

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

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

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL  
OCH VERKSTADSVERKSAMHET  
INOM BILBRANSCHEN  
2016–2017**

---

**BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|  |           |
|--|-----------|
| UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN .....  | 4         |
| Tillämpningsområdet för Bil- och maskinhandelns kollektivavtal .....                                     | 5         |
| Bil- och maskinhandelns kollektivavtal .....   | 5         |
| Arbetsgruppen för en arbetstidsbank.....   | 9         |
| KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN .                                    | 16        |
| 2016–2017 .....  | 16        |
| KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN                                      |           |
| 2016–2017 .....  | 17        |
| TILLÄMPANDE OCH ALLMÄNNA BESTÄMMELSER .....  | 17        |
| 1 § Tillämpningsområde .....   | 17        |
| 2 § Bilbranschens allmänna avtal .....   | 17        |
| 3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet .....                                     | 18        |
| 4 § Arbetsfredsförpliktelse .....  | 18        |
| 5 § Arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inläring i arbete .....                        | 18        |
| 6 § Grupplivförsäkring .....   | 18        |
| 7 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar .....   | 19        |
| 8 § Lokala avtal .....   | 19        |
| 9 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter .....                                    | 20        |
| 10 § Giltighet .....   | 21        |
| BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR .....   | 23        |
| I ALLMÄNT .....  | 23        |
| 1 § Tillämpningsområde .....   | 23        |
| 2 § Bilbranschens allmänna avtal .....   | 23        |
| 3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet .....                                     | 23        |
| 4 § Arbetsfredsförpliktelse .....  | 23        |
| 5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande .....  | 23        |
| 5a§ Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning inom bilbranschen..... | 25        |
| II ARBETSLÖNER .....   | 25        |
| 6 § Dyrortsklasser .....   | 25        |
| 7 § Bestämning av arbetshelheternas svårighetsgrad .....   | 25        |
| 8 § Arbetstagarens lön .....   | 26        |
| 9 § Avlöningssätt .....  | 30        |
| 10 § Miljö tillägg .....   | 33        |
| 10a § Tjänsteårstillägg .....  | 34        |
| 11 § Medeltiminkomst .....   | 35        |
| III ARBETSTID .....  | 36        |
| 12 § Den ordinarie arbetstidens längd .....  | 36        |
| 13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under ledighet per vecka .....                             | 43        |
| TILLÄMPNINGSSANVISNING .....   | 48        |
| 14 § Utryckningsarbete och beredskap .....   | 48        |
| IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR .....  | 49        |
| 15 § Ersättningar för resor med anknytning till arbetet .....  | 49        |
| 16 § Söckenhelgsersättning .....   | 53        |
| 17 § Övriga ersättningar och förmåner .....  | 53        |
| V ARBETARSKYDD .....   | 55        |
| 18 § Arbetarskydd .....  | 55        |
| V SOCIALA BESTÄMMELSER .....   | 60        |
| 19 § Lön för sjuktid .....   | 60        |
| <i>Anställningsförhållanden kortare än 1 månad .....</i>   | <i>61</i> |

