arbetstagaren.

Den del av den lagstadgade semestern som flyttas ges i en sammanhängande period och förlängs med hälften eller så betalas dubbel semesterpremie för den.

Ersättning av en extra ledig dag enligt semesterlagen

5. Arbetstagaren har rätt att för extra lediga dagar få en ersättning enligt lag eller som motsvarar den genomsnittliga lönen.

Tillämpningsanvisning:

Beräkning av ersättning för en extra ledig dag för en heltidsanställd arbetstagare med månadslön

Ersättningen för en extra ledig dag beräknas genom att dividera månadslönen med 25.

Till detta adderas det faktiska eller genomsnittliga saldot av arbetstidstilläggen på samma sätt som vid beräkning av lönen för sjukdomstid (11 §).

Beräkning av ersättning för en extra ledig dag för en arbetstagare med tvåveckorslön

Ersättningen för en extra ledig dag beräknas enligt följande beräkningsformel:

$$\text{tvåveckorslönen} / 11,5$$

Till detta adderas det faktiska eller genomsnittliga saldot av

arbetstidstilläggen på samma sätt som vid beräkning av lönen för sjukdomstid (11 §).

16 § Semesterpremie

Storlek

1. Semesterpremien utgör 50 procent av den lagstadgade semesterlönen.

Tidpunkt för utbetalning

2. Semesterpremien betalas på den följande lönebetalningsdagen efter att semestern eller en del av den avslutats.

3. Antingen kan hela semesterpremien betalas till alla arbetstagare samma avlöningsdag eller skilt för sommar- och vintersemester. Enligt 22 § kan man arbetsplats-specifikt avtala annorlunda om detta ärende. Om det finns en förtroendeman på arbetsplatsen, kan man avtala om detta med honom eller henne. Om ingen förtroendeman har valts kan man avtala om detta enhälligt med arbetstagargruppen.

4. Om förutsättningarna för utbetalning av semesterpremien inte uppfylls på grund av att anställningsförhållandet upphör eller någon annan anledning, ses semesterpremien som förskott på lön.

Förutsättningar för utbetalning

5. Arbetstagaren betalas semesterpremie:

- när han eller hon inleder sin semester vid en meddelad eller avtalad tidpunkt
- när han eller hon återvänder till arbetet genast när semestern är slut.

Arbetstagaren betalas också semesterpremie:

- efter att han eller hon har varit borta från arbetet med arbetsgivarens samtycke genast innan semestern börjar eller genast efter att den slutar
- när han eller hon är förhindrad att återvända till arbetet av sådan anledning som avses i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

Vårdledighet

6. Till en vårdledig arbetstagar betalas semesterpremie när han eller hon vid vårdledighetens slut har återvänt till arbetet vid den tidpunkt som meddelats på förhand eller enligt den ändring som gjorts. Semesterpremien betalas på den första lönebetalningsdagen efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.

Om arbetstagaren inte genast återvänder till arbetet efter vårdledigheten,

kan en semesterpremie som redan betalats återkrävas.

Beväringstjänst

7. Semesterpremie betalas en arbetstagare som fullgör sin värnplikt efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.

Avgång med pension

8. Semesterpremie betalas till en arbetstagare som efter semester går i ålders-, invalid- eller förtida ålderspension.

8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Särskilda bestämmelser

Skyddsdräkt

1. Arbetsgivaren skaffar chauffören sådan skyddsdräkt som behövs och, om arbetet så kräver, arbetshandskar eller betalar chauffören ersättning för skyddsdräkt enligt lönebilagan.

Socialutrymmen

2. Arbetsgivaren sörjer för omklädnings- och tvättmöjligheter enligt gällande bestämmelser.

Penningförsändelser

3. När en arbetstagare regelbundet transporterar pengar på sitt ansvar, bör det finnas en låst transportlåda i bilen.

Uppbörd av medlemsavgifter

4. Arbetsgivarförbunden rekommenderar att arbetsgivaren på begäran uppbär arbetstagarens fackavgift.

Samling på arbetsplatsen

5. Förening, fackavdelning, fackklubb eller motsvarande i Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund kan utanför arbetstiden (enligt avtal även under veckoledigheten) hålla möten om anställningsfrågor på arbetsplatsen

- mötet avtalas med arbetsgivaren tre dagar på förhand, om möjligt
- arbetsgivaren anvisar en lämplig mötesplats
- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangören har rätt att bjuda in förbundets företrädare till möten.

