

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.

Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

och

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

mellan

KOLLEKTIVAVTAL FÖR SERVICEVERKSTÄDER

1.2.2020–31.1.2021

1.2.2021–31.1.2023

INNEHÅLL

I ALLMÄNT	1
1 § Tillämpningsområde.....	1
2 § Allmänna avtal	1
3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet	1
4 § Arbetsfrid.....	2
5 § Anställningens ingående och upphörande.....	2
II ARBETSLÖNER	2
6 § Lönegrunder.....	2
7 § Prestationslön.....	8
8 § Separata tillägg	9
9 § Medeltimförtjänst.....	11
III ARBETSSTUDIER	12
10 § Grunder	12
IV ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	13
11 § Arbets tid	13
12 § Förkortning av årsarbetstiden	16
13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under veckovila	20
14 § Arbete av utryckningskaraktär och beredskap	22
V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	23
15 § Arbete utanför verkstadsområdet	23
16 § Övriga ersättningar och förmåner	31
VI ARBETARSKYDD	34
17 § Arbetarskydd	34
VII SOCIALA BESTÄMMELSER	38
18 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet	38
19 § Läkarundersökningar	42
20 § Grupplivförsäkring.....	47
21 § Semester.....	47
VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	50
22 § Lönebetalning	50
23 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar	50
24 § Möten på arbetsplatsen och informationsverksamhet	50
25 § Utbildningsverksamhet.....	51
26 § Förtroendemän	51
27 § Anlitande av utomstående arbetskraft	55
28 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande	55
29 § Avtalets giltighetstid	56
SERVICEVERKSTÄDERNAS KOLLEKTIVAVTAL	57
LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE I SERVICEVERKSTÄDER INOM DEN KOMMUNALA AVTALSTRAFIKEN I HUVUDSTADSREGIONEN	61
LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE I SERVICEVERKSTÄDER INOM DEN KOMMUNALA AVTALSTRAFIKEN I ÅBO	63
BILAGA: ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV FÖRETAG INOM BUSSTRAFIKEN	65

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUD RF OCH BIL- OCH
TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT
mellan

FÖR SERVICEVERKSTÄDER

KOLLEKTIVAVTAL

1.2.2020–31.1.2021

1.2.2021–31.1.2023

De undertecknande förbunden kommer överens om följande:

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

- 1 Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas med nedan angivna undantag på anställningsförhållanden för anställda i serviceverkstäder i medlemsföretag i Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf.
- 2 De som är bundna av avtalet är skyldiga att noggrant följa detta avtal och sörja för att deras underföreningar, arbetsgivare och arbetstagare inte bryter mot dess bestämmelser.

Protokollsanteckning:

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

2 § Allmänna avtal

Följande avtal som ingåtts mellan förbunden tillämpas som en del av detta kollektivavtal:

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

3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet

Detta kollektivavtal binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i dessa föreningar eller har varit medlemmar under avtalets giltighetstid.

De som är bundna av avtalet är skyldiga att noggrant följa detta avtal och sörja för att underordnade föreningar och de arbetsgivare och arbetstagare som hör till dessa inte bryter mot dess bestämmelser.

4 § Arbetsfrid

Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att övervaka att underföreningar, arbetsgivare och tjänstemän som är medlemmar i dem och som omfattas av avtalet inte vidtar stridsåtgärder eller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

5 § Anställningens ingående och upphörande

Mom. 1. Se det allmänna avtalet, punkt 3.

Förbunden rekommenderar att arbetsavtal ingås skriftligen.

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Om arbetstagaren upprepade gånger och på samma villkor står i anställningsförhållande till samma arbetsgivare på viss tid som understiger en månad, ska arbetsgivaren informera om de centrala villkoren i arbetet senast en månad efter att det första anställningsförhållandet inleddes. Om anställningsförhållandena upprepas behöver inte informationen ges på nytt

I arbetsavtalslagen avsedd varning, uppsägning eller hävning av anställning meddelas utan dröjsmål och, om arbetstagaren kräver det, skriftligt, varvid arbetstagaren om han eller hon så vill har möjlighet att informera förtroendemannen om saken.

Mom. 2. Varje ny arbetstagare ska få introduktion i arbetet och i företagets verksamhets sätt.

II ARBETSLÖNER

6 § Lönegrunder

Minimitimlöner

Mom. 1. Minimitimlöner för arbetstagare som fyllt 18 år är:
Lönegrupp

1	13,99
2	14,18
3	14,52

4	15,22
5	16,06
6	16,97

Från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds **1.10.2020** eller närmast detta datum (€/h)

Lönegrupp

1	14,01
2	14,20
3	14,54
4	15,24
5	16,08
6	17,00

Mom. 2. På basis av arbetets svårighetsgrad placeras arbetstagarna i olika lönegrupper enligt följande:

Lönegrupp 1

Hjälparbeten, enkla tempoarbeten och andra med dessa jämförbara bilverkstadsarbeten som kräver en relativt kort praktisk erfarenhet för att man ska lära sig utföra dem.

Lönegrupp 2 och 3

Tunga hjälparbeten samt krävande tempoarbeten och andra med dessa jämförbara bilverkstadsarbeten som kräver en viss erfarenhet, kännedom om arbetsmetod eller längre vana för att man ska kunna utföra dem, eller som utförs i svåra arbetsförhållanden. Till dessa grupper hör också arbetstagare som för att utvecklas i yrket arbetar som hjälp till ordinarie yrkesarbetare.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagarna placeras i lönegrupp 2 eller 3 beroende på om de flesta av följande svårighetsfaktorer i betydlig eller mycket stor utsträckning är kännetecknande för de arbetsuppgifter som de i huvudsak utför: den erfarenhet, noggrannhet och det ansvar som arbetet kräver samt hur tungt arbetet och hur påfrestande arbetsförhållandena är.

Lönegrupp 4

Yrkesarbeten som av utövaren kräver över 3 års erfarenhet i yrket, varvid studie- eller annan utbildningstid räknas som tid i yrket, på det sätt som framgår av nedanstående kompletterande bestämmelser.

Utöver det ovanstående hör till denna lönegrupp de arbeten som erkänt kräver större skicklighet, noggrannhet eller erfarenhet än arbeten i lönegrupp 3, utan att arbetet trots det är i föregående stycke nämnda yrkesarbete, men utan att arbetet efter en viss tid berättigar till lönegrupp 5.

Lönegrupp 5

Krävande yrkesarbeten som förutsätter arbete i yrkesmannauppgifter i det aktuella yrket under en tid som tillsammans med den i yrkesutbildning tillgodoräknade tiden utgör 5 år.

Lönegrupp 6

Krävande yrkesarbeten som förutsätter mångsidig specialyrkesfärdighet och självständigt behärskande av krävande arbetshelheter.

Beträffande lönegrupp 6 har förbunden skrivit ett gemensamt cirkulär 14.4.2008.

Kompletterande bestämmelser angående placering i lönegrupp 4, 5 och 6:

A. Tillträde till lönegrupp 4

I samtliga nedanstående fall är en förutsättning för överföring till lönegrupp 4 att personen i fråga arbetar i en yrkesuppgift och har utvecklats så att han eller hon kan sköta uppgiften självständigt.

Fall 1 (ej yrkesutbildning):

Tillträde förutsätter 3 års arbete med arbetsuppgifter som kontinuerligt och på ett mångsidigt sätt utvecklar personen i ifrågavarande yrke. Arbete i ett närliggande yrke beaktas till den del som det i det aktuella fallet är utvecklande med tanke på att lära sig det avsedda yrket.

Fall 2 (gått kort kurs):

Som i fall 1 med undantaget att kursen förkortar den erfarenhetstid som krävs till den del som den med beaktande av kvalitet, längd o.d. är utvecklande för det avsedda yrket i det aktuella fallet.

Fall 3 (yrkesutbildning i form av 2- eller 3-årig allmän yrkesskola):

Av skola som enligt undervisningsplan slutförts med godkänt resultat räknas hälften till godo som tid som ersätter tid i yrket.

Fall 4 (yrkesutbildning i form av 4-årig industriyrkesskola):

Skola som enligt undervisningsplanen slutförts med godkänt resultat räknas som tid i arbete.

Fall 5 (yrkesutbildning i form av 2- eller 3-årig allmän yrkesskola + 2-årig industriyrkesskola):

När tiden i yrket beräknas beaktas skoltiden på det sätt som beskrivs i fall 3 och 4.

Fall 6 (yrkesutbildning i form av läroavtal på arbetsplatsen; 3- eller 4-årig):

Läroavtalstid som slutförts enligt planen och med godkänt resultat räknas som tid i arbete. Överföring till lönegrupp 4 förutsätter att mognadsprovet avlagts med godkänt resultat.

Obs! Sammanlagt räknas dock högst 4 år som tid i yrket när skoltiden som nämns i fallen 2–6 tillgodos räknas. Tiden i en skola eller ett läroavtal som inte fullföljts räknas inte heller som tid i yrket.

B. Tillträde till lönegrupp 5

I samtliga fall är en förutsättning för överföring till lönegrupp 5 att personen i fråga arbetar i en krävande yrkesuppgift som motsvarar lönegrupp 5 och han eller hon kan sköta uppgiften självständigt.

I de olika fallen förutsätts följande:

Fall 1–2 (ej yrkesutbildning eller endast kurs):

Krävande yrkesarbeten förutsätter arbete i två år i uppgift inom ifrågavarande yrke efter tillträde till lönegrupp 4.

Fall 3–6 (ej yrkesutbildning eller endast kurs):

Krävande yrkesarbeten förutsätter arbete i uppgift inom ifrågavarande yrke under en tid som tillsammans med 2- eller 3-årig allmän yrkesskola, som slutförts med godkänt resultat, eller med officiellt godkända tider för läroavtalsutbildning är 5 år. Arbete i lönegrupp 4 ska dock uppgå till minst 1 år.

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna är eniga om att ovanstående exempel inte täcker alla kombinationer av avancemang i yrket och yrkesutbildning, men de ger en anvisning även för fall som ligger utanför de behandlade exemplen.

C. Tillträde till lönegrupp 6

En förutsättning för överföring till lönegrupp 6 är att i det arbete som arbetstagaren regelbundet utför mångsidigt ingår arbetsuppgifter som kräver specialyrkeskunskap enligt kraven för lönegrupp 6.

Unga arbetstagare

Mom. 3.	Unga arbetstagare under 18 år (€/h):
	arbetsår 1 9,12
	andra arbetsåret 9,47

Från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds **1.10.2020** eller närmast detta datum (€/h)

första arbetsåret	9,13
andra arbetsåret	9,48

Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och hans eller hennes arbetsskicklighet, arbetserfarenhet och kompetens är tillräckliga och arbetet inte begränsas av andra i lagen bestämda inskränkningar än bestämmelserna om övertidsarbete, fastställs den unga arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för arbetet i fråga.

Tillämpningsanvisning

För personer under 18 år har tillämpningen av normtimlönen fastställts så att en lägre normtimlön tillämpas på dessa unga arbetstagare under deras första arbetsår och en högre normtimlön de följande åren. En arbetstagare som inleder arbetet t.ex. som 15-åring kommer redan efter ett års arbete i den högre lönegruppen. En person som börjar arbeta inom bilverkstads branschen först som 17-åring, överförs efter att ha fyllt 18 år direkt från de ungas lägre lönegrupp till att omfattas av minimitimlönen för personer som fyllt 18 år. När ovan nämnda ettårsperiod i arbete beräknas, beaktas arbete inom bil- och maskinverkstadsbranschen och arbete i reparationsverkstad inom alla industribranscher.

Om en arbetstagare på grund av ålder överförs från en lägre lönegrupp till en högre och hans eller hennes lön av den anledningen höjs, betalas den högre lönen från början av följande räkningsperiod.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ifråga och förtroendemännen bör också själva övervaka de i detta moment avsedda överföringarna mellan lönegrupper.

Timlöner för studerande

Mom. 4. Timlöner för studerande som fyllt 15 år och som omfattas av lagen om läroavtalsutbildning.

första läroåret	9,43
andra läroåret	9,77
tredje läroåret	10,18
fjärde läroåret	10,62

Från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds **1.10.2020** eller närmast detta datum (€/h)

första läroåret	9,44
andra läroåret	9,78
tredje läroåret	10,20
fjärde läroåret	10,64

Prestationslöner

Om under 18 år gamla arbetstagare eller läroavtalsstuderande utför prestationslönearbete, iakttas för deras löner gällande enhetspriser.

Tillämpningsanvisning

De lönesiffror som gäller studerande och som nämns i tabellerna är timlöner som tillämpas som sådana utan några tillägg.

Studerandelöner tillämpas på studerande i verkstadsskolor, även när man inte med dem ingått ett läroavtal som förutsätts i lagen om läroavtal.

Praktikantlöner

Mom. 5. De löner som nämns i mom. 1 kan frångås då det gäller studerande som arbetar som praktikanter och som inte har den erfarenhet som krävs för arbetet i fråga samt för sådana arbetstagare som på grund av sjukdom eller annan orsak har permanent nedsatt arbetsförmåga gällande arbetet i fråga.

Om praktikanter utför prestationslönearbete, iakttas gängse enhetspriser vid deras avlöning, ifall man inte kommer överens om något annat.

Allmänna bestämmelser

Arbeten som utförs i terrängen

Mom. 6. Innan reparationsarbeten som utförs i terrängen inleds ska man lokalt komma överens om särskilda frågor som gäller skyddsklädseln.

Skyddsdräkter

Mom. 7. Arbetsgivaren anskaffar på sin bekostnad och låter rengöra arbetstagarnas skyddsdräkter så ofta som arbetsgivaren anser det lämpligt. Arbetsgivaren anskaffar på sin bekostnad ändamålsenliga skyddsdräkter och skodon för sådan personal som tvättar bilar, smörjer och utför underreksbehandling, samt skyddsklädsel som med beaktande av väderleksförhållandena är tillräckligt skyddande och motsvarar det praktiska behovet för arbetstagare som tillfälligt måste arbeta utomhus.

Vecko- och månadslöner

Mom. 8. När vecko- eller månadslön avtalas, iakttas de minimitimlöner som förutsätts i 6 § som lönegrund.

Tillämpningsanvisning

När timlön omvandlas till månadslön multipliceras den gällande timlönen med det genomsnittliga kollektivavtalsenliga antalet timmar ordinarie arbetstid under en månad, dvs. 170.

Arbetsklassificering

Mom. 9. Förbunden konstaterar att man i de fall då man verkstadsspecifikt kommer överens om arbetsklassificering använder bestämmelser och anvisningar om förfaringssätt i metallindustrins kollektivavtal.

7 § Prestationslön

Mom. 1. För att höja arbetstagarens förtjänstnivå strävar man efter att öka andelen prestationslönearbete.

Mom. 2. Om arbetets art tillåter det och det tekniskt är möjligt, ska arbetstagaren beredas möjlighet att utföra arbete mot prestationslön.

Förbunden rekommenderar att som grund för prestationsavlönade arbeten används märkesspecifika riktider.

Om genomsnittlig obalans konstateras i normtiderna, utför en verkstadsspecifikt inrättad kommitté med representanter för arbetsgivare och arbetstagare en granskning.

Prestationslöneformerna är rakt ackord, blandackord och premielön.