|  |           |
|--|-----------|
| 19 a § Ersättande arbete.....  | 67        |
| 19 b § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet .....                                      | 68        |
| 20 § Läkarundersökningar.....  | 68        |
| 21 § Grupplivförsäkring .....  | 71        |
| 22 § Semester.....   | 71        |
| VII SPECIELLA BESTÄMMELSER.....  | 74        |
| 23 § Lönebetalning.....  | 74        |
| 24 § Innehåll av medlemsavgifter för fackföreningar .....                                      | 76        |
| 25 § Utbildningsverksamhet .....   | 76        |
| 26 § Förtroendemän.....  | 76        |
| 27 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....   | 76        |
| 28 § Lokala avtal .....  | 76        |
| <b>BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF METALLARBETARFÖRBUNDET RF .....</b>                         | <b>77</b> |
| <b>BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR LÖNESTRUKTUR 2000 ..</b>                   | <b>77</b> |
| UNDERHÅLL AV LÖNESTRUKTUR LS 2000 ÅR 2017.....   | 77        |
| BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR .....   | 85        |
| ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR .....   | 85        |
| 1 § Tillämpningsområde .....   | 85        |
| 2 § Bilbranschens allmänna avtal .....   | 85        |
| 3 § Rekrytering.....   | 85        |
| 4 § Anställning.....   | 85        |
| 5 § Arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter .....                              | 86        |
| 6 § Anställningens upphörande .....  | 86        |
| 7 § Arbetstid .....  | 87        |
| 5. Mertids- och övertidsarbete.....  | 91        |
| 8 § Lön för sjuktid.....   | 96        |
| 9 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet..... | 98        |
| 10 § Läkarundersökningar.....  | 100       |
| 11 § Tillfällig frånvaro .....   | 101       |
| 12 § Reservövningar .....  | 102       |
| 13 § Reseersättningar .....  | 102       |
| 14 § Semester.....   | 103       |
| 15 § Grupplivförsäkring .....  | 104       |
| 16 § Arbetskläder .....  | 104       |
| 17 § Uttagning av medlemsavgifter .....  | 104       |
| 18 § Vissa förmåner .....  | 104       |
| ALLMÄNNA LÖNEVILLKOR.....  | 105       |
| 19 § Tillämpningsområde .....  | 105       |
| 20 § Dyrortsklassificering .....   | 105       |
| 21 § Lönetabeller .....  | 105       |
| 22 § Hänsyn till erfarenhet och utbildning.....  | 105       |
| 23 § Yrkesexamen .....   | 106       |
| 24 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning.....        | 106       |
| 25 § Prestationslön .....  | 107       |
| 26 § Obligatorisk arbetspraktik .....  | 108       |
| 27 § Uppgiftsspecifikt/personligt tillägg.....   | 108       |
| 28 § Språktillägg .....  | 108       |
| 29 § Kvalifikationsgruppering .....  | 108       |
| 30 § Minimallönetabeller .....   | 110       |
| BESTÄMMELSER OM KOLLEKTIVAVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH TILLÄMPNING .....                         | 110       |
| 31 § Avtalets ikraftträdande.....  | 110       |
| 32 § Lokala avtal .....  | 110       |
| 33 § Bilageprotokoll.....  | 110       |
| 34 § Höjning av lönerna .....  | 110       |
| 35 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter .....                         | 110       |

|   |     |
|---|-----|
| 36 § Avtalets giltighetstid.....  | 110 |
| TABELL ÖVER SVÅRIGHETSGRUPPERINGEN FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN .....   | 111 |
| TABELL ÖVER SVÅRIGHETSGRUPPERINGEN FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN .....   | 112 |
| SVÅRIGHETSGRUPP III .....   | 112 |
| MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN.....   | 113 |
| FR.O.M. 1.11.2016 .....   | 113 |
| TABELL ÖVER KVALIFIKATIONSGRUPPERINGEN FÖR KONTORSARBETEN.....  | 114 |
| KVALIFIKATIONSGRUPP C.....  | 116 |
| MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA .....  | 118 |
| FR.O.M. 1.11.2016 .....   | 118 |
| PROTOKOLL RÖRANDE BIL- OCH MASKINFÖRSÄLJARE .....   | 119 |
| 1 § Bil- och maskinförsäljares anställning.....   | 119 |
| 2 § Mål för bil- och maskinförsäljare .....   | 119 |
| 3 § Provisionslön.....  | 120 |
| 4 § Garanterad årlig inkomst för bil- och maskinförsäljare med provisionslön.....   | 120 |
| 5 § Bil- och maskinförsäljares anställningstrygghet .....   | 120 |
| 6 § Arbetstiden för bil- och maskinförsäljare med provisionslön .....   | 122 |
| 7 § Medelinkomst.....   | 124 |
| 8 § Lön för sjuktid.....  | 125 |
| 9 § Lönebetalning och lediga dagar.....   | 125 |
| 10 § Ersättning för inkomstbortfall under utbildning .....  | 125 |
| 11 § Yrkesexamen .....  | 126 |
| 12 § Läroavtalsstuderande.....  | 126 |
| AVVIKANDE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER VID EN ARBETSTID PÅ 40 TIMMAR I VECKAN I KOLLEKTIVAVTALET FÖR BIL- OCH MASKINHANDELN ..... | 126 |
| DIVISORER FÖR MÅNADSLÖNER .....   | 129 |
| ALLMÄNNA AVTAL INOM BILBRANSCHEN.....   | 131 |
| ALLMÄNT AVTAL FÖR BILBRANSCHEN .....  | 131 |
| STATISTIKAVTAL FÖR BILBRANSCHEN.....  | 133 |
| UTTAGNING AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER INOM BILBRANSCHEN .....  | 134 |
| SAMARBETSAVTAL .....  | 136 |
| UTBILDNINGSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN.....  | 140 |
| ARBETARSKYDDSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN .....   | 142 |
| FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR BILBRANSCHENS HANDELS- OCH VERKSTADSVERKSAMHET.....  | 149 |
| Arbetsdagarna per månad under kollektivavtalets giltighet.....  | 157 |

# UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BIL- BRANSCHEN

Tid 30.6.2016

Plats Bilbranschens Centralförbunds kontor

Närvarande **Bilbranschens Centralförbund rf** **Metallarbetarförbundet rf**

Pekka Rissa  
Juha Myllyntausta  
Kari Rohkea

Riku Aalto  
Matti Mäkelä

Harri Hoviniemi  
Mika Lindblad  
Mauri Nieminen  
Matti Rantanen  
Raimo Riima

## 1 § UNDERTECKNANDE AV KOLLEKTIVAVTALET

De undertecknade förbunden har kommit överens om att förbunden genom detta protokoll undertecknar kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen enligt det förhandlingsresultat som uppnåddes 8.6.2016. Kollektivavtalet träder i kraft 1.11.2016.

Detta kollektivavtal har ingåtts i enlighet med de centrala arbetsmarknadsorganisationernas förhandlingsresultat om ett konkurrenskraftsavtal av 29.2.2016 som ligger till grund för det konkurrenskraftsavtal som organisationerna undertecknade 14.6.2016.

## 2 § KOLLEKTIVAVTALET'S TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Centralförbundet för bilbranschen och Metallarbetarförbundet har kommit överens om att tillämpningsområdet för kollektivavtalet omfattar de tidigare särskilda och 30.6.2007 undertecknade Bil- och maskinverkstadsbranschens och Bil- och maskinhandelns kollektivavtal i sin helhet.

Även efter sammanslagningen behandlas de personalgrupper som hör till det sammanslagna kollektivavtalet särskilt för sig, bl.a. när man bestämmer de allmänna justeringarna av de löner förbunden kommit överens om och vid justeringen av lönetabellerna.

När man tolkar omfattningen av kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen används som material för tolkningen följande bestämmelser:

### **Tillämpningsområdet för Bil- och maskinhandelns kollektivavtal**

#### Tillämpningsområde

Detta kollektivavtals bestämmelser gäller, med nedan angivna undantag, anställningsförhållandena för arbetstagare vid bil- och maskinverkstäder i medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund.

Kollektivavtalet tillämpas även på anställningsförhållanden för arbetstagare som arbetar med utrustande, iståndsättning och tvättning av bilar och maskiner till salu.

Avtalet tillämpas inte på personer som utför reservdelsarbete.

### **Bil- och maskinhandelns kollektivavtal**

#### Tillämpningsområde

1. Med detta kollektivavtal bestäms de arbetstagares och tjänstemäns arbets- och lönevillkor som är anställda i medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund rf och vars huvudsakliga eller enda uppgift är:

1.1 Handel med bilar, schaktmaskiner, traktorer och lantbruksmaskiner som kan jämföras med traktorer och därtill ansluten uthyrnings- och finansieringsverksamhet samt därtill hörande reservdelsförsäljning och annan försäljning av annan utrustning som hör till branschen samt därtill hörande lagerarbete.

1.2. Försäljning av båtmotorer, motorsågar, husvagnar, motorcyklar, snöskotrar och arbetsmaskiner som sker i samband med försäljning av utrustning som hör till branschen anses till denna del omfattas av detta avtal.

1.3 Till branschen hörande kontors-, försäljnings- och lagerarbete i centrallagren.

1.4 Till branschen hörande servicearbete.

1.5 Kontorsarbete som anknyter till försäljning eller verkstadsverksamhet.

1.6 Biluthyrning i samband med bilaffärer.

1.7 Kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen omfattar även kontorsarbete i medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund rf och i dess medlemsförbund, Autoalan Korjaamoiden Keskusliitto ry, Suo-

men Kolarikorjaamoiden Liitto ry och Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry.

**Protokollsanteckning 1:**

Kollektivavtalet gäller inte anställda i ledande ställning, såsom kontors-, försäljnings- och reservdelschefer och med dessa jämförbara anställda som den största delen av sin arbetstid utför annat arbete än det som utförs av arbetstagarerna under deras ledning. Detta kollektivavtal gäller inte heller personer i ledande ställning som självständigt kan anställa och säga upp arbetstagare och som i företagen verkar som arbetsgivarpartens förhandlare vid tolkning av detta kollektivavtal.

**Protokollsanteckning 2:**

Man konstaterade att med reparationsverkstäder som omfattas av avtalet avses avtals- och faktureringsverkstäder.

**Protokollsanteckning 3:**

Förbunden har kommit överens om att använda adb-nomenklaturen för sådana adb-tjänstemän som kontinuerligt och i huvudsak utför adb-uppgifter för andra och som inte själva drar nytta av sitt arbetes resultat. Enbart användningen av utrustningen betyder inte att man tillämpar adb-nomenklaturen. Nomenklatur, kravnivågrupperingen och lönetabellerna är inte bifogade detta avtal.