Reglementen

6. Arbetstagaren måste följa de reglementen som gäller vid företaget. De får inte strida mot detta avtal.

Grupplivförsäkring

7. Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för arbetstagaren.

Körkort, kompetensintyg, kompetenskort, förarkort

8. 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.

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 nämnda kompetens i sitt anställningsförhållande.

9. För en arbetstagare som i sitt anställningsförhållande behöver förarkort betalar arbetsgivaren anskaffningskostnaderna för förarkort som används i digitala färdskrivare och kostnaderna för enligt lagstiftningen förutsatt förnyande av kortet med vissa års intervall.

10. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att de körkort, intyg eller anteckningar som nämns i punkt 8 och 9 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 arbetsgivaren efter detta, men innan 11 månader har förflutit från att korten, intygen eller anteckningarna skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren hälften av kostnaderna för anskaffningen eller förnyandet av korten, intygen eller anteckningarna. Arbetsgivaren får kvitta fordringen från arbetstagarens slutlön.

9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED

18 § Förtroendeman

Val av förtroendeman

1. Arbetstagarare som omfattas av detta avtal kan utse en förtroendeman bland sig.
2. Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om valet.

Ersättning för inkomstbortfall

3. Arbetsgivaren ersätter de inkomster som förtroendemannen förlorar när han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag under sin ordinarie arbetstid.

Om förtroendemannen sköter uppdrag som överenskommits med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas förtroendemannen övertidsersättning, om inget annat avtalas om ersättning.

Förtroendemannen betalas förtroendemannersättning för skötseln av förtroendeuppdrag på basis av antalet arbetstagarare som hör till hans eller hennes verksamhetsområde fr.o.m. 01-03-2020 enligt följande:

Antal arbetstagarare	Ersättning euro/mån.
under 10	25
10-19	30
20-29	36
30-39	40
40-50	45
över 50	51

Befrielse från arbete

4. Förtroendemannen ges befrielse från arbetet för skötseln av förtroendeuppgifter.

19 § Arbetarskyddsfullmäktig

1. När en chaufför är arbetarskyddsfullmäktig följs bestämmelserna om befrielse från arbete som gäller lagerarbetare inom handelsbranschen.

2. Till arbetarskyddsfullmäktig betalas för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget en ersättning på samma sätt som till arbetarskyddsfullmäktig enligt kollektivavtalet för handeln.

20 § Meningsskiljaktigheter

1. Om meningsskiljaktigheter i anslutning till kollektivavtalet ska först förhandlas mellan arbetsgivare och förtroendeman.

2. Om inget samförstånd kan nås i de lokala förhandlingarna, flyttas förhandlingarna till förbunden.

3. Om enighet inte nås vid förbundsförhandlingar kan ärendet överlämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

21 § Arbetsfred och avtalsbrott

1. Alla arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot avtalet är förbjudna.

2. Påföljderna för brott mot detta avtal bestäms utifrån den lag om kollektivavtal som gäller den dag då avtalet undertecknades.

10. ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL

22 § Arbetsplatsspecifika avtal

1. Vid arbetsplatsspecifika avtal:

- är avtalsparterna arbetsgivaren och arbetstagaren, arbetstagarna eller förtroendemannen, såvida annat inte avtalats i kollektivavtalsbestämmelsen
- ska avtalet ingås skriftligt
- kan avtalet ingås tillsvidare eller för viss tid
- är uppsägningstiden för tillsvidareavtal 3 månader
- kan ett visstidsavtal som gällt över 9 månader sägas upp med iakttagande av 3 månaders uppsägningstid
- följs kollektivavtalets bestämmelser när avtalet upphört.

2. När det avtalade arrangemanget är bundet till en viss period fortsätter det trots uppsägningen till periodens slut.

11. GILTIGHETSTID

23 § Giltighetstid

1. Avtalet gäller under tiden 01-02-2020–31.1.2023.

2. Efter 31.1.2023 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp senast två (2) månader innan det löper ut.

PROTOKOLL

FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

1 § Tillämpningsområde

1. Förkortning av den årliga arbetstiden med 100 timmar gäller arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt 40 timmar.