- Mom. 3. Prissättningen av ackordsarbete ska dimensioneras så att arbetstagarens ackordsförtjänst vid normal arbetstakt i ackordsarbete överstiger kollektivavtalets minimitimlön med 20 %.
- Mom. 4. Om de faktorer som inverkar på prestationslönearbete (metoder, verktyg, förhållanden) är oförändrade, ändras inte prissättningsgrunderna för prestationslönearbete. Om faktorerna som inverkar på prestationslönearbete däremot förändras, ändras prissättningsgrunderna för prestationslönearbete på motsvarande sätt. Prissättningsgrunderna för prestationslönearbete ska i regel grunda sig på minimitimlönerna i 6 § 1 mom. och motsvara de verkliga förhållandena och metoderna på arbetsplatsen.
- Mom. 5. Om prestationslönearbete tillämpas ska det garantera arbetstagaren en kollektivavtalsenlig minimilön. Detta konstateras varje räkenskapsperiod.

8 § Separata tillägg

Skift-, kvälls- och nattarbete

- Mom. 1. I ordinarie skiftarbete betalas för timmar i kvälls- och nattskift ett särskilt skifttillägg enligt följande:
- kvällsskift (t.ex. kl. 14–22) 15 %
 - nattskift (t.ex. kl. 22–06) 20 %

Beräknat utifrån tabellen i lönegrupp 4.

Skifttillägg anses också avtalsenligt betalt om tilläggsersättningen som betalats per dygn under olika skift på annat sätt fördelat sammanlagt motsvarar ovan angivna belopp.

- Mom. 2. För arbete som inte är skift-, övertids- eller nödarbete, men som utförs i form av en normallång arbetsdag avvikande från den gängse ordinarie arbetstiden på arbetsplatsen (kvälls- och nattarbete), betalas förhöjning enligt följande:

För arbete som utförs mellan kl. 16.00 och 23.00 betalas ersättning som motsvarar kvällsskiftstillägg och för arbete som utförts mellan kl. 23 och 6.00 betalas ersättning som motsvarar nattskiftstillägg.

Tillägg för utomhusarbete

- Mom. 3. Sådana verkstadsarbetare som under perioden mellan 30.9 och 1.5 tillfälligt måste arbeta utomhus eller i jämförbara förhållanden, betalas för utförda arbetstimmar ett tillägg som uppgår till 53 cent per timme.

Tillägg för erfarenhetsår

- Mom. 4. I samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december betalas arbetstagaren tillägg för erfarenhetsår beroende på hur länge hans eller hennes anställningsförhållande fram till utgången av föregående november månad har fortgått utan avbrott.

Tillägget bestäms enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Det eurobelopp som betalas i form av tillägg räknas ut enligt formeln:
10 år men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTF$
15 år men inte 20 år	$3,5 \times Sm \times MTF$
20 år men inte 25 år	$5 \times Sm \times MTF$
25 år eller längre	$6,5 \times Sm \times MTF$

I formeln är: Sm antalet månader som berättigar till semester under föregående kvalifikationsår.

MTF den i 9 § i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten, III kvartalet.

Fastställande av grunden

1. Huruvida en arbetstagare hör till den grupp som är berättigad till tillägget och på vilken grund ett eventuellt tillägg ska betalas honom eller henne fastställs årligen 30.11. Den grund som då fastställs tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkningen av anställningsförhållandets kontinuitet följs tillämpningspraxis för semesterlagen.

Vid beräkningen av anställningsförhållandets längd beaktas hela det gällande anställningsförhållandets längd oavsett vilka arbetsuppgifter den anställda har haft eller vilket kollektivavtal som tillämpats på anställningsförhållandet. Av anställningstid i andra företag beaktas enligt arbetsintyg den tid under vilken den anställda har arbetat inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal.

Anställningsförhållandets upphörande

2. Om en till tillägg berättigad arbetstagares anställningsförhållande upphör före den årliga utbetalningen av tillägget, betalas arbetstagaren i samband med slutlikviden räknat från ingången av föregående december månad för varje månad som berättigar till semester 1/12 av den summa som föregående gång betalades honom eller henne som tillägg för erfarenhetsår.

Behandling i löneadministrationen

3. **Tillägget för erfarenhetsår** betalas som ett separat tillägg. Det beaktas inte vid uträkning av medeltimförtjänst enligt 9 § i kollektivavtalet eller 2 §, 1 punkten i semesterlöneavtalet.

9 § Medeltimförtjänst

- Mom. 1. Arbetstagarens medeltimförtjänst används som beräkningsfaktor vid utbetalning av lön och ersättningar på det sätt som särskilt bestäms i detta kollektivavtal.
- Mom. 2. Arbetstagarens medeltimförtjänst beräknas så att den förtjänst han eller hon erhållit för arbetad tid under respektive kvartal enligt olika löneformer med eventuella separata tillägg, med undantag för övertids- och söndagstillägg, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under samma kvartal.

Beräkning

Om arbetstagaren under ett kvartal som används med stöd av mom. 4 arbetat mindre än 160 timmar, beräknas inte medeltimförtjänsten för detta kvartal. Den totala förtjänsten av ett långvarigt ackordsarbete som utförts under olika kvartal kan vid beräkning av medeltimförtjänsten fördelas på kvartalen i fråga i förhållande till antalet utförda arbetstimmar, såvida man har uppgifter om det antal arbetstimmar som använts för ackordsarbete.

- Mom. 3. Om medeltimförtjänsten är mindre än minimitimlönen eller den enligt mom. 2 inte beräknas, betalas dock lön eller ersättning som grundar sig på mom. 1 enligt minimilönen.

Moment 1 i denna paragraf gäller inte arbetstagare med månadslön.

Tillämpningsanvisning

När medeltimförtjänst används vid ordinarie arbetstid betalas dessutom separata tillägg då detta förutsätts i kollektivavtalet.

Användningsperiod för medeltimförtjänst

- Mom. 4. De enligt föregående moment beräknade genomsnittliga timförtjänsterna för de olika kvartalen används enligt följande:

för februari, mars och april används medeltimförtjänsten för fjärde kvartalet föregående år,

för maj, juni och juli används medeltimförtjänsten för årets första kvartal,

för augusti, september och oktober används medeltimförtjänsten för årets andra kvartal samt

för november, december och januari används medeltimförtjänsten för årets tredje kvartal.

De månadsperioder och kvartal som anges i denna paragraf räknas börja och sluta enligt räkenskapsperioderna så att då en räkenskapsperiod fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller på två kvartal, anses räkenskapsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

III ARBETSSTUDIER

10 § Grunder

Mom. 1. Avtalsparterna konstaterar den produktionsfrämjande betydelsen hos metodisering och arbetsmätning och att man när dessa utförs ska iaktta principerna som nämns i punkt 4 i det allmänna avtalet.

På de arbetsplatser där arbetsgivaren använder sig av arbetsstudier ska arbetsgivaren ge arbetstagarnas representanter en tillräcklig utredning om studiernas syften och om hur studierna eventuellt tillämpas på arbetstagarnas lönesättning.

När det gäller en arbetsmätning som riktas direkt mot arbetstagarens arbete, ska arbetstagaren innan studien inleds underrättas om detta och om studiens syfte.

På de arbetsplatser där prissättningen av arbetena bygger på noggranna arbetsstudier vilkas noggrannhet och nivå har konstaterats och godkänts av förbunden gemensamt, kommer man lokalt överens om användningen av separata förstorande mellankoefficienter i de undersökta arbetena.

Arbetsvärde

Mom. 2. När arbetsmätningens resultat används som grund för prissättning av prestationslönesättning ska arbetets tidsvärde, dvs. arbetsvärdet, som enhetspriset grundar sig på motsvara arbetsplatsens faktiska arbetsförhållanden.

Kontrollstudie

Mom. 3. På avdelningar där arbeten i allmänhet prissätts utifrån arbetsstudier har arbetstagarna rätt att föreslå att det utförs en arbetsstudie av ett visst arbete i den omfattning som behövs för att prissättningen av arbetet i fråga ska styras av arbetsmätningen. Anger arbetsgivaren inte grundat skäl för en annan lösning, ska den erforderliga studien utföras så fort som möjligt

Har oenighet uppstått angående det utifrån arbetsstudierna fastställda enhetspriset och en kontrollstudie av arbetet därför utförs, ska förtroendemannen ges möjlighet att på arbetsplatsen i detalj bekanta sig med hur studien har utförts och med resultaten.

IV ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

11 § Arbetstid

Arbetsvecka

Mom. 1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka. Arbetsveckan inleds på måndag.

Arbetsdygn

Arbetsdygnet börjar kl. 7.00, om inte annat avtalas lokalt. Söndagsarbetsdygnet, liksom även det dygn som tillämpas vid beräkning av ersättning för veckovila, bestäms enligt arbetsdygnet.

Genomsnittlig arbetstid

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan också ordnas så att den uppgår till i genomsnitt 40 timmar i veckan.

I dagarbete, tvåskiftarbete och intermittent treskiftarbete under en period på högst 6 veckor, förutsatt att en plan för utjämning av arbetstiden i förväg upprättats för arbetet för minst den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det angivna genomsnittet och att den ordinarie arbetstiden inte överstiger 10 timmer per arbetsdag och 50 timmar per vecka.

Tillfällig förlängning av dygnsarbetstiden

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan tillfälligt förlängas till 9 timmar, förutsatt att antalet timmar per vecka under en period på högst 6 veckor utjämnas till ett genomsnitt på 40 timmar. Detta ska i så fall avtalas senast arbetsdagen före den dag då den förlängda arbetstiden tillämpas första gången.

Maximal arbetstid

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

Tillämpningsanvisning

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

Protokollsanteckning:

Förriskningar

Arbetstagaren har rätt att, vid en för arbetet lämplig tidpunkt, en gång på förmiddagen och en gång på eftermiddagen inta förriskningar vid arbetet.

Förläggning av arbetstid

Arbetsskiftförteckningar

Mom. 2. Arbetstidens början och slut samt nödvändiga pauser i arbetet avtalas lokalt inom ramen för lagen och detta kollektivavtal.

Om det med tanke på arbetets art är möjligt ska en **arbetsskiftförteckning** göras upp på arbetsplatsen i vilket ovan nämnda uppgifter framgår.

Arbetstiden förläggs på arbetsdagarna i första hand på den tidpunkt som är mest ändamålsenlig med tanke på arbetets utförande.

Förbunden anser att det är önskvärt att arbetstiden i dagarbete förläggs mellan kl. 7.00 och kl. 18.00.

Tillfälliga ändringar

Tillfälliga ändringar av praktiska skäl ska föregås av underhandlingar med huvudförtroendemannen. Om möjligt underrättas ifrågavarande arbetstagare om ändringarna en vecka innan ändringarna verkställs, dock senast den tredje dagen innan ändringen träder i kraft, såvida det inte gäller nödarbete eller därmed jämförbart.

Vilotid vid tvåskiftsarbete

Vid tvåskiftsarbete hålls en halvtimme lång vilotid, om man inte kommit överens om att arbetstagaren har tillfälle att inta måltid under arbetet.

Måltider vid treskiftsarbete

Vid treskiftsarbete ges tillfälle att inta måltid vid sidan av arbetet vid en tid som arbetsledningen bestämmer och på en plats som den anvisar.

Kontroll

Mom. 3. Arbetsgivaren har rätt att ordna kontroll av arbetstiden med hjälp av kontrollur eller annan motsvarande utrustning. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Förkortning av vilotiden

Mom. 4. Genom lokala avtal kan man iaktta kortare vilotid än en timme, dock inte kortare än en halv timme. Under denna tid har arbetstagaren rätt att obehindrat lämna arbetsplatsen.

Lediga dagar

Mom. 5. När **arbetsskiftsförteckningen** görs upp bör målet vara att arbetstagaren utöver söndagen har en annan ledig dag under veckan. Om det bestäms att den andra lediga dagen ska hållas på en fast veckodag, ska den om möjligt hållas på lördagen. Då den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av en **arbetsskiftsförteckning** som gjorts upp på förhand.

Nattarbete

Mom. 6. **Arbetstagaren kan anvisas nattarbete som är förenligt med 8 § i arbetstidslagen.**

Avlösning och ändring av skift

Mom. 7. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och med högst 3 veckors intervall ändras.

Om så avtalas kan en arbetstagare emellertid också arbeta kontinuerligt i samma skift, dock inte i nattskift.

Iakttagande av arbetstidslagen

Mom. 8. I övrigt iakttas med avseende på arbetstid bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen.

12 § Förkortning av årsarbetstiden

1. Tillämpningsområde

Arbetstidsförkortningen gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 80 timmar under en tvåveckorsperiod eller 40 timmar i veckan. Dessutom förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar.

Arbetstidsförkortningen gäller även deltidsanställda arbetstagare, oberoende av hur deltidsanställningen har ordnats. En deltidsanställd arbetstagares arbetstid förkortas utifrån tabellen i punkt 2 i förhållande till hans eller hennes ordinarie arbetstid.

Från arbetstidsförkortningen avdras andra än ovan nämnda på avtal eller praxis baserade semesterarrangemang eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar som förkortar den årliga arbetstiden.

2. Intjänande av ledighet

På grundval av intjänad ordinarie arbetstid förkortas arbetstiden kalenderårsvis från årets början eller från en senare tidpunkt när anställningsförhållandet inleddes enligt följande:

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
	1 036 h	88 h dvs 11 dagar
	1 131 h	96 h dvs 12 dagar

1 225 h	104 h	dvs	13 dagar
		.	
1 319 h	112 h	dvs	14 dagar
		.	
1 413 h	120 h	dvs	15 dagar
		.	
1 508 h	128 h	dvs	16 dagar
		.	
1 602 h	136 h	dvs	17 dagar
		.	
1 696 h	144 h	dvs	18 dagar
		.	

B. Trettondagen infaller på en annan vardag än lördag

	antalet arbetstimmar	förkortning		
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
		.		
	1 073 h	96 h	dvs	12 dagar
		.		
	1 163 h	104 h	dvs	13 dagar
		.		
	1 253 h	112 h	dvs	14 dagar
		.		
	1 340 h	120 h	dvs	15 dagar
		.		
	1 430 h	128 h	dvs	16 dagar

1 520 h	136 h	dvs	17 dagar
1 610 h	144 h	dvs	18 dagar
1 696 h	152 h	dvs	19 dagar

Som utförda ordinarie arbetstimmar räknas också de arbetstimmar som infaller under arbetstagarens sjukdomstid för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid samt utbildningstid som till någon del bekostas av arbetsgivaren, till den del arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Likaså jämföras med ordinarie arbetstimmar den tid som åtgått för kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens och av dem tillsatta nämnders eller andra permanenta organs sammanträden och för möten i Bil- och transportbranschens arbetarförbund AKT:s **fullmäktige- eller styrelsemöten och representantmöte** och för riksomfattande kollektivavtalsförhandlingar mellan förbunden, för 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, ledighet som berott på vård av sjukt barn, till den del arbetsgivaren är skyldig att betala lön, för uppbåd och repetitionsövningar, liksom den tid som arbetstagaren använt som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller som vikarie för sådan. Dessutom räknas som utförda ordinarie arbetstimmar den ledighet som getts enligt denna paragraf.

3. Givande av ledighet

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

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

En fem dagars period

Om arbetstagaren har intjänat minst **10** arbetstidsförkortningsdagar, kombineras de lediga dagarna så att arbetstagaren får en sammanhängande ledighet på fem dagar.

Två fem dagars perioder

Om arbetstagaren har intjänat minst **15** arbetstidsförkortningsdagar, kombineras de lediga dagarna så att arbetstagaren får två sammanhängande ledigheter på fem dagar.