2. Ifall oklarheter uppstår vad gäller vilket kollektivavtal ska tillämpas på en arbetstagares anställningsförhållande, ska parterna inom arbetsplatsen utan dröjsmål skriftligen fastställa vilket kollektivavtal som ska tillämpas.

3. Vad gäller de olika uppgifterna som kollektivavtalet avser, som bilförsäljare, kontorsarbetare eller reservdelsförsäljare, konstateras att arbetshelheterna och uppgifterna är skilda trots att arbets- och lönevillkoren förenats.

Under avtalsperioden fortsätter förbunden att internt förenhetliga bestämmelserna om anställningsvillkoren i det nya kollektivavtalet.

### 3 § Lönejusteringar

#### *Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder*

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen beträffande företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen vid respektive företag och arbetsplats och deras behov. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.



## *Lokal löneuppgörelse*

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 30.11.2016, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Om man inte kommer överens om en lokal löneuppgörelse, genomför arbetsgivaren eventuella lönejusteringar enligt sin lönepolicy.

## 4 § ÖVERLEVNADSKLAUSUL

### *Ekonomiska och andra svårigheter och hur dessa konstateras och meddelas till förbunden samt plan*

Ett avtal om anpassning av arbetsvillkoren ska hänföra sig till en allvarlig ekonomisk kris eller en plötslig produktionskris som drabbat arbetsgivaren och som konstaterats tillsammans under samarbetsförhandlingar på arbetsplatsen eller i något annat sammanhang och vars konsekvenser – såsom minskning av arbetskraften – kan förebyggas eller begränsas genom denna åtgärd.

För att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna kan man lokalt mellan arbetsgivare och huvudförtroendeman avtala om att anpassa arbetsvillkoren gällande löner eller andra ekonomiska förmåner också så att man avviker från kollektivavtalets minimivillkor på det sätt som avtalas nedan. Med andra ekonomiska förmåner avses lördagstillägg, tillägg för söndagsarbete, skifttillägg och miljötillägg samt möjlighet att byta semesterpengen mot ledig tid. Avtalet ingås så att det gäller ett företag eller en del av ett företag.

Arbetstagarens lön ska dock alltid vara minst lika stor som hans eller hennes grundlön. Lönegaranti gäller dock inte situationer då man avtalar om att betalningen av lönen till sitt fulla belopp flyttas till en senare tidpunkt. En ändring av beloppet eller tidpunkten för betalning av lönen eller ett annat penningbelopp ska ske inom ramen för bestämmelserna om lönegaranti.

Genom denna skrivelse begränsas inte kollektivavtalsparternas inbördes avtalsfrihet och inte heller arbetsgivarens ensidiga rätt att anpassa arbetsvillkoren enligt lagen och rättspraxis.

Innan förhandlingar inleds på arbetsplatsen ska kollektivavtalsparterna underrättas.

I fråga om konstaterandet av arbetsgivarens ekonomiska svårigheter eller en produktionskris har parterna rätt att i förhandlingarna vända sig till förbundens experter för hjälp. Huvudförtroendemannen och eventuella experter som anlitas ska hemlighålla uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska situation som de får i samband med förhandlingarna när arbetsgivaren meddelar att uppgifterna är sekretessbelagda.

När man förhandlar på arbetsplatsen om ett avtal för att anpassa arbetsvillkoren ska arbetsgivaren öppet klargöra företagets ekonomiska situation och dess utvecklingsutsikter för huvudförtroendemannen.

När förhandlingarna börjar ska arbetsgivaren dessutom lägga fram en plan där han eller hon övergripande redogör för konstaterade och planerade åtgärder för att sanera företagets ekonomi och trygga verksamhetsförutsättningarna. Det mål man strävar efter förverkligas bäst när det konsekvent beaktas i arbetsgivarens hela verksamhet. I planen införs under de lokala förhandlingarna också parternas gemensamma mål och ställningstaganden samt arbetsgivarens möjlighet att återställa inbesparade lönekostnader efter att krisen är över.

### Nödvändig och rimlig försämring av de arbetsvillkor som är föremål för avtalet

Anpassningarna av arbetsvillkor som gäller löneförmåner eller andra ekonomiska förmåner och som stabiliserar arbetsgivarens ekonomi eller produktionskris ska bedömas vara nödvändiga med beaktande av målen i avtalet. En sänkning av lönen och nedskärningar i arbetsvillkor gällande andra ekonomiska förmåner ska dessutom stå i proportion till de fördelar som uppnås genom dem. Parterna ska regelbundet bedöma hur inbesparingar på arbetskraftskostnader inverkar på arbetsgivarens ekonomiska situation.