Förkortningen av den årliga arbetstiden gäller också en deltidspensionerad arbetstagare (227/1998) eller en arbetstagare som får partiell förtida ålderspension (395/2006) i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

2. Arbetstidsförkortningen minskas med på avtal eller praxis baserad:
- årligen regelbundet återkommande ledighet som förkortar arbetstiden
 - semester som tjänas in med mer än 2,5 dagar per kvalifikationsmånad och som förkortar arbetstiden.

2 § Förkortningsmodell

Arbetstidsförkortningen genomförs som lediga dagar om inte annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

3 § Förkortning i form av lediga dagar

Intjänande

1. Arbetstagaren tjänar in lediga dagar för varje kalenderår på följande sätt:

Anställningsförhållandets längd	Antal lediga dagar
2-4 månader	3 dagar
5-7 månader	6 dagar
8-10 månader	9 dagar
11-12 månader	12,5 dagar

För beskattningen av arbetsdagar räknas som dagar:

- dagar som avses i 7 § i semesterlagen bortsett från moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet och permittering (7 § 2 mom. 7 och 8 punkten).
- dagar som avses i 12 § i kollektivavtalet bortsett från punkterna 3, 4, 6, 7 och 10.

Beviljande av lediga dagar

2. Lediga dagar beviljas enligt följande, om inget annat avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare:

- de lediga dagarna bildar antingen ensamt eller tillsammans med övrig ledighet en åtminstone två dagar lång ledighet
- de lediga dagarna bildar en åtminstone tre dagar lång ledighet som förläggs i anslutning till en annan ledighet.

3. De lediga dagarna beviljas senast innan utgången av september året efter det år de tjänats in.

4. En ledig dag är 8 timmar lång, om inget annat avtalas.

Frånvaro och semester

5. Frånvaro orsakar inte ändringar av de förkortningsdagar som antecknats i arbetstidsförteckningen. De tjänar in semester.

Anställningsförhållandets upphörande

6. När anställningsförhållandet upphör iakttas följande:

- förkortningsdagar som inte tagits ut ersätts med enkel lön
- om för många förkortningsdagar tagits ut, dras lönen för dessa av som ett förskott på slutlönen utan de gränser för kvittering som nämns i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

UTBILDNINGSAVTAL

1 § Fackföreningsutbildning

Utbildningsarbetsgrupp

1. Förbunden har en gemensam utbildningsarbetsgrupp för den fackföreningsutbildning som avses i detta avtal.

2. Utbildningsarbetsgruppen godkänner de kurser som omfattas av arbetsgivarens stöd på följande sätt:

- förutsättningen för godkännande är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov
- kurserna godkänns per kalenderår
- vid behov kan kurser godkännas under kalenderåret
- före godkännandet ges arbetsgruppen en utredning över kursens mål, undervisningsprogrammet, tidpunkten, kursplatsen och målgruppen.
- bland de godkända kurserna ska också finnas lokala kurser och kurser som är kortare än en vecka.

3. Förbunden informerar om godkända kurser minst två månader innan den första kursen börjar.

4. Arbetsgruppen kan följa med undervisningen på kurserna.

Rätt att delta

5. Personalens företrädare kan delta i av undervisningsarbetsgruppen godkänd kurs på högst två veckor utan att anställningen avbryts om detta inte medför påtaglig olägenhet för företaget.

6. Personalens företrädare kan delta

- i 1 kurs under kalenderåret
- i alla delar av en flerdelad kurs under kalenderåret om kursen totalt är högst två veckor lång
- i 1 kurs med samma innehåll under en treårsperiod (tiden räknas från och med den föregående kursens slut).

Anmälningsskyldighet

7. Arbetstagaren ska i så god tid som möjligt meddela om deltagande i en kurs.

När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar och senast sex veckor innan kursen börjar när det gäller längre kurser.

8. Arbetsgivaren ska senast 10 dagar innan kursen börjar informera personalens företrädare om orsaken till att deltagandet i kursen skulle innebära påtaglig olägenhet för företaget.