Ovan nämnda period på fem förkortningsdagar innehåller sju kalenderdagar.

Om den ledighet som ska ges ingår i ovan nämnda tid som ökar de ordinarie arbetstimmarna, anses den lediga dagen ha hållits ifall något hinder för att hålla ledigheten inte var känd då tidpunkten för ledigheten meddelades. Om arbetstagaren emellertid insjuknar före den fem dagar långa sammanhängande förkortningsledigheten, och sjukdomen sammanhängande räcker minst så länge som den fem dagar långa förkortningsledigheten, flyttas den fem dagar långa ledigheten som infallit under sjukdomen till att ges senare, om arbetstagaren begär det. Flyttningen görs endast för en fem dagar lång förkortningsledighet per kalenderår.

Om arbetstagaren inom dennas sjukledighet har underrättats om förkortningsledighet som ges efter den sjukledighet som framgår av läkarintyget och arbetstagarens sjukledighet fortsätter, flyttas arbetstidsförkortningsdagarna som infaller under sjukdomen till att ges senare.

Den ordinarie arbetstiden i den period i vilken förkortningen ingår förkortas med antalet timmar i förkortningen.

4. Meddelande om tidpunkten för ledigheten

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

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

5. Ersättning för inkomstbortfall

För tiden för förkortningen betalas arbetstagaren lön enligt gällande medeltimförtjänst. Om anställningsförhållandet upphör innan den intjänade arbetstidsförkortningen har genomförts, betalas ersättning för detta i samband med slutlikviden på grundval av antalet intjänade lediga dagar enligt en intjäningstabell och enligt den då gällande medeltimförtjänsten. Om arbetstagaren vid anställningsförhållandets slut har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla det sålunda utbetalda löneförskottet av arbetstagarens slutlikvid.

6. Likställande av ledighet med tid i arbete

När semesterns längd bestäms anses såsom likställda med arbetade dagar också de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon hållit ledigheter enligt denna paragraf.

7. Självständighetsdagen

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

13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under veckovila

Övertidsarbete

Mom. 1. Med avseende på arbetstid utförs övertidsarbete inom ramen för de begränsningar som bestäms i lagen. Arbetslön och ersättning för övertidsarbete betalas enligt bestämmelserna i denna paragraf. Med avseende på övertidsförhöjningar iakttas nedan nämnda beräkningsregler, om man inte lokalt har kommit överens om annat angående en beräkningsmetod som uppfyller villkoren i denna paragraf. Övertidsförhöjningen kallas nedan övertidstillägg.

Dygnsövertid

Mom. 2. Med dygnsövertid avses det arbete som under ett arbetsdygn utförs utöver den i 11 § 1 mom. i detta kollektivavtal nämnda ordinarie arbetstiden per dygn, dvs. 8 timmar eller tillfälligt förlängd till högst 9 timmar.

Ifall arbetstiden med stöd av 11 § 1 mom. i detta kollektivavtal har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, anses dygnsövertid vara det arbete som under varje arbetsdygn överskrider det i **arbetsskiftsförteckningen** för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

För dygnsövertid betalas förutom arbetslön ett övertidstillägg som för de 2 första timmarna uppgår till 50 % och för de följande timmarna till 100 % av medeltimförtjänsten.

För dygnsövertid som utförts på lördag eller dagen före helg- eller högtidsdag betalas för alla timmar ett övertidstillägg som uppgår till 100 % av medeltimförtjänsten.

Veckoövertid

Mom. 3. Med veckoövertid avses sådant arbete som, utan beaktande av under samma arbetsvecka utförd dygnsövertid, överskrider den enligt 11 § 1 mom. i detta kollektivavtal bestämda ordinarie veckoarbetstiden om 40 arbetstimmar.

Ifall den ordinarie veckoarbetstiden med stöd av 11 § 1 mom. i detta kollektivavtal har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, anses veckoövertid vara det arbete som under varje arbetsvecka överskrider det i **arbetsskiftsförteckningen** för ifrågavarande arbetsvecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar. I kontinuerligt skiftarbete förutsätter detta dock att man inte kommit överens om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledig tid.

För veckoövertid betalas förutom arbetslön ett övertidstillägg som för de 8 första timmarna uppgår till 50 % och för de följande timmarna till 100 % av medeltimförtjänsten.

Mom. 4. Bestämmelserna för beräkningen av medeltimförtjänsten finns i 9 § i detta kollektivavtal.

Ersättning enligt bestämmelserna om veckoövertid

Mom. 5. Ifall arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, permittering som verkställts på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker eller resa som sker på arbetsgivarens uppdrag eller repetitionsövning inte har haft möjlighet att under arbetsdagarna enligt arbetsveckans **arbetsskiftsförteckning** utföra så många arbetstimmar att det skulle motsvara arbetstagarens ordinarie veckoarbetstid och han eller hon på en enligt **arbetsskiftsförteckning** ledig dag utför arbete, betalas för arbetstimmar som utförts på en ledig dag övertidstillägg enligt vad som avtalats om veckoövertid.

Tillämpningsanvisning

Det som i momentet ovan nämns om permittering gäller inte förkortad arbetsvecka.

Arbete under vissa lediga dagar

Mom. 6. Ersättning för på lördag utfört arbete som inte är ordinarie arbete betalas på samma grunder som för veckoövertid.

Skifttilläggets övertidsförhöjning

Mom. 7. Skifttilläggets övertidsförhöjning ingår i det övertidstillägg som beräknas utifrån medeltimförtjänsten enligt 9 § 2 mom. i detta kollektivavtal. Skiftarbetaren betalas sålunda enkelt skifttillägg för övertid.

Skiftarbetaren betalas skifttillägg för övertid enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbetet.

Söndagsarbete

Mom. 8. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag betalas, förutom arbetslön och eventuella övertidstillägg, för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg motsvarande 100 % av medeltimförtjänsten.

Veckovila och ersättning

Mom. 9. Arbetstagare som tillfälligt är i arbete på söndag ska såvitt möjligt beredas lagenlig veckovila i första hand på lördagen samma vecka.

Arbetstagare som tillfälligt under sin veckovila behövs i arbete för att upprätthålla arbetets regelbundna förlopp i affär, inrättning eller företag ersätts för den förlorade veckovilan genom att man senast under den följande kalendermånaden förkortar hans eller hennes ordinarie arbetstid med den tid som åtgått till arbete under veckovilan. Med arbetstagarens samtycke kan ersättningen för veckovila också ges så att man till arbetstagaren, förutom arbetslön och eventuella övertids- och söndagstillägg, betalar en ersättning som uppgår till 100 % av medeltimförtjänsten. När ersättningen uträknas ska de arbetstimmar beaktas som arbetstagaren har utfört under det arbetsskift då veckovila senast borde ha getts.

Innan arbete under veckovila utförs ska med arbetstagaren överenskommas om huruvida den förlorade veckovilan ska kompenseras med motsvarande ledig tid eller med pengar.

14 § Arbete av utryckningskaraktär och beredskap

Mom. 1. Om en arbetstagare efter att redan ha avlägsnat sig från sin arbetsplats kallas till ett arbete av utryckningskaraktär utanför sin ordinarie arbetstid, betalas till arbetstagaren arbetslön för minst 1 timme samt övertidsersättning ifall arbetet är övertidsarbete. Dessutom betalas en särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) En ersättning motsvarande 2 timmars medeltimförtjänst om kallelsen till utryckningsarbetet getts efter ordinarie arbetstid eller på en ledig dag, men före klockan 21.00 och
- b) en ersättning motsvarande 4 timmars medeltimförtjänst, om kallelsen getts mellan klockan 21.00 och 06.00. Är arbetet samtidigt övertidsarbete betalas i fall som här avses genast en övertidsersättning på 100 %. Ifall en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen bör inställa sig till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas till arbetstagaren en i punkt a) ovan angiven extra ersättning, motsvarande 2 timmars medeltimförtjänst, utan övertidstillägg.

Mom. 2. Är arbetstagaren enligt avtal, där beredskapstidens längd ska bestämmas, skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete, betalas till arbetstagaren för en dylik beredskapstid halv lön enligt medeltimförtjänst, utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden. Då arbetstagare som varit i beredskap i den mening som avses i detta moment kallas till arbete tillämpas inte bestämmelser som gäller arbete av utryckningskaraktär.

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

15 § Arbete utanför verkstadsområdet

Mom. 1.

Allmänna bestämmelser

Skyldighet att resa

För arbetsuppgifterna nödvändiga resor görs på ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mer tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Resans början och slut

Resan anses börja då arbetstagaren från sin arbetsplats eller sin bostad beger sig på en resa som går direkt till kommenderings orten och upphöra när han eller hon återkommer till sin arbetsplats. Kan arbetstagaren inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han eller hon återvänder till bostaden.

Tillämpningsanvisning

Nödvändig väntetid under resan, som eventuellt uppstår till följd av de allmänna kommunikationsmedlens turer anses även höra till resan.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses annan arbetsort än den ordinarie arbetsplatsens placeringssort eller arbetstagarens hemort.

Om arbetstagaren till följd av arten av företagets verksamhet ständigt blir tvungen att arbeta på olika arbetsplatser, ska arbetsgivaren i samband med anställningen informera arbetstagaren om vilken som är hans eller hennes fasta arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. När det sker en väsentlig förändring i förhållandena som påverkar denna definition ska arbetsgivaren informera arbetstagaren på motsvarande sätt.

Kort arbetskommendering

Det är fråga om en kort arbetskommendering då resan uppskattas kräva övernattnings och vistelse på främmande ort i högst 14 kalenderdygn.

Lång arbetskommendering

Det är fråga om en lång arbetskommendering då resan och vistelsen på främmande ort uppskattas räcka över 14 kalenderdygn.

Skyldighet att meddela om arbetskommendering

Meddelande om kort arbetskommendering ska ges senast på den tredje dagen före resan.

Meddelande om lång arbetskommendering ska om möjligt ges en vecka i förväg, dock senast på den tredje dagen före resan.

Med tillämpning av ovan nämnda anmälningstid underrättas arbetstagaren om specialfrågor i anslutning till resan, t.ex. reservering av bostad på arbetsgivarens försorg eller möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten.

Avvikelse från ovan nämnda utsatta tider kan emellertid göras för sådana arbetstagare vars arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständiga resor eller upprepade korta arbetskommenderingar samt vid brådskande arbetskommendering.

Tillämpningsanvisning

Arbetskommenderingen är brådskande om det gäller nödarbete eller om resan föranleds av annan oväntad orsak, t.ex. en annan arbetstagares sjukdom, och produktionstekniska skäl förutsätter omedelbar avfärd till kommenderingsorten.

Användning av egen bil

Har överenskommelse ingåtts före resan om att arbetstagaren utnyttjar egen bil i researbete betalas för detta, liksom för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil, ersättning enligt de belopp som gäller ersättning av resekostnader i statens gällande tjänstekollektivavtal.

Mom. 2. Arbetet utförs på en kommenderingsort som arbetstagaren inte kan komma hem till natten från.

Till arbetstagaren betalas ersättning för resekostnader och ersättning för tiden som arbetstagaren under arbetsdygnet använt till resandet samt ersättning för extra utgifter på kommenderingsorten enligt följande:

a) Resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader som förorsakas av resor till och från kommenderingsorten eller till en annan kommenderingsort. Som nödvändiga resekostnader räknas priset på järnvägs-, båt-, flyg- eller andra resebiljetter i andra klass, kostnader för bagage samt, om resan sker på natten, priset på sovplats i motsvarande klass.

b) Ersättning för restid

Till arbetstagaren betalas ersättning för restiden räknat i timmar, för högst 16 restimmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras det antal arbetstimmar som arbetstagaren under ifrågavarande arbetsdygn utfört inom ramen för antalet timmar ordinarie arbetstid.

För det antal restimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas ersättning enligt medeltimförtjänst.

Sker resan på ledig dag betalas ersättning enligt medeltimförtjänst för högst 8 timmar av restiden.

För övriga restimmar, dock för högst 8 timmar, betalas en ersättning som uppgår till 85 % av medeltimförtjänsten.

Protokollsanteckning:

Parterna har i förhandlingarna varit ense om att man efter en resa bör undvika en situation där arbetstagarens restimmar och arbetstimmar som ska ersättas tillsammans överskrider 12 timmar under ett och samma arbetsdygn, om inte arbetets brådskande natur nödvändigtvis kräver det.

Sovplats

Om sovplats har ordnats för arbetstagaren, betalas inte ovan nämnda ersättning för tiden mellan klockan 21.00 och 7.00.

c) Dagtraktamente och övernattningskostnader

Dagtraktamente betalas för varje dygn som arbetstagaren har varit på resa eller befunnit sig på kommenderingsorten, räknat från den tidpunkt då resan inleds.

Dagtraktamentet är till sin storlek detsamma som gällande inrikes dagtraktamente i statens tjänstekollektivavtal.

Protokollsanteckning:

Då detta kollektivavtal träder i kraft uppgår dagtraktamentet som avses ovan till **43,00** euro.

Har fri kost arrangerats för arbetstagaren, betalas arbetstagaren 1/3 av dagtraktamentet.

Del av dygn

För del av dygn som följer på fullt resedygn och omfattar minst tre timmar och högst sex timmar betalas **20,00** euro när kollektivavtalet träder i kraft.

Inkvarteringskostnader

Förutom dagtraktamente ersätts övernattningskostnader, varvid antingen ersättning för inkvarteringskostnader eller en nattresepenning betalas enligt följande:

Har inkvartering inte ordnats för arbetstagaren betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning, till ett belopp av högst en och en halv gånger det dagtraktamente som nämns i stycke 2 i denna punkt.

Nattresepenning

För sådant till dagpenning berättigande resedygn under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller han eller hon inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan betalas i nattresepenning **14,00** euro. Nattresepenning betalas dock inte om arbetstagaren omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

Tillämpningsanvisning

När fri kost eller bostad ordnats för arbetstagaren har det ingen betydelse huruvida dessa har ordnats av arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren.

d) Anskaffande av bostad

Innan arbetstagaren åker iväg på arbetskommendering utreder arbetsgivaren möjligheterna att få bostad på kommenderingsorten eller i dess närhet, eller reserverar vid behov bostad åt arbetstagaren där.

Bostadens standard

Ordnar arbetsgivaren vid en fast arbetsplats på kommenderingsorten bostad åt arbetstagaren ska den inkvarteringsutrustning som arbetsgivaren införskaffar för detta ändamål vara sådan att boendetrymmet per inkvarterad arbetstagare är minst 10 m³ och att högst två personer inkvarteras i samma rum. Dessutom ska i anslutning till inkvarteringsutrymmena reserveras social- och rekreationsutrymmen som med tanke på förhållandena är tillräckliga.

I en bostadsvagn som av arbetsgivaren införskaffas för inkvartering ska finnas 7 m³ boendetrymme per inkvarterad arbetstagare.