Åtgärdernas tillfälliga natur

Ett lokalt avtal ingås skriftligen för den tid man bedömer att arbetsgivarens ekonomiska situation stabiliseras, dock för högst ett år åt gången. Det tidsbundna avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader, om det inte längre finns skäligen grunder för att förlänga avtalet.

## 5 § ARBETSGRUPPER MELLAN FÖRBUNDEN

### Lönestruktur 2000-arbetsgrupp

Förbunden fortsätter arbetet i arbetsgruppen för verkstadsarbetarnas lönestruktur. Arbetsgruppen ska utveckla och utarbeta anvisningar för prestationslön samt användningen av en genomsnittlig beräkning i prissättningen. Förutom ovan nämnda uppgift ska arbetsgruppen

- följa med den tekniska utvecklingen i bilbranschen (t.ex. elbilar)
- ge utbildning och anvisningar om lönestrukturen
- utveckla lönestrukturen och övervaka tillämpningen på arbetsplatserna samt
- avgöra meningsskiljaktigheter i anslutning till lönestrukturen.

### Förnyandet av lönesystemen

Förbunden fortsätter och färdigställer den under den föregående avtalsperioden igångsatta förnyelsen av arbetets kravnivågruppering för reservdels-, lager- och servicearbeten. Lönesystemet är färdigt att testas under en separat avtalad tid i utvalda företag och färdigt att tas i bruk i Bilbranschens Centralförbunds medlemsrörelser under avtalsperioden.

Förbunden påbörjar förnyelsen av arbetets kravnivågruppering för kontorsarbete med en utredning under testningen av det lönesystem som nämns i föregående stycke. Samtidigt bestäms förverkligandet av kravnivågrupperingen för bilförsäljares arbete som ska göras därefter. I samband med detta arbete utreds praxisen och principerna kring hur inkomsten för bil- och maskinförsäljare formas och man försöker skapa gemensam god praxis.

I samband med förnyelsen av kravnivågrupperingen av arbetet utreds hur belöningar som baserar sig på tjänstetid verkställs.

#### Arbetsgruppen för en arbetstidsbank

Bilbranschens Centralförbund, Metallarbetarförbundet och Fackförbundet Pro har avtalat om en gemensam utvecklingsarbetsgrupp för arbetstidsbankssystemet. Arbetsgruppen bör färdigställa sitt arbete före 31.12.2016.

#### Användning av månadslön i reparationsverkstadsarbete

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp för att skapa instruktioner som underlättar och klargör användningen av månadslön i reparationsverkstadsarbete.

## Utbildningsarbetsgrupp

Mellan förbunden utreds möjligheten till utbildningssamarbete och dess utvidgning under avtalsperioden. Arbetsgruppen koncentrerar sig särskilt på en gemensam arbetarskyddsutbildning samt utvecklingen av lönestrukturutbildningen.

6 § PROTOKOLL ÖVER HUR DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN FÖRLÄNGS I KOLLEKTIVAVTALET FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHENS TILLÄMPNINGSOMRÅDE ENLIGT DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS KONKURRENSKRAFTSAVTAL FRÅN 2016.

### **1. Avtalets syfte**

I detta protokoll har de undertecknade förbunden avtalat om hur den årliga arbetstiden förlängs i kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschens tillämpningsområde enligt konkurrenskraftsavtalet från och med 1.1.2017.

Förlängningen av arbetstiden berör både heltids- och deltidanställda så att den årliga arbetstiden för deltidanställda förlängs i enlighet med förhållandet mellan den avtalade arbetstiden och den allmänna arbetstiden för heltidsanställda på arbetsplatsen. Förlängningen av arbetstiden berör dock inte tjänstemän som arbetar deltid som en del av ett deltidspensionsarrangemang och inte heller personer som vid behov kallas till arbete och arbetar enligt ett arbetsavtal.

Principen enligt konkurrenskraftsavtalet om att förlänga arbetstiden utan att inkomstnivån ändras genomförs för arbetstagare med timlön på det sätt som avtalas närmare nedan genom att skära ner söckenhelgsersättningen för alla arbetstagare. En arbetstagare med månadslön får sin vanliga månadslön oavsett antalet arbetstimmar som infaller under löneperioden.

### **2. Den ordinarie arbetstidens längd och hur den ordnas**

Den ordinarie arbetstidens längd och hur den ordnas bestäms utöver kollektivavtalsbestämmelserna enligt bestämmelserna i detta protokoll.