Arbetskyddsutbildning

9. Förbundets arbetskyddsutbildning ska i första hand ges arbetskyddsfullmäktige.

Ersättningar

10. Förtroendemannen och arbetskyddsfullmäktigen kan delta i utbildningsarbetsgruppen godkänd kurs utan inkomstbortfall.

11. Förtroendemannen ersätts för inkomstbortfall för högst två veckor och arbetskyddsfullmäktigen för högst en vecka förutsatt att kursen hänför sig till deltagarens samarbetsuppgift i företaget.

12. Inkomstbortfallet ersätts i enlighet med arbetstagarens grundlön.

Kvälls- och natttillägg ersätts inte liksom inte heller andra eventuella timbaserade tillägg.

Månadsbaserade tillägg ersätts.

Övriga förmåner

13. Deltagande i utbildning enligt denna paragraf minskar inte semester-, pensions- eller jämförbara förmåner.

2 § Gemensam utbildning

1. Gemensam utbildning ges i huvudsak på de enskilda arbetsplatserna.

2. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen avtalar om deltagande i utbildning eller så på annat sätt som man lokalt kommer överens om.

3. Gemensam utbildning är t.ex.:
 - gemensam utbildning som förutsätts i samarbetsavtalet
 - utbildning i anslutning till deltagandesystem
 - av företaget eller Arbetarskyddscentralen arrangerade grund- eller specialkurser som är nödvändiga för arbetarskyddssamarbetet.
4. Ersättningar utgår enligt 1 §.

3 § Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning

1. När arbetsgivaren ordnar yrkesinriktad utbildning för arbetstagaren eller skickar honom eller henne på yrkesinriktad utbildning ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna för utbildningen samt inkomstbortfallet ifall utbildningen ordnas på ordinarie arbetstid.

2. Ifall utbildningen ordnas på arbetstid ersätts inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstiden enligt arbetstagarens grundlön. Kvälls- och natttillägg ersätts inte liksom inte heller andra timbaserade tillägg. Månadsbaserade tillägg ersätts.

3. Då utbildningen ges utanför arbetsplatsen ersätts arbetstagaren för de direkta kostnader han åsamkas.

4. Resekostnaderna ersätts enligt det förmånligaste färdsatset.

5. Innan arbetstagaren anmäler sig till en kurs, konstateras om det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf.

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

Om yrkeskompetensutbildningen sker utom arbetstid ersätts för utbildningstiden enkel grundlön utan att utbildningstiden räknas ingå i arbetstiden. Under utbildningstiden betalas inte ersättning för söndagsarbete.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att utbildningen gavs, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren den lön som betalats till honom eller henne under utbildningstiden och de kostnader som uppkommit på grund av utbildningen i sin helhet. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta, men innan det gått 6 månader från att utbildningen gavs, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren hälften av den lön som betalats till honom eller henne under utbildningstiden och de kostnader som uppkommit på grund av utbildningen. Arbetsgivaren får kvitta dessa fordringar från arbetstagarens slutlön.

4 § Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare med 3 månaders uppsägningstid.

TABELLÖNER

Månadslöner för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-03-2020		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	2159	2018
4-8 år	2226	2080
8-10 år	2297	2147
Över 10 år	2348	2194
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	2236	2090
4-8 år	2312	2161
8-10 år	2388	2232
Över 10 år	2439	2279
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	2269	2121
4-8 år	2341	2188
8-10 år	2418	2260
Över 10 år	2464	2303
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	2296	2146
4-8 år	2370	2215
8-10 år	2447	2287
Över 10 år	2493	2330
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	2081	1945
över 4 år	2144	2004

Lönen för två veckor för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-03-2020		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	997	931
4-8 år	1027	960
8-10 år	1060	991
Över 10 år	1084	1013
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	1032	965
4-8 år	1067	997
8-10 år	1102	1030
Över 10 år	1126	1052
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	1047	979
4-8 år	1081	1010
8-10 år	1116	1043
Över 10 år	1137	1063
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	1060	991
4-8 år	1094	1022
8-10 år	1129	1056
Över 10 år	1151	1075
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	961	898
över 4 år	990	925