Tillämpningsanvisning

Bland annat då det gäller s.k. rörliga arbetsgrupper som på grund av arbetets karaktär bor tillfälligt inkvarterade och som i takt med att arbetet framskrider flyttar från plats till plats, kan man på grund av omständigheterna bli tvungen att avvika från ovanstående bestämmelser om bostadens standard. Det blir då fråga om olika boendeformer anpassade efter förhållandena.

e) Specialbestämmelser

Personliga ärenden

Vid en lång arbetskommendering kommer arbetsgivaren och arbetstagarna sinsemellan överens om de grunder på vilka arbetstagaren separat i varje fall kan beviljas ledigt från arbetet för att kunna sköta nödvändiga personliga ärenden på hans eller hennes hemort, under förutsättning att beviljandet av ledigheten är möjligt utan att det stör arbetets regelbundna förlopp.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Om det på kommenderingsorten inte är möjligt att få bostad i närheten av arbetsplatsen och arbetstagaren på grund av detta måste bo över 5 kilometer från arbetsplatsen, betalas arbetstagaren ersättning för resekostnaderna. Ersättningens storlek bestäms i första hand av den avgift som uppbärs i allmänna kommunikationsmedel för sträckan i fråga. Är arbetstagaren på grund av bristande allmänna trafikförbindelser tvungen att anlita egen bil tillämpas avtalspunkten som gäller användning av egen bil.

Kostersättning

En arbetstagare som under arbete på kommenderingsorten får fri kost och bostad är för helg- och högtidsdagar berättigad till penningersättning för kost, ifall han eller hon så önskar.

Sjukhusdagpenning

Ordineras arbetstagare på kommenderingsorten sjukhusvård betalar arbetsgivaren i stället för dagtraktamente en sjukhusdagpenning om 2,52 euro per dygn fram till dess att arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjukdomstid på grund av denna arbetsoförmåga upphör. Arbetstagaren har emellertid inte ovan nämnda rätt ifall han eller hon genom en av arbetsgivaren bekostad försäkring är berättigad till ersättning för de avgifter som sjukhuset uppbär för vårddagarna.

Omotiverad frånvaro och dagtraktamente

I fall där arbetstagare utan godtagbar orsak är frånvarande från arbetet på kommenderingsorten förfars ifråga om dagtraktamente på följande sätt:

1. Dagtraktamente för lediga dagar

Om frånvaron direkt ansluter sig till en ledig dag strax före eller efter arbetsdagen utbetalas inget dagtraktamente för denna lediga dag.

2. Dagtraktamente för arbetsdag

Dagtraktamentets belopp för frånvarodagar minskas i förhållande till den tid arbetstagaren inte har utfört arbete.

Tillämpningsanvisning

Med godtagbar orsak avses i denna avtalspunkt en situation där frånvaron orsakats av arbetsgivarens tillstånd eller arbetstagarens sjukdom, reservövning, permittering eller annan godtagbar omständighet.

Som godtagbar orsak kan även anses försening, om den har förorsakats av oförutsedd skada på trafikmedel eller av från det normala avvikande störning i trafikförbindelserna.

Det går inte att ge någon allmän regel för hur lång en godtagbar försening kan vara. Saken ska sålunda avgöras från fall till fall.

Hemresor till påsk, midsommar och jul

Har arbetstagaren före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat oavbrutet i minst 3 veckor på kommenderingsorten är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar såvida detta inte hindras av arbetets tekniska art eller andra tvingande skäl. Härvid ersätter arbetsgivaren i enlighet med punkt a) resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen samt betalar ersättning för restiden under resan enligt punkt b) och dagtraktamente enligt stycke 1 eller 2 i punkt c) och nattresepenning enligt förutsättningarna i stycke 6 i sistnämnda punkt.

Det samma gäller också andra arbetstagare som arbetsgivaren sänder hem vid ovan nämnda helgdagar samt hemresa p.g.a. semester.

Tillämpningsanvisning

Beträffande de resor som avses i denna avtalspunkt gäller arbetsgivarens ersättningsskyldighet ända till arbetstagarens faktiska hem.

Arbetstagaren ska på begäran till arbetsgivaren ge en utredning om var hans eller hennes hem är beläget.

f) Begränsning

Utförs arbete på kommenderingsorten av Ortsbo eller annan arbetstagare som blivit anställd på platsen är han eller hon inte berättigad till förmånerna i detta moment.

Mom. 3. Arbetet utförs utanför verkstadsområdet på en plats från vilken arbetstagaren kan komma till sitt hem till natten.

Extra resekostnader

Arbetstagarens extra resekostnader ersätts. Parterna avtalar sinsemellan om ersättning för den tid som använts för resan.

Måltidsersättning

Då arbete som avses i detta moment utförs på en sådan plats att arbetstagaren av den anledningen till skillnad från det normala är förhindrad att under matpausen äta hemma eller vid verkstaden, betalas till arbetstagaren som måltidsersättning VA av det dagtraktamente som avses i andra stycket i punkt c) i moment 2, förutsatt att gratis måltid inte ges på arbetsplatsen.

Såvida annat inte har avtalats ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en andra måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i detta moment nämnda arbete inklusive resor har pågått i minst 12 timmar och han eller hon av den anledningen inte kan återvända hem förrän sent på kvällen och därför måste ordna även sin middag på motsvarande exceptionella sätt. I de nämnda 12 timmarna inbegrips även arbetstimmar som fullgjorts under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

Tillämpningsanvisning

Detta stycke tillämpas inte i de fall då arbetstagaren måste röra sig mellan arbetsplatser inom samma företag, när dessa arbetsplatser ligger på samma ort eller annars nära varandra och möjligheterna till kost samt bespisningsförhållandena på dessa arbetsplatser är likvärdiga.

Också i sådana fall där arbetstagaren på grund av arbete som nämns i detta moment kan återvända hem först sent på kvällen och han eller hon därför måste ordna även sin middag på motsvarande exceptionella sätt, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med måltidsersättning.

Om resan inte förutsätter faktisk övernattnings, men arbetstagaren ändå är på resa eller på kommanderingsorten minst 6 timmar mellan kl. 21.00 och 6.00, är han eller hon berättigad till ett dagtraktamente som bestäms enligt punkt c) i moment 2, men däremot inte till nattresepenning. Det sagda tillämpas dock inte på skiftarbete.

Mom. 4. Arbete utomlands

Vid arbete utomlands ska arbetsgivaren och arbetstagaren, i enlighet med de principer som förbunden gemensamt godkänt, före resan komma överens om lönevillkor, betalningssätt och andra ekonomiska förmåner för s.k. researbete i anslutning till anställningsförhållandet, om man inte tidigare har kommit överens om saken.

Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagaren ingår ett skriftligt avtal om villkoren i utlandskommenderingen.

Protokollsanteckning 1:

Arbetstagare ska inte utan eget samtycke sändas på kommandering utomlands ifall det inte är fråga om arbetstagare vars arbetsavtal förutsätter resor också till utlandet eller till vars normala arbetsuppgifter detta tidigare har hört eller ifall arbeidskommenderingen på grund av produktionstekniska skäl inte är brådskande.

Dagtraktamente

Dagtraktamentsbeloppet i respektive land är den summa som skattestyrelsen årligen fastställer.

Resereglemente

För en arbetsplats kan också fastställas ett resereglemente där bestämmelserna om ersättningar för arbetstagarens resekostnader vid utlandskommenderingar avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Förutsättningen är att förmånerna enligt resereglementet som helhet är i nivå med förmånerna i detta moment.

Ifall utförandet av arbetet varar minst två månader kan man lokalt komma överens om dagtraktamentets belopp med beaktande av lokala förhållanden och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt har vidtagit med tanke på vistelsen.

På researbete som utförs utomlands tillämpas i övrigt bestämmelserna i detta kollektivavtal såvida de inte strider mot lagstiftningen i ifrågavarande land.

16 § Övriga ersättningar och förmåner

Kommunfullmäktige eller kommunstyrelse

Mom. 1. Arbetsgivaren betalar

- a) Till arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse samt

Statliga o.d. val

- b) Till arbetstagare som är medlem i en för statliga eller kommunala val enligt lag utsedd valnämnd eller valbestyrelse.

För inkomstbortfall för ordinarie arbetstid till följd av fullmäktige- eller styrelsemöte (punkt a) eller nämnd- eller bestyrelsemöte (punkt b) en ersättning så att arbetstagaren tillsammans med det inkomstbortfall som kommunen ersätter åtnjuter fulla löneförmåner.

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

Bemärkelsedagar

Mom. 2. En arbetstagare som varit i företagets tjänst minst 3 månader i ett och samma anställningsförhållande har rätt till ledighet med lön motsvarande ordinarie arbetstid på sin 50- och 60-årsdag då bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt hans eller hennes **arbetsskiftsförteckning** är arbetsdag.

Uppbåd

Mom. 3. Arbetsgivaren betalar till arbetstagare som första gången deltar i uppbåd som krävs för värnpliktstjänstgöring i ersättning för uppbådsdagen ett belopp som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag.

Ifall arbetstagaren under uppbådsdagen också är i arbete får arbetstagaren dessutom lön för den tid han är i arbete.

Ersättning för uppbådsdag betalas endast för den dag då uppbådsförrättningen hålls.

Arbetstagare som deltar i separat läkarundersökning som hänför sig till uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid han på grund av undersökningen enligt godtagbar utredning varit tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

Repetitionsövningar

Mom. 4. Arbetsgivaren betalar lön för den tid arbetstagaren befinner sig på repetitionsövning så att arbetstagare med familj erhåller fulla löneförmåner och arbetstagare utan familj 2/3 av dessa då reservistlönen från staten medräknas

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas även på dem som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas för specialuppgifter inom befolkningsskyddet.

Begravnings- och bröllopsdag

Mom. 5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet den dag en nära anhörig begravs och på sin egen bröllopsdag.

Tillämpningsanvisning

Med nära anhörig avses här arbetstagares maka/make, sambo, barn och adoptivbarn, hans eller hennes föräldrar, mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makans/makens eller sambons föräldrar.

Mom. 6. De ovan i denna paragraf nämnda ersättningarna betalas enligt den i 9 § i kollektivavtalet nämnda medeltimförtjänsten.

Vård av sjukt barn

Mom. 7. Om ett barn under 10 år som är fast bosatt i sitt eget hem eller ett annat hem plötsligt insjuknar, betalas modern, fadern eller annan vårdnadshavare som är fast bosatt i samma hushåll som barnet och barnets moder eller fader ersättning för nödvändig, kort, tillfällig frånvaro för ordnande av vård för barnet eller för att vårda barnet enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal. En förutsättning för betalning av ersättning är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att om frånvaron lämnas en utredning enligt bestämmelserna angående utbetalning av lön för sjukdomstid. 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 tillämpning av detta moment jämföras studier med förvärvsarbete.

Med anledning av ett och samma insjuknande betalas ersättning endast till den ena vårdnadshavaren.

Tillämpningsanvisning

Frånvaron anses vara av i avtalet avsedd art då arrangerandet av barnets vård eller vården av barnet varat 1,2, 3 eller 4 dagar. En förutsättning för utbetalning av ersättning är att en likadan redogörelse för barnets sjukdom och den därav förorsakade frånvaron ges som enligt kollektivavtalet och inom företaget eventuellt tillämpad praxis fordras om arbetstagarens egen sjukdom. Frånvaro med lön på grund av barns sjukdom jämföras med dagar likställda med arbetade dagar som avses i semesterlagen.

Mom. 8. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) har rätt att vara borta från arbetet för att delta i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) avsedd vård eller rehabilitering av sitt barn eller i vårdhandledning, efter att på förhand överenskommit om frånvaron med arbetsgivaren.

Mom. 9. Mötesrepresentanten för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund har rätt att delta i representantmötet genom att vara frånvarande från arbetet vid tidpunkten för mötet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren har ingen lönebetalningsskyldighet för denna tid. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tidpunkten för mötet så snart som möjligt.

Körkort och behörighetsintyg

Mom. 10. 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 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 slutlikviden.

VI ARBETARSKYDD

17 § Arbetarskydd

Allmänna skyldigheter

Mom. 1. Arbetsgivaren ska på sätt som förutsätts i arbetarskyddslagen noga beakta allt som är nödvändigt för att skydda arbetstagaren mot olycksfall i arbetet eller av arbetet förorsakad ohälsa.

Arbetstagare ska på sätt som förutsätts i arbetarskyddslagen noga iaktta de skyldigheter som han eller hon enligt lagen eller kollektivavtalet förpliktats till samt använda föreskrivna skyddsanordningar mot olycksfall och ohälsa, liksom i övrigt iaktta tillbörlig försiktighet i arbetet.

Om en arbetstagare utifrån sin erfarenhet upptäcker att utförandet eller fullföljandet av ett arbete som anvisats arbetstagaren innebär en uppenbar fara för hälsa eller säkerhet, ska han eller hon utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendemannen om detta. Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att avlägsna faran eller, om detta inte omedelbart är möjligt, särskilda skyddsåtgärder.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagarens anmälningsskyldighet inverkar inte på skadeståndsansvaret, som enbart bestäms enligt bestämmelserna i lagen.

- Mom. 2. Vägran att utföra ett arbete för vilket inte har installerats säkerhetsanordningar vilka enhälligt föreslagits av en myndighet eller arbetarskyddschefen, ska inte anses som en vägran att utföra arbete som står i strid med kollektivavtalet.

Skyddsklädsel

- Mom. 3. Ifall det på basis av sakkunnigutlåtanden, statistik över arbetsolycksfall eller yrkessjukdomar, eller på annan motsvarande grund gemensamt kan konstateras att användning av särskild skyddsklädsel eller skyddsutrustning i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena, eller arbetstagaren i arbete där han eller hon till följd av arbetets beskaffenhet är utsatt för fuktighet, väta, drag, köld eller hetta eller starkt ljus eller annan farlig strålning, på det sättet effektivt kan skyddas mot men som dessa orsakar, införskaffar arbetsgivaren till arbetsplatsen dylik skyddsklädsel eller skyddsutrustning för arbetstagarens bruk, även om detta inte skulle vara nödvändigt enligt 15 eller 20 § i arbetarskyddslagen. Det ovan sagda avser inte sedvanliga arbetskläder.

Tillämpningsanvisning

1. Det samarbetsorgan som avses ovan är företagets arbetarskyddskommission. Också företagets hälsovårdspersonal ska ges möjlighet att uttala sin åsikt om den skyddsklädsel eller skyddsutrustning som föreslås bli anskaffad.
2. När bestämmelserna i 17 § 3 mom. i kollektivavtalet tillämpas ska huvudregeln vara att skyldigheten att skaffa skyddsklädsel eller skyddsutrustning bedöms enligt 15 § i arbetarskyddslagen (738/2002). Anskaffningsbeslutet fattas av arbetsgivaren efter att denne har konstaterat att förutsättningarna som nämns i lagen föreligger. Om arbetsgivaren anser att bestämmelserna i 15 § i arbetarskyddslagen inte är tillämpliga, men det på basis av statistik över arbetsolycksfall eller yrkessjukdomar, eller på annan motsvarande grund gemensamt i en arbetarskyddskommission konstateras att man även i andra än de i 15 § i

arbetarskyddslagen nämnda fallen genom att skaffa utrustning av nämnda typ väsentligt kan förbättra arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena i ett visst arbete, eller effektivt kan skydda arbetstagaren mot men som orsakas av de i avtalspunkten nämnda och till arbetets beskaffenhet anknutna specialfaktorerna, införskaffar arbetsgivaren för arbetstagarens bruk till arbetsplatsen den i kollektivavtalsbestämmelsen avsedda skyddsklädseln eller skyddsutrustningen.

Med gemensamt konstaterande avses i bestämmelsen att de olika grupperna som är representerade i samarbetsorganet är överens om anskaffningsförslaget.