### **3. Genomsnittlig arbetstid per vecka**

**Genomsnittlig arbetstid per vecka i dag- och tvåskiftsarbete (Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor 12 § 1 mom.)**

När man normalt arbetar 40 timmar per arbetsvecka ska arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete utjämnas så att den under högst ett kalenderår är

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka år 2017

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka år 2018

i genomsnitt 36,7 timmar per vecka år 2019

Den genomsnittliga arbetstiden under kalenderåret grundar sig på utjämningsledigheten om 12,5 dagar och den lokalt avtalade förlängningen av arbetstiden med 24 timmar.

#### **4. Lokalt avtal om att förlänga arbetstiden**

Den årliga arbetstiden ska förlängas från och med 1.1.2017 på det sätt man lokalt kommer överens om (KA 8 §) med 24 timmar (veckoarbetstid 40 timmar) eller 22,5 timmar (veckoarbetstid 37,5 timmar) beroende på den avtalade arbetstiden i heltidsarbete utan att den årliga inkomstnivån ändras.

Förlängningen av den årliga arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare utan att den årliga inkomstnivån ändras genomförs genom ett avtal mellan arbetsgivaren och den arbetstagare som är part i arbetsavtalet. Om arbetsplatsen i allmänhet tillämpar ett visst deltidsarrangemang, genomförs förlängningen av arbetstiden på det sätt man lokalt avtalar om (KA 8 §). Arbetstiden förlängs i samma förhållande som mellan deltiden till den fulla arbetstiden.

Ett lokalt avtal ingås enligt 8 § i kollektivavtalet i ovan nämnda fall mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen, om en huvudförtroendeman har utsetts på arbetsplatsen.

##### *Tidpunkten då avtalet ingås och avtalets längd*

Avtalet om förlängningen av arbetstiden ingås skriftligen varje år före slutet av november och gäller i ett kalenderår åt gången. Därefter förlängs avtalet tills vidare, om ingendera avtalsparten senast före slutet av september skriftligen har sagt upp avtalet så att det löper ut i slutet av det innevarande året.

##### *Avtalets innehåll*

Genom det lokala avtalet förlängs arbetstiden på ett sätt som är lämpligt för arbetet och arbetstidsformerna på arbetsplatsen och med beaktande av utvecklingen av produktiviteten och konkurrenskraften samt arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

En söckenhelg som med stöd av denna bestämmelse har gjorts till ordinarie arbetstid förlänger den ordinarie arbetstiden för den ifrågavarande veckan. För arbete som utförts på en söckenhelg eller lördagen efter Kristi himmelfärdsdag betalas utöver arbetslönen dessutom söckenhelg ersättning på det sätt som bestämts i punkt 8 i detta protokoll.

##### *Förlängning av arbetstiden om inget lokalt avtal ingås*

Under kalenderåret förlänger arbetsgivaren den årliga arbetstiden med 24 eller 22,5 timmar beroende på den avtalade arbetstiden och för en deltidsanställd arbetstagare med ett timantal enligt förhållandet till den fulla arbetstiden. Förlängningen genomförs så att arbetstagaren anvisas minst en halv och högst två timmar ordinarie arbetstid under en arbetsdag utöver det arbetstids-schema som tillämpas. Arbetsgivaren ska informera om den arbetstid som ska utföras minst tre (3) dagar på förhand.

När förlängningen av arbetstiden genomförs kan arbetsgivaren förlägga högst 12 av de timmar som förlänger den årliga arbetstiden till vardera kalenderhalvåret.

#### Lön som ska betalas för förlängningen av arbetstiden

För det arbete som utförs med anledning av den förlängning av arbetstiden som avses här betalas lön.

En arbetstagare med månadslön får sin vanliga månadslön oavsett antalet arbetstimmar som infaller under löneperioden.

För att en arbetstagare med timlönens årliga inkomstnivå inte ska ändras, riktas nedskärningen av arbetslönen till den söckenhelg ersättning som ska betalas till arbetstagaren. Hur detta genomförs i övrigt kan man avtala om lokalt.

När ett anställningsförhållande inleds under ett pågående kalenderår

En arbetstagare vars anställningsförhållande har inletts den 15 januari eller senare omfattas inte av förlängningen av arbetstiden som avses i detta protokoll under sitt anställningsförhållandes första kalenderår. Som söckenhelg ersättning för detta år betalas arbetstagaren beroende på den avtalade arbetstiden lön för 8 eller 7,5 timmar enligt medeltiminkomsten och en deltidsanställd arbetstagare en proportionerlig ersättning enligt bestämmelserna i 16 § 1 mom. i Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor.