Månadslöner för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-10-2020		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	2162	2021
4-8 år	2229	2083
8-10 år	2301	2150
Över 10 år	2351	2197
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	2240	2093
4-8 år	2315	2164
8-10 år	2391	2235
Över 10 år	2442	2282
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	2273	2124
4-8 år	2344	2191
8-10 år	2421	2263
Över 10 år	2467	2306
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	2299	2149
4-8 år	2373	2218
8-10 år	2450	2290
Över 10 år	2496	2333
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	2084	1948
över 4 år	2147	2007

Lönen för två veckor för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-10-2020		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	998	933
4-8 år	1029	961
8-10 år	1062	992
Över 10 år	1085	1014
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	1034	966
4-8 år	1069	999
8-10 år	1104	1032
Över 10 år	1127	1053
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	1049	980
4-8 år	1082	1011
8-10 år	1117	1045
Över 10 år	1139	1064
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	1061	992
4-8 år	1095	1024
8-10 år	1131	1057
Över 10 år	1152	1077
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	962	899
över 4 år	991	926

Månadslöner för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-02-2021		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	2214	2069
4-8 år	2280	2131
8-10 år	2352	2198
Över 10 år	2402	2245
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	2291	2141
4-8 år	2367	2212
8-10 år	2443	2283
Över 10 år	2493	2330
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	2324	2172
4-8 år	2396	2239
8-10 år	2473	2311
Över 10 år	2519	2354
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	2351	2197
4-8 år	2425	2266
8-10 år	2502	2338
Över 10 år	2548	2381
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	2136	1996
över 4 år	2199	2055

Lönen för två veckor för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-02-2021		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	1022	955
4-8 år	1052	984
8-10 år	1086	1015
Över 10 år	1109	1036
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	1057	988
4-8 år	1093	1021
8-10 år	1128	1054
Över 10 år	1151	1075
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	1073	1003
4-8 år	1106	1033
8-10 år	1141	1067
Över 10 år	1163	1087
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	1085	1014
4-8 år	1119	1046
8-10 år	1155	1079
Över 10 år	1176	1099
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	986	921
över 4 år	1015	949

Månadslöner för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-10-2021		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	2217	2072
4-8 år	2283	2134
8-10 år	2355	2201
Över 10 år	2405	2248
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	2294	2144
4-8 år	2370	2215
8-10 år	2446	2286
Över 10 år	2496	2333
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	2327	2175
4-8 år	2399	2242
8-10 år	2476	2314
Över 10 år	2523	2358
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	2354	2200
4-8 år	2428	2269
8-10 år	2506	2342
Över 10 år	2552	2385
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	2139	1999
över 4 år	2202	2058

Lönen för två veckor för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 01-10-2021		
	Ort	
	Helsingfors Esbo Grankulla Vanda	Övriga Finland
Personbils- och paketbilsförare		
Mindre än 4 år i branschen	1023	956
4-8 år	1054	985
8-10 år	1087	1016
Över 10 år	1110	1038
Lastbilsförare		
mindre än 4 år	1059	990
4-8 år	1094	1022
8-10 år	1129	1055
Över 10 år	1152	1077
Förare av bil med påhängsvagn		
mindre än 4 år	1074	1004
4-8 år	1107	1035
8-10 år	1143	1068
Över 10 år	1165	1088
Förare av bil med släpvagn		
mindre än 4 år	1087	1015
4-8 år	1121	1047
8-10 år	1157	1081
Över 10 år	1178	1101
Hjälpkarl		
mindre än 4 år	987	923
över 4 år	1016	950

TILLÄGG

Tillägg 1.3.2020	
Ensamarbete	0,51
Frystillägg	0,58
Tillägg för transport av kroppar	0,58
Skyddsdräktsersättning	9,55
Tillägg 1.10.2020	
Tillägg för ensamarbete	0,51
Frystillägg	0,58
Tillägg för transport av kroppar	0,58
Skyddsdräktsersättning	9,55
Tillägg 1.2.2021	
Tillägg för ensamarbete	0,52
Frystillägg	0,59
Tillägg för transport av kroppar	0,59
Skyddsdräktsersättning	9,74
Tillägg 1.10.2021	
Tillägg för ensamarbete	0,52
Frystillägg	0,59
Tillägg för transport av kroppar	0,59
Skyddsdräktsersättning	9,74