Med sedvanlig skyddsklädsel avses kläder som arbetstagaren använder i arbetet för att skydda sina egna kläder eller sig själv mot nedsmutsning. Skyddsklädsel av nämnda typ omfattas inte alls av denna avtalspunkt.

Skyddsskor

Mom. 4. Vid en allmän upphandlingstidpunkt och efter att anställningsförhållandet varat fyra månader anskaffar arbetsgivaren på sin bekostnad ändamålsenliga skyddsskor för monteringsarbetares bruk i serviceverkstad, när arbetstagaren är anställd tills vidare eller har över ett års visstidsanställning.

Skyddsskorna skaffas genom engångsupphandling vid en allmän upphandlingstidpunkt som infaller två gånger per år med cirka ett halvt års intervall.

En monteringsarbetare har rätt att få nya skor till sitt förfogande ett år efter den föregående upphandlingen.

Till arbetstagare som blivit uppsagda eller sagt upp sig skaffas inte skor.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör innan 2 månader har gått från att skorna skaffades, är arbetstagaren berättigad och skyldig att lösa in skorna för deras restvärde, som är 50 % av anskaffningspriset. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlikviden.

Arbetstagaren är skyldig att använda de skaffade skyddsskorna i sitt arbete.

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att framföra sin åsikt om upphandlingstidpunkten och modellen angående skyddsskorna som skaffas.

Tillämpningsanvisning

Befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktig

Då omfattningen av den lediga tid som ska beviljas en arbetarskyddsfullmäktig fastställs utgår man från det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar. Antalet arbetstagare konstateras strax före valet av arbetarskyddsfullmäktig samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den så fastställda längden på befrielsen tillämpas fram till följande granskning.

Mom. 5. Om arbetstagaren i sitt arbete av arbetarskyddsskäl måste använda både glasögon och skyddsglasögon, är arbetsgivaren skyldig att med tre års intervall skaffa skyddsglasögon som slipats enligt arbetstagarens syn.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att arbetstagarens slipade skyddsglasögon skaffades, är arbetstagaren skyldig att lösa in skyddsglasögonen till deras anskaffningspris. Om anställningsförhållandet upphör av orsak som beror på arbetstagaren efter detta, dock innan det gått 11 månader från att skyddsglasögonen skaffades, är arbetstagaren skyldig att lösa in skyddsglasögonen till 50 % av deras anskaffningspris. Arbetsgivaren får kvitta restvärdet från slutlikviden.

Mom. 6. Ifall för produktionen viktiga kemikalier tas i bruk ska arbetsgivaren ta reda på i vilken mån de är hälsofarliga och sörja för nödvändiga skyddsåtgärder.

Mom. 7. Förbunden är ense om att verkstädernas arbetarskyddskommissioner, med beaktande av de av Centralkommissionen för arbetarskydd och Arbetshälsoinstitutet publicerade kontrollanvisningarna för arbetsplatsernas ergonomi, ska rikta central uppmärksamhet på undersökning av och effektiviserad kontroll av arbetshygien. I sitt arbete ska arbetarskyddskommissionerna särskilt rikta uppmärksamhet på att förebygga men som orsakas av os och andra gaser, rök, damm, inomhustemperatur och kemikaliska ämnen.

Monteringsarbete utomhus

Förbunden konstaterar att arbetstagare inte i onödan ska kommenderas att utföra monteringsarbeten utomhus i orimligt sträng kyla om det inte är möjligt att ordna med utrustning som underlättar arbetsförhållandena.

Kolosförgiftning

Mom. 8. För att förhindra fall av kolosförgiftning förpliktas arbetsgivaren att för arbetstagare som arbetsgivaren eller arbetstagaren anser vara utsatta för risk för kolosförgiftning och som önskar läkarundersökning bekosta en dylik undersökning minst två gånger per år.

VII SOCIALA BESTÄMMELSER

18 § Lön för sjukdomstid och under moderskaps- och faderskapsledighet

Ersättningsperiod

Mom. 1. Till arbetstagare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall varit oförmögen till arbete, betalar arbetsgivaren som lön för sjukdomstid full lön från början av den andra - eller den första om arbetsoförmågan förorsakats av arbetsolycksfall - av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Lön för sjukdomstid betalas för arbetsdagar under nedan angivna tidsperioder:

Anställningsförhållande som när arbetstagaren blir arbetsoförmögen oavbrutet varat i

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

Om den av sjukdomen förorsakade arbetsoförmågan fortgår minst sex (6) vardagar efter den dag arbetaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön även för karensdagen.

Arbetsgivaren betalar lön även för karensdagen om anställningsförhållandet då har fortgått minst 6 år.

Ifall en arbetstagare blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall under en arbetsdag, betalas han eller hon ersättning enligt medeltimförtjänsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under arbetsdagen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Denna tillämpningsanvisning iakttas i de fall då sjukfrånvaron tidigare endast har intygats med läkarintyg.

1. Arbetsoförmågan styrks genom läkarintyg som utfärdas av företagets företagsläkare eller genom något annat

läkarintyg som arbetsgivaren godkänner. Arbetstagaren bör i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare. Ett intyg på arbetsoförmåga utfärdat av en annan läkare än företagsläkaren som arbetsgivaren godkänt duger som grund för betalning av lön för sjukdomstid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete eller annan grundad anledning.

2. 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.
3. 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. Endast en läkare kan förnya intyget.
4. Sjukledighetsintyget är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg, om arbetsgivaren inte på motiverade grunder kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter ska i så fall i första hand redas ut lokalt mellan parterna. Ifall detta inte lyckas förs ärendet enligt den normala förhandlingsordningen på arbetsmarknaden till de myndighets- och expertorgan som behandlar sjukintyg.
5. Bestämmelsen i momentets 4:e stycke angående arbetsgivarens skyldighet att ersätta inkomstbortfall när en arbetstagare insjuknar under arbetsdagen betyder att ifall sjukdomen fortgår ska först följande arbetsdag anses vara karensdag.
6. Om arbetstagaren utan dröjsmål har anmält sin arbetsoförmåga och det inte finns oklarheter i grunderna för lön för sjukdomstid eller i lönebeloppet, bör det främsta förfaringssättet anses vara att arbetsgivaren till arbetstagaren betalar lön för sjukdomstid i anslutning till ordinarie lönebetalning, utan att vänta på dag-, moderskaps- eller faderskapspenning eller motsvarande ersättning.

Till sjukdomstiden räknas hela det arbetsskift som börjat den sista kalenderdagen av sjukledigheten.

Om arbetstagaren avsiktligt eller av vårdslöshet försummar att omedelbart meddela arbetsgivaren, börjar skyldigheten att betala lön från att meddelandet har lämnats.

Fall då lön för sjukdomstid förvägras

Lön för sjukdomstid betalas inte, om arbetstagaren förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Lön under moderskaps- och faderskapsledighet

- Mom. 2. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst 6 månader före nedkomsten betalas under moderskapsledigheten lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period räknat från början av moderskapsledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Om en kvinnlig arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern får hon på samma villkor en med moderskapsledighet jämförbar ledighet på 42 dagar i omedelbar anslutning till adoptionen, för vilken tid arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om moderskapsledighet.

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

Avdrag

- Mom. 3. Från lönen för sjukdomstid, moderskaps- eller faderskapsledighet avdras det som arbetstagaren får i dag-, moderskaps- eller faderskapspenning på grund av arbetsoförmåga eller nedkomst för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjukdomstid eller moderskaps- eller faderskapsledighet till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren på grund av en frivillig försäkring som han eller hon helt eller delvis bekostat själv.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för sjukdomstid eller moderskaps- eller faderskapsledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av denne/denna.

Om en arbetstagare själv är orsak till att moderskaps- eller faderskapspenning inte betalas ut eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för moderskaps- eller faderskapsledigheten dra av hela eller den del av moderskaps- eller faderskapspenningen som på grund av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

Anmälningsskyldighet

- Mom. 4. En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om att han eller hon insjuknat.

Sjukkassa

- Mom. 5. Om arbetstagare är medlem av en sjukkassa som erhåller understöd av arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid enligt 1 mom. på villkor att sjukkassan befrias från att betala arbetstagaren sjukpenning för den tid för vilken arbetsgivaren betalat lön enligt 1 mom. Ifall arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren enligt 1 mom. är skyldig att betala lön, svarar sjukkassan i enlighet med sina stadgar för betalningen av fortsatt sjukpenning.

Arbetsplatskassa

- Mom. 6. Om det på arbetsplatsen finns en kassa som lyder under sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. så att kassan betalar även den lön för sjukdomstid som förutsätts i 1 mom. och arbetsgivaren betalar kassan ett understöd som motsvarar kassans utgifter för ifrågavarande understöd som betalats utom ramen för sjukförsäkringslagens bestämmelser.

Ersättningsgrund

- Mom. 7. Lön för sjukdomstid och moderskaps- och faderskapsledighet beräknas utifrån medeltimförtjänst enligt 9 § i kollektivavtalet.

Ersättande arbete

- Mom. 8. Ifall en arbetstagare inte på grund av sjukdom eller olycksfall är helt arbetsoförmögen, kan han eller hon anvisas något annat än sitt ordinarie arbete; så kallat ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Tiden kan också utnyttjas till utbildning av arbetstagaren.

I läkarintyget som gäller arbetstagarens arbetsoförmåga ska beskrivas de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför för arbetets utförande. Arbetsgivarens beslut att anvisa arbetstagaren ersättande arbete ska grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Utförande av ersättande arbete ska grunda sig på procedurregler som har avtalats om på arbetsplatsen och på konsultation med företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds ges arbetstagaren tillfälle att diskutera med företagshälsovårdsläkaren.

Förebyggande av sjukfrånvaro

- Mom. 9. Förbunden vill göra de lokala parterna uppmärksamma på vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

19 § Läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

Mom. 1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare för inkomstbortfall om arbetstagaren under tiden för anställningsförhållandet genomgår undersökningar som avses i 4 § i statsrådets förordning om hälsoundersökningar i arbete som medför särskild fara för ohälsa (1485/2001), lagen om unga arbetstagare (998/1993) eller strålsäkerhetslagen (859/2018). Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar arbetstagaren förlorat på grund av undersökningen. Samma regel tillämpas även i de undersökningar som förutsätts i hälsovårdslagen och som sker i företaget samt som beror på överflyttning av arbetstagare inom företaget till en arbetsuppgift som kräver ett sådant läkarintyg.

Arbetsgivaren betalar också ersättning till arbetstagaren för nödvändiga resekostnader om arbetstagaren skickas till undersökningar som nämns i ovan nämnda lagrum eller remitteras till efterkontroll på grundval av undersökningarna. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren dessutom dagpenning.

Om undersökningen sker på arbetstagarens fritid, betalas till arbetstagaren i ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar minimidagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Skyldigheten att betala reseersättning och dagpenning gäller endast lagstadgade hälsoundersökningar som avses i första stycket i paragrafens moment 1. För hälsoundersökningar av detta slag ersätter arbetsgivaren resekostnader även då undersökningen sker på annan ort. Om undersökningen sker på annan ort betalar arbetsgivaren förutom ersättning för resekostnader även dagpenning. För läkarundersökningar som nämns i paragrafens moment 2 är arbetsgivaren endast skyldig att ersätta inkomstbortfallet, även om undersökningen sker på annan ort.

Läkarundersökningar som är nödvändiga för att konstatera en sjukdom

Mom. 2. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för tid som åtgår till läkarundersökning som är nödvändig för att konstatera en sjukdom samt till av läkare ordinerade laboratorie- och röntgenundersökningar eller därmed jämförbara undersökningar i anknytning till en sådan läkarundersökning, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstid.

Om en akut tandsjukdom medför att en arbetstagare är arbetsoförmögen innan behandlingsåtgärder vidtas och arbetsoförmågan fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för den tid som åtgår till behandlingsåtgärder, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstid. Arbetsoförmågan och behandlingens brådskande natur ska påvisas med intyg av tandläkaren.

Undersökningar under graviditet

Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare för inkomstbortfall under den tid som åtgår till undersökning som är nödvändig för anskaffande av sådant intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för erhållande av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstid.

En förutsättning för att ovan nämnda ersättningar ska betalas är att läkarundersökningen och andra eventuella undersökningar har ordnats så att arbetstid inte i onödan går förlorad.

- Mom. 3. Om arbetstagaren får lön för sjukdomstid för den tid som åtgår till läkarundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av denna paragraf. Ersättning betalas inte heller för läkarundersökning som sker på karensdag som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Nyanställning

- Mom. 4. Ifall en arbetstagare måste genomgå läkarundersökning vid nyanställning på grund av att arbetsgivaren har en läkarundersökning som villkor för att ett anställningsförhållande ska uppstå eller fortsätta, ersätts arbetstagaren för de kostnader läkarundersökningen och eventuella tillhörande laboratorie- och röntgenundersökningar medför samt för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid, om det inte gått att ordna mottagningstid utanför arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om en läkarundersökning utförs med stöd av en bestämmelse i lagen som förpliktar arbetsgivaren eller arbetstagaren, betalas ersättningen i enlighet med de bestämmelser som eventuellt ingår i lagen.

För inkomstbortfall till följd av läkarundersökning som utförs innan anställningsförhållandet börjar betalas ingen ersättning. I ett dylikt fall ersätts kostnaderna för undersökningen om den arbetsgivare som krävt undersökningen anställer arbetstagaren.

- Mom. 5. Ovan nämnda ersättningar för inkomstbortfall betalas enligt 9 §, och reseersättningar och dagpenning enligt 15 § i detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning

Ersättning för inkomstbortfall

Ersättning för inkomstbortfall bestäms enligt 9 § i kollektivavtalet. Utöver ersättning för inkomstbortfall är arbetsgivaren inte skyldig att betala ersättning för restimmar som avses i andra stycket i moment 1 och som överskrider ordinarie arbetstid.

Man bör försöka ordna de lagstadgade läkarundersökningarna som nämns i första stycket i moment 1 i paragrafen så att undersökningen inte hindrar arbetstagaren att hålla den veckovila som avses i arbetstidslagen.

Reseersättning och dagpenning

Ersättning för resekostnader samt dagpenning ska betalas så som föreskrivs i 15 § i kollektivavtalet. Enligt en tolkning som tillämpats på denna kollektivavtalsbestämmelse måste man alltså också avgöra innehållet i begreppet "annan ort". Det ska dock konstateras att avsikten inte är att man genom avtalet via detta begrepp ska hamna i en sådan situation där arbetstagaren för tiden som åtgår för en läkarundersökning på hemorten ska få en större ersättning än arbetstagaren skulle få i lön om han eller hon skulle vara i arbete under motsvarande tid på sin arbetsplats på en annan ort. Om kostnaderna som är avsedda att ersättas med dagpenning betalas enligt 15 § i kollektivavtalet, får arbetstagaren dagpenning eller matpenning beroende på hur lång tid undersökningen kräver.

Skyldigheten att betala reseersättning och dagpenning gäller endast undersökningar som avses i första stycket i paragrafens moment 1. För läkarundersökningar som nämns i paragrafens moment 2 är arbetsgivaren endast skyldig att ersätta inkomstbortfallet, även om undersökningen sker på annan ort.