När ett anställningsförhållande upphör under ett pågående kalenderår

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör under ett pågående kalenderår och han eller hon omfattas av förlängningen av arbetstiden samt nedskärningen av söckenhelg ersättningen som avses i detta protokoll, ska arbetsgivaren i samband med slutlönen betala tillbaka ersättning som eventuellt dragits av till för stort belopp i förhållande till den lön som betalats för den arbetstidsförlängning som arbetstagaren utfört.

#### **5. Tillägg för utjämning av arbetstiden och utbetalningen av dessa (Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor 12 § 6 mom.)**

Den minskning i inkomster som föranleds av utjämningen av arbetstiden till genomsnittlig arbetstid per vecka ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i detta avtal avsedd arbetstidsform intjänar ett tillägg i centbelopp som i dag- och tvåskiftsarbete är 5,8 % av arbetstagarens kvartalsvis fastställda genomsnittliga timförtjänst.

## **6. Arbetstidsschema (Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor 12 § 5 mom. och Bil- och maskinhandels arbetsvillkor 7.4 §)**

När man förlänger den ordinarie arbetstiden kan man dock avtala om att omvandla lördagen under en söckenhelgsvecka till en arbetsdag enligt bestämmelserna i detta protokoll.

## **7. Söndagsarbete (Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor 13 § 9 mom. och Bil- och maskinhandels arbetsvillkor 7.9 §)**

Om den ordinarie arbetstiden förlängs enligt bestämmelserna i detta protokoll genom att avtala om att omvandla en söckenhelg till en arbetsdag, betalas ingen förhöjning för söndagsarbete för denna söckenhelg. Arbete på denna dag utförs utan särskilt samtycke.

## **8. Söckenhelgsersättning (Bil- och maskinverkstadsbranschens arbetsvillkor 16 §)**

Som söckenhelgsersättning betalas en arbetstagare med timlön beroende på den avtalade arbetstiden lönen för 8 eller 7,5 timmar som uppgår till 63 procent av medeltiminkomsten.

## **9. Uppföljning av förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet**

En arbetsgrupp mellan förbunden följer kontinuerligt upp effekterna av den förlängda arbetstiden på konkurrenskraften för företagen i branschen och hur antalet arbetsplatser utvecklas samt bedömer hur det lokala avtalsförfarandet enligt detta protokoll fungerar. Därutöver främjar arbetsgruppen det lokala avtalsförfarandet i anslutning till förlängningen av arbetstiden med beaktande av arbetsplatsernas olika behov.

Arbetsgruppen kommer med förslag på eventuella ändringsbehov i anslutning till systemet. Likaså ska arbetsgruppen före 31.5.2019 avge en detaljerad rapport över hur systemet fungerar.

## **10. Uppsägning av protokollet**

Detta protokoll kan sägas upp första gången så att det upphör att gälla 31.12.2019. Ett skriftligt meddelande om att protokollet sägs upp ska göras till den andra avtalsparten senast 30.9.2019.

Därefter kan protokollet sägas upp varje år före slutet av september så att det löper ut i slutet av kalenderåret i fråga.

Helsingfors, den 30 juni 2016

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF      METALLARBETARFÖRBUNDET RF





-----

## **Förbundens gemensamma tolkningar**

I de förhandlingar som förts har förbunden avtalat om gemensamma tolkningar av protokollet ovan. Vissa tolkningar har skrivits in i underteckningsprotokollet nedan, medan andra inte har tagits upp i protokollet.

Om en arbetstagare under kalenderåret är borta från arbetet utan lön i perioder om en eller flera månader, dras två timmar av från förlängningen av arbetstiden för varje period.

Om man i slutet av kalenderåret konstaterar att arbetstagaren inte har utfört alla förlängningstimmar, återbetalas till arbetstagaren den söckenhelgsersättning som dragits av till för stort belopp och som motsvarar de timmar arbetstagaren inte har utfört.

## **7 § AVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH AVTALSPERIOD**

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.11.2016 fram till 31.10.2017 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två (2) månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.

## **8 § JUSTERING AV PROTOKOLLET**

Man kom överens om att detta protokoll betraktas som justerat och godkänt genom förbundens underteckningar.

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
BUNDET RF

METALLARBETARFÖR-

Pekka Rissa    Juha Myllyntausta    Riku Aalto

Matti Mäkelä

**KOLLEKTIVAVTAL**  
**FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET**  
**INOM BILBRANSCHEN**  
**2016–2017**

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

# KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN 2016–2017

## TILLÄMPANDE OCH ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

### 1 § Tillämpningsområde

1. Detta avtal, med nedan angivna undantag, gäller anställningsförhållandena för anställda hos medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund rf och i dess medlemsförbund (Autoalan Korjaamoiden Keskusliitto ry, Suomen Kolarikorjaamoiden Liitto ry och Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry) såsom följer.