Läkarundersökningar vid sjukdomsfall

Inkomstbortfall ersätts för tid som åtgår till läkarundersökningar som är nödvändiga för att konstatera en eventuell sjukdom eller fastställa vård samt till av läkare ordinerade laboratorie- och röntgenundersökningar i anknytning till läkarundersökningarna. Bestämmelsen innefattar också upprepade undersökningar som en konstaterad sjukdom kräver (t.ex. diabetes). Huruvida det är fråga om att konstatera en sjukdom eller fastställa vård, eller om en hälsoundersökning, avgörs i sista hand i enlighet med tolkningarna i sjukförsäkringen. I oklara fall baseras avgöranden enligt sjukförsäkringspraxis på huruvida personen själv har känt symptom som tyder på sjukdom (subjektiva symptom) när han eller hon har uppsökt läkare. En läkarundersökning där en person ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon, anses vara en undersökning som är nödvändig för att fastställa vård, varför ersättning för inkomstbortfall under den tid som åtgår till en sådan undersökning betalas.

Begränsningar i ersättning för inkomstbortfall

För tid som åtgår till åtgärder i anslutning till hälsovården betalas inte ersättning. För läkarundersökningar som hör till hälsovården föreligger inte sådant behov att trygga inkomst vid sjukdomsrisk som avses i avtalet. Av dessa åtgärder, som vanligen vidtas i ifrågavarande persons egna intressen, kan nämnas läkarundersökningar vars huvudsakliga syfte är att få ett intyg som behövs för att söka arbete eller studieplats, ansöka om körkort, pension, skattelättnad eller invalidvård eller någon annan dylik orsak. Hälsovården innefattar också allmänna undersökningar (t.ex. hjärt- lungröntgen, cancerundersökning) som görs med stöd av hälsovårdslagen. Dessa undersökningar ska i regel ordnas så att det är möjligt att delta i dem utanför arbetstid. I undantagsfall kan dock arbetstagare ersättas för inkomstbortfall för tid som åtgår till separat undersökning som utförs för att uppfylla lagstadgad undersökningsskyldighet, om arbetstagaren på grund av giltigt hinder (t.ex. sjukdom) är förhindrad att delta i allmän undersökning när denna verkställs.

På arbetstid utförd läkarundersökning för konstaterande av sjukdom

Arbetstagaren ska alltid försöka ordna i moment 2 nämnd läkarundersökning utanför arbetstid. Arbetsgivaren är endast skyldig att betala ersättning för inkomstbortfall om arbetstagaren inte har kunnat få mottagningstid utanför arbetstid. Dessutom ska det krävas att det gäller ett fall där det har varit nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning.

I andra än akuta nödfall som kräver omedelbar läkarvård ska det krävas att arbetstagaren endast bokar mottagningstid på arbetstid om läkarmottagning inte inom rimlig tid kan fås utanför arbetstid. En rimlig minimiväntetid torde i normala fall kunna anses vara en vecka, om inte sjukdomens art kräver annat.

Anmälningsskyldighet

För att undvika oklarheter bör i allmänhet förutsättas att arbetstagaren för att erhålla ersättning i förväg meddelar arbetsgivaren om sin avsikt att genomgå en läkarundersökning som här avses, samt att han eller hon ger en tillförlitlig förklaring till varför det inte gått att få mottagningstid utom arbetstid under sådan rimlig tidsperiod, som ovan relaterats. Förhandsanmälan ska ges i så god tid att det är möjligt att övervaka tumregeln om en veckas minimiväntetid. En annan förutsättning för att inkomstbortfall ska ersättas är att arbetstagaren uppvisar en tillförlitlig utredning om läkarundersökningen, t.ex. ett läkarintyg eller ett kvitto på läkararvodet.

Enligt en allmänt accepterad rättsprincip bör det ytterligare anses att arbetsgivaren inte är skyldig att ersätta inkomstbortfall om arbetstagaren förorsakat sjukdomen uppsåtligen, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Undvikande av onödig förlust av arbetstid

Bestämmelsen i fjärde stycket av paragrafens moment 2 avser inte att ingripa i arbetstagarens rätt att fritt välja sin läkare. Dessa ersättningsbestämmelser får emellertid inte leda till en sådan praxis att arbetstagaren enkom väljer en läkare på annan ort eller anlitar en sådan läkare vars tjänster arbetstagaren inte kan utnyttja utanför sin egen ordinarie arbetstid. Det har med andra ord förutsatts att arbetstagaren i första hand utnyttjar de tjänster läkarna på den egna orten tillhandahåller, och såvida det är möjligt utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid. Likaså har det förutsatts att arbetstagaren inte i onödan vänder sig direkt till en specialläkare för undersökning, om specialläkare endast finns på annan ort. I oklara fall kan man även här få vägledning av de principer som tillämpas inom sjukförsäkring.

Laboratorie- och röntgenundersökningar

En förutsättning för att inkomstbortfall för tid som åtgår till laboratorie- eller röntgenundersökning ska ersättas är att dessa undersökningar ordinerats av läkare och att de ingår som en del av läkarundersökningen. Dessutom ska det förutsättas att det är fråga om ett laboratorium eller röntgeninstitut som godkänts av medicinalstyrelsen. Om nämnda laboratorie- eller röntgenundersökningar inte sker omedelbart i anslutning till läkarundersökning, kommer ersättning för inkomstbortfall för tid som åtgår till dem ifråga endast i undantagsfall eftersom dylika tjänster i allmänhet finns att tillgå även utanför arbetstid. Det ska beaktas att tidpunkten för undersökningen även kan bestämmas av undersökningens art eller av fasta som föregår undersökningen, såsom fallet är vid t.ex. laboratorieundersökning av diabetespatient eller röntgenundersökning av magsäcken.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet omfattar inte de fall då arbetstagaren intagits på sjukhus för observation eller undersökning och inte heller egentlig läkarbehandling, såsom t.ex. periodvis återkommande läkarbehandlingar eller vanlig tandvård.

I det andra stycket av moment 2 i denna paragraf ingår bestämmelser om förutsättningarna för ersättning av tandläkarvård på grund av akut tandsjukdom som orsakar arbetsoförmåga. Det i bestämmelsen avsedda behovet av behandling ska vara akut. Detta har i bestämmelsen angetts med uttrycket "innan behandlingsåtgärder vidtas". Bestämmelsen förutsätter dessutom att vård av den akuta tandsjukdomen fordras samma dag eller under samma arbetsskift.

Behandling på grund av akut tandsjukdom ersätts enligt överenskommelse för tid som åtgår till läkarundersökning och till av läkare ordinerad laboratorie- eller röntgenundersökning i anslutning till läkarundersökningen.

20 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad grupplivförsäkring för arbetstagarna på det sätt som överenskommits mellan centralorganisationerna.

21 § Semester

Semester och semesterlön

Mom. 1. Arbetstagare får semester enligt semesterlagen. Arbetstagaren har rätt att få två vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad. Arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år har rätt till två och en halv vardag semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Semesterlön och semesterersättning beräknas i enlighet med det av förbunden 9.3.2006 undertecknade semesterlöneavtalet.

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

Mom. 2. När semesterns längd fastställs anses även de arbetsdagar under vilka arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete på grund av resa som skett på arbetsgivarens order som likställda med arbetade dagar.

Också den tid för vilken en arbetstagare beviljas befrielse från arbetet för att delta i AKT:s representantmöte eller fullmäktige- eller styrelsemöten anses likställd med tid i arbete. Likställd med tid i arbete anses ytterligare den tid för vilken befrielse har getts för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s representant- eller fullmäktigemöte. När arbetstagaren ansöker om befrielse ska han eller hon uppvisa en behörig utredning om den tid han eller hon behöver för att delta i mötet.

Semesterpremie

Mom. 3. Till arbetstagare som återvänder från semester betalas i semesterpremie 50 % av arbetstagarens semesterlön.

Hälften av semesterpremien betalas som förskott i anslutning till betalningen av semesterlönen. Denna del berörs inte av nedan nämnda förutsättningar för erhållandet av semesterpremie.

Tillämpningsanvisning

Ifall arbetsgivaren säger upp arbetstagarens anställningsförhållande av annan än på arbetstagaren beroende orsak så att anställningsförhållandet upphör under semesterperioden, betalas semesterpremie också för semesterersättningen.

Ett villkor för att få semesterpremie är att arbetstagaren börjar sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast när semestern är slut.

Semesterpremie betalas dock om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att infinna sig i arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämställs med de situationer då arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning är att arbetstagaren återvänder till arbetet efter vårdledigheten i enlighet med anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller i enlighet med senare av grundat skäl gjord ändring i anmälan.

Tillämpningsanvisning

Om ovan nämnda hinder föreligger på den dag som utgör förutsättning för erhållandet av semesterpremie, betalas semesterpremie oberoende av om arbetstagaren efter att hindret försvunnit återvänder till arbetet eller inte.

Om arbetsgivaren av annan än på arbetstagaren beroende orsak har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal att upphöra under semestern så att arbetstagaren på grund av att anställningsförhållandet upphört är förhindrad att återkomma till arbetet efter semestern, förlorar inte arbetstagaren på denna grund sin rätt till semesterpremie.

Protokollsanteckning:

Om försummelse att iaktta **arbetsskiftsförteckningen** framkommer endast antingen före eller efter semestern, gäller förlusten av semesterpremien endast hälften av den semesterpremie som betalas efter semestern.

Semesterpremien betalas senast på den femte allmänna bankdagen som följer på arbetstagarens återgång till arbetet. Om semestern är uppdelad betalas efter varje del av semestern en motsvarande del av semesterpremien, varvid det som bestäms ovan i stycke 1–4 ska tillämpas på motsvarande sätt. Det i stycke 2 ovan nämnda förskottet betalas dock endast efter den längsta semesterdelen.

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 är berättigad till.

Arbetstagare som på grund av att han inträder i aktiv tjänst annars skulle förlora sin semesterpremie enligt kollektivavtalet, har rätt till semesterpremie om han fullgjort sin värnplikt i reguljär trupp och återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009).

Det semesterpremiebelopp som ska betalas till den som återvänder till arbetet efter fullgjord värnplikt beräknas enligt procenttalet i kollektivavtalet av den semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han trädde i tjänst. Om han trätt i tjänst omedelbart efter semestern beräknas semesterpremien på motsvarande sätt utifrån det sammanlagda beloppet av den semesterlön och semesterersättning som betalats till arbetstagaren.

Arbetstagarens rätt till semesterpremie får inte kränkas genom att man utnyttjar uppsägning under semesterperioden på ett sätt vars uppenbara avsikt är att undvika att betala semesterpremie.

Protokollsanteckning:

Utöver det ovanstående ger förbunden anvisningar om detaljerna i tillämpningen av semesterpremiebestämmelsen i cirkulär.

Ersättning för extra lediga dagar

Mom. 4. För extra lediga dagar enligt 7 a § i semesterlagen (162/2005) betalas en ersättning som motsvarar lönen enligt medeltimförtjänsten.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

22 § Lönebetalning

Arbetstagaren ska ges lönespecifikation så snart som möjligt efter lönebetalning, dock senast före följande lönebetalning.

23 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivaren uppbär, om arbetstagaren gett sin fullmakt till det, medlemsavgifter till ett sådant fackförbund som är part i detta kollektivavtal och överför dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som anvisats av respektive förbund. Innehållningen verkställs på det sätt som särskilt överenskommits i det av centralorganisationerna 13.1.1969 undertecknade avtalsprotokollet. Till arbetaren ges vid kalenderårets utgång eller då anställningsförhållandet upphört för beskattningen ett intyg över det innehållna beloppet.

24 § Möten på arbetsplatsen och informationsverksamhet

- Mom. 1. Varje registrerad underförening till förbund som är part i kollektivavtal som tillämpas på arbetsplatsen, dess avdelning på arbetsplatsen, arbetslag eller motsvarande har möjlighet att utanför arbetstid (före arbetstidens början, under matrast eller omedelbart efter arbetstidens slut, samt vid särskild överenskommelse även under veckovilan) arrangera möten i ärenden som gäller arbetsplatsens arbetsförhållanden, på följande villkor:
- a) Om möte på arbetsplatsen eller annan plats som avses i detta avtal ska överenskommas med arbetsgivaren om möjligt 3 dagar före mötet.
 - b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan plats inte finns ska man vid behov genom förhandlingar försöka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats ska man bland annat fästa uppmärksamhet vid att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.
 - c) Den organisation som reserverat möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande vid mötet.
 - d) Mötets arrangör har rätt att till mötet inbjuda representanter för förbund som utgör part i kollektivavtalet samt representanter för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.

Tillämpningsanvisning

En förutsättning för möten på arbetsplatsen är bl.a. att man med arbetsgivaren kommer överens om att arrangera mötet. Huvudregeln är att överenskommelsen ska träffas minst 3 dagar före mötet. Endast i det fall att orsaken till mötet uppkommit i ett så sent skede att det inte är möjligt att följa ovannämnda tidsgräns kan anhållan framföras även senare. Endast om mötet arrangeras under de förutsättningar som nämns i kollektivavtalet har mötesarrangörerna rätt att bjuda in representanter för förbund som utgör part i kollektivavtalet samt representanter för sådant förbunds underförening eller för vederbörande centralorganisationer.

25 § Utbildningsverksamhet

Angående utbildningsverksamhet följs det avtal om utbildningsverksamhet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf.

I de fall då arbetsgivaren enligt nämnda avtal ska ersätta inkomstbortfall betalas ersättningen med den i 9 § i kollektivavtalet nämnda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

26 § Förtroendemän

Mom. 1. I fråga om förtroendemän följs förtroendemannaavtalet som förbunden ingått.

Mom. 2. För skötseln av förtroendemannauppgifter ordnas för huvudförtroendemannen regelbundet återkommande befrielse från arbetet så som förutsätts i 8 § i förtroendemannaavtalet, enligt följande:
Antal arbetstagare på arbetsplatsen Regelbundet återkommande befrielse från arbetet/vecka

5–9	2 h
10–19	3 h
20–49	6 h
50–100	10 h
över 100	13 h

Ovan nämnda befrielsetabell ändras och lyder fr.o.m. 1.1.2021 på följande sätt:

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 flera	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.

Tillämpningsanvisning

1. Ovanstående tabell som anger den tid förtroendemannen är befriad från arbete baserar sig på en veckoarbetstid av normal längd. Om förkortad arbetsvecka tillämpas på arbetsplatsen ändras tidslängden för den regelbundet återkommande befrielsen från arbetet i samma proportion.

Om man innan detta kollektivavtal träder i kraft på arbetsplatsen har beviljat huvudförtroendemannen mer långtgående förmåner angående befrielse från arbetet, ändras dessa inte under avtalsperioden.

Protokollsanteckning:

Förbunden konstaterar att förtroendemannen, då han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter under den regelbundet återkommande befrielsen från arbetet, i första hand ska vara anträffbar för arbetstagarna på arbetsplatsen.

Om det på arbetsplatsen i direkt anslutning till arbetstagarnas anställningsförhållanden uppstår brådskande ärenden som inte kan skötas på annat sätt och som kräver att huvudförtroendemannen tillfälligt avlägsnar sig från arbetsplatsen under tiden för befrielse, ska förtroendemannen före frånvaron meddela sin närmaste chef om frånvaron samt om dess syfte och längd.

För att underlätta en snabb och flexibel lösning av anställningsfrågor som kräver ett lokalt förhandlingsförfarande bör huvudförtroendemannens verksamhetsförutsättningar utvecklas genom att man på sätt som lämpar sig för förhållandena ger honom eller henne möjlighet att utnyttja telefon i skötseln av förtroendemannauppgifterna.

Protokollsanteckning:

Ifall det enligt 3 § 3 mom. i förtroendemannaavtalet mellan förbunden har överenskommit att det i företaget väljs en gemensam huvudförtroendeman för chaufförer och montörer och en avdelningsförtroendeman för verkstaden, tillämpas bestämmelserna i denna paragraf på avdelningsförtroendemannen.

Mom. 3. När längden av den lediga tid som ska beviljas huvudförtroendemannen fastställs konstaterar man antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före valet av huvudförtroendeman samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den så fastställda längden på befrielsen tillämpas fram till följande granskning.

Mom. 4. Huvudförtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om arbetstagarna vid företaget:

A. Personuppgifter:

1. Arbetstagarens efternamn och samtliga förnamn
2. Anställningsdatum för nya arbetstagare samt vid uppsägning och permittering för samtliga arbetstagare
3. Den avdelning arbetstagaren organisatoriskt tillhör
4. Lönegrupp eller motsvarande till vilken arbetstagaren eller det arbete han eller hon utför hänförs.

Uppgifterna i punkt 1, 3 och 4 lämnas en gång per år; första gången efter att de av kollektivavtalet föranledda ändringarna genomförts i företaget, och då beträffande de arbetstagare som vid denna tidpunkt är anställda i företaget. För nya arbetstagare lämnas uppgifterna i punkt 1–4 antingen separat för var och en omedelbart efter anställningen eller periodvis, dock minst en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifter om anställningsdatum för samtliga arbetstagare.

B. Statistiska löneuppgifter:

1. Medeltimförtjänst exklusive separata skift- och miljö tillägg samt söndags- och övertidsförhöjningar
 - a) i tidsarbete
 - b) i ackordsarbete
 - c) i blandackords- och premiearbete samt
 - d) oberoende av löneform
2. Medeltimförtjänst inklusive separata skift- och miljö tillägg, exklusive söndags- och övertidsförhöjningar
3. Medeltimförtjänst inklusive separata skift- och miljö tillägg och söndagsförhöjningar, men exklusive övertidsförhöjningar
4. Genomsnittlig total timförtjänst, vilken inkluderar alla utbetalda löner för utförd arbetstid, även övertidsförhöjningar.

Ovannämnda uppgifter om medeltimförtjänst ges per lönegrupp, separat för män och kvinnor och separat för olika lönegrupper (1–5) samt för alla lönegrupper totalt för varje kvartal efter att lönestatistiken för arbetsplatserna har färdigställts.

Huvudförtroendemannen har också rätt att få uppgifter om utförda arbetstimmar och om den procentuella fördelningen av arbetstimmarna enligt avlöningsform (tids-, ackords- samt blandackord- och premiearbete) samt om övertidens procentuella andel av alla arbetstimmar.

Uppgifterna gäller endast fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år. Uppgifter ges inte för lönegrupper med färre än 6 arbetstagare.

C. Arbetskraftsuppgifter

Förtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetstagare, studerande, praktikanter och eventuella deltidsanställda arbetstagare (separat för män och kvinnor) inom företaget eller på arbetsplatsen samt om fördelningen av arbetskraften på olika slag av arbetsskift. Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan period som kan anses betecknande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

Prissättningsgrunder o.d.

Mom. 5. Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med företagets gällande system för prissättning av arbete, såsom prissättningsgrunderna för prestationslönearbete, och med reglerna för fastställande och beräkning av miljö tillägg inom olika avlöningsformer.

Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Mom. 6. Av fackförbundet vald huvudförtroendeman har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktig enligt lagen har att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete och med förteckningen över förhöjda löner vid sådant arbete.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Mom. 7. De uppgifter som huvudförtroendemannen med stöd av det ovan nämnda får tillgång till för att utföra sina åligganden är konfidentiella.

Utbildning

Mom. 8. Förtroendemannen får ersättning för det inkomstbortfall som uppstår då han eller hon deltar i utbildning som arrangeras av arbetsgivaren eller arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans.

När semesterns längd fastställs räknas all sådan till utbildning använd tid som varat högst en månad åt gången som likställd med tid i arbete.

27 § Anlitande av utomstående arbetskraft

Vid anlitandet av utomstående arbetskraft tillämpas det avtal som förbunden undertecknade 12.2.1995.

28 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

Förhandlingsskyldighet

Mom. 1. Om meningsskiljaktigheter uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande tillämpningen eller tolkningen av detta avtal eller i fråga om brott mot avtalet, ska tvisten om möjligt avgöras på arbetsplatsen genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagare. Förhandlingar ska inledas så fort som möjligt och senast en vecka efter att förslag om förhandlingar framställts. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål. Arbetsnedläggelse eller annan åtgärd i syfte att med anledning av förhandlingarna utöva påtryckning på motparten, eller störning av det regelbundna arbetet, får inte vidtas. Om frågan inte kan klaras upp på arbetsplatsen, kan den underställas de aktuella förbunden för avgörande. Om den ena av de lokala parterna vill underställa frågan förbunden för avgörande ska över ärendet uppgöras en promemoria som båda parter undertecknar och som redogör för den fråga som lett till meningsskiljaktigheten samt vardera partens ståndpunkt med detaljerade motiveringar. Båda lokala parterna ska få ett exemplar av promemorian.

Protokollsanteckning:

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

- ansvarsområdet och fullmakterna i anställningsfrågor för de personer, särskilt förtroendemän och arbetsledare, som är verksamma på olika nivåer i den förhandlingsordning som bestäms genom kollektivavtalet, preciseras och deras centrala betydelse understryks
- utredningen av en meningsskiljaktighet som kräver omedelbar och snabb lösning ska påbörjas så snart meningsskiljaktigheten uppstått
- resultaten av en förhandling på arbetsplatsen konstateras i varje skede av förhandlingen, och förhandlingsresultatet som uppnåtts i de viktigaste frågorna som är av principiell betydelse eller som gäller flera arbetstagare eller en arbetsgrupp antecknas på ett lämpligt sätt

- nya arbetstagare ges tillfälle att delta i en systematisk presentation av företaget och dess anställningsförhållanden.

För förhandlingarna mellan förbunden gäller vad som stadgas i det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna.

Arbetsdomstol

Mom. 2. Meningsskiljaktigheter som beror på detta avtal och som parterna inte har nått förlikning om med iakttagande av ovan i moment 1 nämnda förfarande hänskjuts till arbetsdomstolen för avgörande.

29 § Avtalets giltighetstid

Avtalet är i kraft t.o.m. den 31 januari 2023 och därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF
BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL
SERVICEVERKSTÄDERNAS KOLLEKTIVAVTAL

Tid: 28.1.2020

Plats: Bil- och transportbranschens Arbetarförbund AKT rf, Helsingfors

Närvarande:	Marko Piirainen	AKT
	Pekka Lehtonen	AKT
	Harri Pasanen	AKT
	Jyrki Halvari	AKT
	Mari Vasarainen	ALT
	Petri Verronen	ALT
	Markus Alopaeus	ALT
	Sanna Penttilä	ALT
	Janne Vuorenmaa	ALT

1 § AVTALSPERIOD

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf har 27.1.2020 upphävt uppsägningen av kollektivavtalet för serviceverkstäderna som förbundet ingick 17.1.2020. Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf har godkänt upphävningen av uppsägningen.

Konstaterades att giltighetstiden för det kollektivavtal för serviceverkstäder som Biltrafikens Arbetsgivarförbund rf och Bil- och Transportbranschens arbetarförbund AKT rf ingick 31.1.2017 löper ut 31.1.2021.

Man beslutade att förnya ovan nämnda kollektivavtal för perioden 1.2.2021–31.1.2023.

2 § LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2020

Lönerna höjs 1.2.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 21 cent per timme.

Lönerna enligt kollektivavtalet för unga (6 § 3 mom.) och studerande (6 § 4 mom.) höjs från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds 1.2.2020 eller närmast detta datum med en allmän förhöjning som uppgår till 1,3 procent.

2.1.2. År 2021

Lönerna höjs 1.2.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,0 procent.

Den procentuella allmänna förhöjning omvandlas till cent utgående från biltrafikens gemensamma STA-tal (ordinarie arbetstid) för arbetstagarna (IV/2018 16,25 €/h) i den färskaste tillgängliga lönestatistiken. Den allmänna löneförhöjningen för unga (6 § 3 mom.) och elever (6 § 4 mom.) enligt kollektivavtalet för serviceverkstäder genomförs som procentuell.

2.1.3. År 2022

Man förhandlar om den allmänna löneförhöjningen som träder i kraft 1.2.2022 senast 31.1.2022. Den allmänna förhöjningen är minst det matematiska medelvärdet av löneförhöjningarna i kontrollgruppbranscherna.

Lönerna höjs 1.2.2022 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 31.01.2022 och de förhöjningar som enligt dessa avtal har genomförts eller ska genomföras 1.11.2021–31.10.2020, med beaktande av förhöjningsperiodernas längd (två decimaler):

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

På kontrollgruppbranschernas allmänna förhöjningar läggs eventuella lokala företagsspecifika eller andra motsvarande potter.

Från de avtalsenliga förhöjningarna i kontrollgruppbranscherna dras av den procentuella kostnadseffekten, med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om kollektivavtalsändringarna med kostnadseffekter och som de har fastställt i sina kollektivavtalslösningar.

Om man i kontrollgruppbranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter som inte beror på en beräknad flytt av avtalsförhöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas ett matematiskt medelvärde för alla fyra kontrollgruppbranscher. En kalkylenlig engångspott delas till de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal vid tidpunkten för den allmänna förhöjningen (avrundning till hela euron och i förhållande till deltidsanställdas arbetstid). Om en uppgörelse i förhandlingarna gällande någon av jämförelsebranscherna inte nåts för den ifrågavarande tiden 31.1.2022, lämnas den också utanför divisorn i beräkningen av engångspotten.

Om en förhandlingslösning för den ifrågavarande perioden inom någon bransch saknas 31.1.2022 eller om den allmänna förhöjningen enligt ovan nämnda principer i någon bransch är noll eller negativ beaktas den branschen inte vid uträkningen av den allmänna förhöjningen 1.2.2022.

Om en förhandlingslösning inte nåtts i någon av kontrollbranscherna senast 31.1.2022 kommer parterna överens om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna samt tidpunkten och sättet för genomförande av lönejusteringarna.

Den procentuella allmänna förhöjning som den ovan nämnda uträkningen ger vid handen omvandlas till cent utgående från biltrafikens gemensamma STA-tal (ordinarie arbetstid) för arbetstagarna (IV/2018 16,25 €/h) i den färskaste tillgängliga lönestatistiken. Den allmänna löneförhöjningen för unga (6 § 3 mom.) och elever (6 § 4 mom.) enligt kollektivavtalet för serviceverkstäder genomförs som procentuell.

Om förbunden inte når enighet om den allmänna förhöjningens belopp senast 31.1.2022 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 15.2.2022.

2.2. Höjning av kollektivavtalets tabellöner

2.2.1. 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.

2.2.2. År 2021

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

Dessutom höjs tabellönerna 1.10.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

2.2.3. År 2022

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

Dessutom höjs tabellönerna 1.10.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 0,15 procent.

3 § DAGPENNING

Dagpenning enligt kollektivavtalet räknat från 1.2.2020 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden är:

- Full dagpenning	43,00 €
- Partiell dagpenning	20,00 €
- Nattresepenning	14,00 €

Dagpenningen i kollektivavtalet granskas 1.2.2021 och 1.2.2022 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt den praxis som tidigare tillämpats mellan förbunden.

4 § TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

De avtalade textändringarna har markerats i kollektivavtalet för serviceverkstäderna och de träder i kraft 1.2.2020 eller vid en tidpunkt som senare antecknas i kollektivavtalet.

5 § ARBETSGRUPPER

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att senast 31.5.2020 ändra det s.k. Lonka-avtalet som är en del av kollektivavtalet för serviceverkstäderna så att informationsförmedlings- och kontrolluppgifterna som tidigare tillhörde NTM-centralerna ersätts med informationsutbytesförpliktelser som omfattar de företag som förlorat ett anbudsförfarande, arbetstagare som sagts upp enligt Lonka-avtalet och de vinnande företagen.

6 § AVTALETS GILTIGHET

Avtalet är i kraft t.o.m. 31.1.2023 och även därefter ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast en månad innan det utgår.

7 § 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

Petri Verronen

Protokollet justerat och godkänt av

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

Mari Vasarainen

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

Marko Piirainen Harri Pasanen

BILAGA

LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE I SERVICEVERKSTÄDER INOM DEN KOMMUNALA AVTALSTRAFIKEN I HUVUDSTADSREGIONEN

1. Tillämpningsområdet för lönebilagan

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare i serviceverkstäder vid de bussbolag som trafikerar rutter i kommuner som är medlemmar i Samkommunen Helsingforsregionens trafik (HRT) och som idkar lokal- och närtrafik inom dessa kommuner i form av kommunal HRT-avtalstrafik.

Protokollsanteckning:

Ändringen av tillämpningsområde tillämpas på nya HRT-anbudsgångar som verkställs 1.2.2020 eller senare och på nya trafikeringsavtal som HRT ingår på basis av dessa anbudsförfaranden. Ändringen av tillämpningsområdet medför inte ändringar i de löner som iakttas när ändringen träder i kraft 1.2.2020.

2. Minimitimlöner

Minimitimlöner för arbetstagare som fyllt 18 år finns i slutet av bilagan.

Om bussbolaget utöver ovan nämnda trafik idkar minst 20 % annan trafik, bildas en bolagsspecifik lönetabell i förhållande till andelarna trafik som bolaget idkar. Om den kommunala avtalstrafikens andel är mindre än 20 %, iakttas lönebestämmelserna i 6 § i kollektivavtalet.

3. Genomförandet av löneförhöjningarna

Konstaterades att en följd av att förhöjningen av minimilönerna relativt sett är större än den allmänna förhöjningen är att skillnaderna mellan lönegrunder och verkliga inkomster kommer att minska.

Det att förhöjningen av lönegrunderna relativt sett är större än den allmänna förhöjningen leder inte till att lönerna i tim- eller prestationslönearbete höjs mera än den allmänna förhöjningen, om lönerna höjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

4. Övriga arbets- och lönevillkor

Om inte något annat har avtalats i denna bilaga iakttas kollektivavtalet för serviceverkstäder, som ingåtts mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund r.f. och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf.

Löner för arbetstagare i serviceverkstäder inom den kommunala avtalstrafiken i huvudstadsregionen (€/h)

Lönegrupp

1	14,95
2	15,21
3	15,62
4	16,35
5	17,34
6	18,39

Från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds **1.10.2020** eller närmast detta datum (€/h)

Lönegrupp

1	14,97
2	15,23
3	15,64
4	16,37
5	17,37
6	18,42

BILAGA

LÖNEBILAGA FÖR ARBETSTAGARE I SERVICEVERKSTÄDER INOM DEN KOMMUNALA AVTALSTRAFIKEN I ÅBO

1. Tillämpningsområdet för lönebilagan

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare i serviceverkstäder till den del som dessa arbetstagare är anställda av bussbolag som trafikerar rutter i Åbo stad och arbetar i service- och reparationsuppgifter med fordonsparken som utnyttjas i den lokaltrafik som bedrivs i form av kommunal avtalstrafik.

Ifrågavarande punkt ändras i de trafikavtal som kollektivtrafiknämnden för Åbo stadsregion ingått 1.2.2020 eller senare.

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare i serviceverkstäder till den del de är anställda av bussbolag som trafikerar rutter i Åbo, **S:t Karins, Lundo, Nådendal, Reso och Rusko** och arbetar i service- och reparationsuppgifter med fordonsparken som utnyttjas i den lokaltrafik som bedrivs i form av kommunal avtalstrafik enligt avtal med **kollektivtrafiknämnden för Åbo stadsregion.**

2. Lönetabeller

Lönetabellerna finns i slutet av bilagan.

Om bussbolaget utöver ovan nämnda trafik idkar minst 20 % annan trafik, bildas en bolagsspecifik lönetabell i förhållande till andelarna trafik som bolaget idkar. Om den kommunala avtalstrafikens andel är mindre än 20 %, iakttas lönebestämmelserna i 6 § i kollektivavtalet.

3. Genomförandet av löneförhöjningarna

Konstaterades att en följd av att förhöjningen av minimilönerna relativt sett är större än den allmänna förhöjningen är att skillnaderna mellan lönegrunder och verkliga inkomster kommer att minska.

Det att förhöjningen av lönegrunderna relativt sett är större än den allmänna förhöjningen leder inte till att lönerna i tim- eller prestationslönearbete höjs mera än den allmänna förhöjningen, om lönerna höjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

4. Införandet av lönebilagan

Om företagen har tillämpat lönearrangemang som överstiger serviceverkstädernas kollektivavtal upphör de att gälla genom införandet av denna lönebilaga.

5. Övriga arbets- och lönevillkor

Om inte något annat har avtalats i denna lönebilaga iakttas kollektivavtalet för serviceverkstäder, som ingått mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund r.f. och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf.

Löner för arbetstagare i serviceverkstäder inom den kommunala avtalstrafiken i Åbo stad

Minimitimlöner för arbetstagare som fyllt 18 år är:

Lönegrupp

1	14,56
2	14,81
3	15,17
4	15,87
5	16,79
6	17,80

Från ingången av den lönebetalningsperiod som inleds **1.10.2020** eller närmast detta datum (€/h)

Lönegrupp

1	14,58
2	14,83
3	15,19
4	15,89
5	16,82
6	17,83

BILAGA

ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT SOM SKA IAKTTAS VID KONKURRENSUTSÄTTNING AV FÖRETAG INOM BUSSTRAFIKEN

1 §

Avtalets tillämpningsområde

Personalens ställning och anställningsvillkor bestäms på basis av avtalet när ändringen baserar sig på konkurrensutsättning av linjetrafik enligt trafikavtalsförordningen som leder till ensamrätt att sköta den konkurrensutsatta linjetrafiken och som genomförs av eller på uppdrag av följande kommunala myndigheter som avses i 14 § 1 mom. i kollektivtrafiklagen (13.11.2009/869) inom följande trafikområden:

- 1) Samkommunen Helsingforsregionens trafik inom Esbo, Helsingfors, Grankulla, Kervo, Kyrkslätt, Sibbo, **Sjundeå, Tusby** och Vanda;
- 2) Joensuu stad inom området som utgörs av kommunerna Joensuu, Kontiolax och Libelits;
- 3) Jyväskylä stad inom området som utgörs av kommunerna Jyväskylä, Laukas och Muurame;
- 4) **Kotka stad inom området som utgörs av kommunerna Fredrikshamn, Kotka och Pyttis;**
- 5) Kuopio stad inom området som utgörs av kommunerna Kuopio och Siilinjärvi;
- 6) Lahtis stad inom området som utgörs av kommunerna Asikkala, Gustav Adolfs, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Kärkkölä, Lahtis, Nastola, Orimattila, Padasjoki och Sysmä;
- 7) **Meri-Lappi regionala kommunala kollektivtrafikmyndighet inom området som utgörs av kommunerna Kemi, Keminmaa, Simo, Tervola och Torneå;**
- 8) Uleåborgs stad inom området som utgörs av kommunerna Ijo, Kempele, Limingo, Lumijoki, Muhos, Uleåborg och Tyrnävä;
- 9) Björneborgs stad inom området som utgörs av kommunerna Harjavalta, Kumo, Nakkila, Björneborg och Ulvsby;
- 10) Tammerfors stad inom området som utgörs av kommunerna Kangasala, Lempäälä, Nokia, Orivesi, Birkala, Tammerfors, Vesilahti och Ylöjärvi;
- 11) Åbo stad inom området som utgörs av kommunerna S:t Karins, Lundo, Nådendal, Reso, Ruskulla och Åbo;

- 12) Tavastehus stad inom området som utgörs av kommunerna Hattula, Tavastehus och Janakkala;
- 13) Städerna Hyvinge, Imatra, Kajana, Karleby, Kouvola, Villmanstrand, S:t Michel, Raumo, Riihimäki, Rovaniemi, Salo, Nyslott, Seinäjoki eller Vasa endast inom vederbörande stads område.

Personalens ställning och arbetsvillkor bestäms på basis av avtalet även då en ändring beror på sådan konkurrensutsättning av linjetrafik i överensstämmelse med trafikavtalsförordningen som leder till ensamrätt att bedriva den konkurrensutsatta linjetrafiken och som genomförs på åtgärd eller uppdrag av en enligt 181 § 1 momentet i lagen om transportservice behörig närings-, trafik- och miljöcentral. En förutsättning är dessutom att det förlöper minst 6 månader mellan dagen då konkurrensutsättningen avgjorts och dagen då ansvaret för skötseln av trafiken börjar.

Avtalet tillämpas inte när konkurrensförfarandet beror på transportörens konkurs.

2 §

Förhandlingsförfarandet efter att konkurrensutsättningen avgjorts och uppsägning av arbetstagare

1. Om en transportör, som förlorat i en anbudsgivning och omfattas av lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), med anledning av en inskränkning av verksamheten är tvungen att minska på personalen, ska sådana förhandlingar som avses i lagen om samarbete inom företag inledas senast inom två veckor från det att anbudsgivningen avgjordes. I samarbetsförhandlingarna iaktas en förhandlingstid på högst tre veckor.

En transportör som förlorat får inte på grund av konkurrensutsättningen säga upp arbetstagare förrän samarbetsförhandlingarna har förts. Om den förlorande transportören på grund av konkurrensutsättningen är tvungen att säga upp arbetstagare, kan arbetstagarna i fråga sägas upp efter avslutade samarbetsförhandlingar så att anställningsförhållandena upphör senast när skötseln av föremålet för konkurrensutsättningen övergår på den vinnande transportören.

2. Om en transportör, som förlorat i en anbudsgivning men inte omfattas av lagen om samarbete inom företag (30.3.2007/334), med anledning av en inskränkning av verksamheten är tvungen att minska på personalen, ska transportören genomföra uppsägningarna senast inom fyra veckor från det att anbudsgivningen avgjordes. Anställningsförhållandena upphör senast när skötseln av föremålet för konkurrensutsättningen övergår på den vinnande transportören.

3. Är tiden mellan dagen för avgörandet av konkurrensförfarandet och startdatumet för trafikeringen minst 31 veckor, räknas som dagen för avgörandet av konkurrensförfarandet vid beräkning av tidsgränserna som ingår i Lonka-avtalet det datum som infaller 31 veckor före startdatumet för trafikeringen.

4. En transportör som förlorat ska genast överlämna uppgifter om uppsagda arbetstagare (namn, kontaktuppgifter) till den transportör som vunnit anbudsgivningen. Om en uppsagd arbetstagare förbjuder utlämningen av sina uppgifter till den transportör som vunnit anbudsgivningen, tillämpas inte 3 §, 5 § och 6 § i detta avtal på arbetstagaren i fråga.

3 §

Anställning av tilläggspersonal

1. Om en transportör som vunnit anbudsgivningen tänker anställa nya arbetstagare på den grund att företaget vunnit anbudsgivningen, förbinder sig parterna att se till att
- den transportör som vunnit anbudsgivningen anställer behövliga nya arbetstagare så att arbete erbjuds de arbetstagare som den förlorande transportören sagt upp på grund av den förlorade anbudsgivningen och som är arbetssökande vid arbets- och näringsbyrån och vars kontaktuppgifter den förlorande transportören har överlämnat till den vinnande transportören, och
 - den vinnande transportören erbjuder arbete inom två månader från det att anbudsgivningen avgjordes. De arbetstagare som är arbetssökande och som har erbjudits arbete av den vinnande transportören ska uppge om de är villiga att ta emot arbetet inom två veckor från det arbetet erbjöds. Därefter ska den vinnande transportören inom tre veckor ingå arbetsavtal med behövliga arbetstagare hos den förlorande transportören.
2. Den transportör som vunnit anbudsförfarandet är dock inte skyldig att erbjuda arbete eller anställa sådana arbetstagare vars anställningsförhållande den vinnande transportören tidigare har sagt upp av en anledning som beror på arbetstagaren.
3. Förutsättningen för att inleda ett anställningsförhållande hos den vinnande transportören är utöver de allmänna principerna i arbetsavtalslagen att
- arbetstagaren som sagts upp av den förlorande transportören inte förbjuder denna transportör att lämna ut uppgifter om honom eller henne till den vinnande transportören, anmäler sig så fort som möjligt enligt detta avtal som arbetssökande till arbets- och näringsbyrån samt i övrigt följer regler och tider för tillvägagångssätt enligt detta avtal;
 - arbetstagarens anställningsförhållande hos den förlorande transportören inte genom avtal mellan parterna har upphört före föremålet för anbudsförfarandet övergår till den vinnande transportören, inte har upphört på grund av arbetstagaren själv eller den förlorande arbetsgivaren på grund av en anledning som beror på arbetstagaren;
 - arbetstagaren har för att visa att han eller hon är lämplig för arbetsuppgiften i fråga, om den vinnande transportören så kräver, genomgått en hälsogranskning för nyanställning och har konstaterats vara lämplig; och

- den vinnande transportörens behov av arbetskraft inte har minskat efter att arbetsavtalet har ingåtts på de grunder som nämns i 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

4 §

Beräkning av tidsfrist

Om den dag en tidsfrist enligt 2 § eller 3 § ovan löper ut är en lördag, söndag, kyrklig helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton eller midsommarafton, anses tidsfristen löpa ut första vardagen efter denna helgdag.

5 §

Anställningsvillkor som ska iakttas vid konkurrensutsättning av trafik

1. I anställningsvillkoren för arbetstagare som i enlighet med 3 § övergår till anställning hos den transportör som vunnit anbudsgivningen iakttas kollektivavtalet som är bindande för den vinnande transportören.
2. Anställningsförhållandets längd för en arbetstagare som i enlighet med 3 § övergår till anställning hos den transportör som vunnit anbudsgivningen förblir lika lång som den var före övergången vid fastställandet av löneklass samt semester, lön för sjuktid, uppsägningstider samt tjänsteårstillägg enligt kollektivavtalet för serviceverkstäder.
3. En arbetstagare som övergår till anställning hos en ny arbetsgivare har efter att trafiken överförs på den nya transportören rätt till den första semestern såsom om arbetsgivarbytet inte hade skett. Semester ska ges senast inom fyra månader efter övergången, om övergången sker under sommarsemesterperioden.

Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om beviljande av semester mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarnas representanter. Arbetstagaren ska uttrycka sitt önskemål om semester inom två veckor från anställningens början.
4. Om inte arbetstagaren meddelar något annat ska den förlorande transportören betala den semesterersättning som förfallit till betalning och semesterpremien som ackumulerats fram till tidpunkten för övergången till den nya arbetsgivaren, som överför pengarna till arbetstagarens lönekonto när den nya arbetsgivaren har meddelat om att semester har tagits ut.

6 §

Uppsägningstid i vissa fall

Om den arbetsgivare som vunnit anbudsförfarandet trots ovan nämnda bestämmelser är skyldig att anställa mer av den förlorande transportörens personal som hotas av arbetslöshet än vad som behövs för att sköta den vunna linjen eller linjerna, har arbetsgivaren då rätt att säga upp arbetstagare med två veckors uppsägningstid.

Om arbetstagare som sagts upp av det förlorande företaget blir arbetslösa eftersom den transportör som vunnit anbudsförfarandet inte anställer dem eftersom det vinnande företaget behöver färre nya arbetstagare än vad den förlorande transportören säger upp, tillämpas uppsägningstiden enligt 6 § 4 punkten i kollektivavtalet för busspersonalen på arbetstagarna. En förutsättning är dessutom att arbetstagaren har följt regler och tider för tillvägagångssätt enligt detta avtal.

7 §

Lagstiftning om omställningsskydd

Parterna är eniga om att bestämmelserna i lagen om samarbete i företag som trätt i kraft i samband med lagstiftningen om omställningsskydd eller bestämmelserna i 9 kap. 3 a och 3 b § i arbetsavtalslagen inte ska tillämpas på dem som omfattas av detta avtal.

I en sådan situation där arbetstagarens anställningsförhållande fortgår utan avbrott vid övergången till anställning hos den transportör som vunnit anbudsförfarandet tillämpas inte bestämmelserna i 7:e kapitlet 12–14 § i arbetsavtalslagen, 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård eller 16 § 4 mom. i lagen om samarbete inom företag.

Tillämpningsanvisning

Beträffande tillämpandet av omställningsskyddet har förbunden skrivit ett skilt protokoll 5.1.2017.

8 §

Ordning för erbjudande av arbete

Först erbjuds arbete till arbetstagare som sagts upp på grund av transportörens ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker vars uppsägningstid ännu pågår och vars anställningsförhållande därmed inte ännu har upphört.

Därefter erbjuds arbete till arbetstagare som sagts upp på grund av transportörens ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker vars anställningsförhållande redan har upphört men som ännu omfattas av återanställningsskyldigheten enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Sist erbjuds arbete till de arbetstagare som omfattas av detta avtal och som den förlorande transportören har sagt upp enligt 2 § i detta avtal.

9 §

Uppföljningsgrupp

De parter som undertecknat avtalet utser två representanter vardera till uppföljningsgruppen för detta avtal som har till uppgift att följa upp hur avtalet fungerar. Uppföljningsgruppen samlas omedelbart på kallelse av någondera parten vid behov tillsammans med behöriga Arbetskraftsmyndigheter för att komma överens om de specialarrangemang som ska trygga en smidig övergång för Arbetskraften vid en konkurrensutsättning.

Uppföljningsgruppen ser till att syftet med detta avtal uppnås.

10 §

Avtalets giltighetstid

Detta avtal träder i kraft den 1 april 2013 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid.

Detta avtal iakttas som en del av kollektivavtalet för busspersonalen och kollektivavtalet för serviceverkstäder mellan de undertecknade parterna.

Detta avtal som har gjorts upp i två likalydande exemplar och som genom förbundens underskrifter anses vara justerat och godkänt är giltigt och förpliktande på samma sätt som kollektivavtalet för busspersonalen och kollektivavtalet för serviceverkstäder.

BILTRAFIKENS ARBETSGIVAREFÖRBUND RF

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF



Biltrafikens Arbetsgivareförbund rf

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

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



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

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

AKT:s regionkontor:

Helsingfors

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

Kotka

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

Björneborg

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

Åbo

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

Joensuu

Kauppakatu 32
80100 Joensuu
Tfn: 013 511 1411
Regionfunktionär
Lauri Tiainen
mobil: 044 412 3007

Lahtis

Keskuskatu 11
15870 Hollolla
Tfn: 03 526 0551

Rovaniemi

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

Vasa

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

Jyväskylä

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

Uleåborg

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

Tammerfors

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