2. Bestämmelserna i detta kollektivavtals del A tillämpas på anställningsförhållanden för arbetstagare i bil- och maskinverkstäder samt på anställningsförhållanden för anställda vilkas arbete omfattar utrustande, iståndsättning och tvättning av bilar och maskiner till salu. Däremot tillämpas bestämmelserna inte på arbetstagare i reservdelsarbete.

3. Bestämmelserna i detta kollektivavtals del B tillämpas på arbetstagare som arbetar inom handeln med bilar och maskiner och inom därtill ansluten uthyrnings- och finansieringsverksamhet samt arbetstagare som utför reservdels- och lagerarbeten och kontors- och servicearbeten i bilaffärer.

4. Detta kollektivavtal gäller inte anställda i ledande ställning, såsom kontors-, försäljnings- och reservdelschefer och med dessa jämförbara anställda som den största delen av sin arbetstid utför annat arbete än det som utförs av arbetstagarna under deras ledning. Detta kollektivavtal gäller inte heller personer i ledande ställning som självständigt kan anställa och säga upp arbetstagare och som i företagen verkar som arbetsgivarpartens förhandlare vid tolkning av detta kollektivavtal.

### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*När man tolkar omfattningen av denna bestämmelse används som hjälpmedel de bestämmelser om tillämpningsområde som ingår i de 30.6.2007 undertecknade Bil- och maskinverkstadsbranschens och Bil- och maskinhandelns kollektivavtal och som tagits med som en del av detta kollektivavtals underteckningsprotokoll.*

### 2 § Bilbranschens allmänna avtal

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas avtalen i den allmänna delen C:

- Bilbranschens allmänna avtal 19.1.1995
- Bilbranschens samarbetsavtal 26.6.2007
- Bilbranschens utbildningsavtal 30.10.2013
- Bilbranschens arbetarskyddsavtal 18.9.2009
- Bilbranschens statistikavtal 6.11.1997

– Förtroendemannaavtal för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen  
18.9.2009

– Instruktioner för uppbörd av medlemsavgifter för bilbranschens fackförbund 16.8.1995

### **3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet**

Det här kollektivavtalet binder de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt arbetsgivare och arbetstagare som är eller som har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighet.

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

### **4 § Arbetsfredsförpliktelse**

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

### **5 § Arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inlärnin g i arbete**

1. Inlärnin g i arbetet som en del av andra stadiets yrkesutbildning ordnas enligt lagen om utbildning på så sätt att en sådan studerande inte är i anställningsförhållande i företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal också ingås med elever i arbete.

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas emellertid även på elever i arbete.

2. Genom att beakta principerna i bilbranschens samarbetsavtal, antingen före arbetspraktik i anknytning till examensutbildning eller ordnande av inlärnin g i arbetet, eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete ska man lokalt gemensamt konstatera

- de former av arbetspraktik och inlärnin g i arbetet för examensutbildning som används i företaget och det,
- att de inte har som syfte att påverka anställningsförhållandet för anställda inom företaget och
- att ingens arbetsavtal sägs upp och inga anställda permitteras till följd av de personer som avses i detta.

3. Till den del som man har iakttagit ovan nämnda förfaringssätt, ställer de regler och bestämmelser om

- reduktion av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda extra arbete eller
- återanställning

som ingår i arbetsavtalslagen inget hinder för erbjudande av arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inlärnin g i arbete.

### **6 § Grupplivförsäkring**

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt av-

talet mellan centralorganisationerna.

## **7 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar**

1. Om arbetstagaren/tjänstemannen ger fullmakt därtill innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för en fackförening som är delaktig i det här kollektivavtalet och överför dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som förbundet uppger. Innehållning sker så som separat har avtalats om i instruktionerna för uppbörd som förbunden undertecknade 16.8.1995. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

## **8 § Lokala avtal**

Med lokala avtal menas avtal

- i vilka man har avvikit från villkoren i en kollektivavtalsbestämmelse i de fall som nämnts i detta kollektivavtal,
- som är en del av kollektivavtalet,
- som har ingåtts mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetsgivaren och arbetstagaren
- som är i kraft tillsvidare, om de inte av grundade skäl ingåtts på viss tid.

Avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare, som förtroendemannen anses representera.

För att ingå ett lokalt avtal ska man först meddela den andra avtalsparten om vilken del av kollektivavtalet man vill avtala om, vad man vill avtala om, och för hur lång tid man vill ingå avtalet. Ifall den andra avtalsparten så kräver ska framställningen göras skriftligen.

Ett lokalt avtal ska alltid ingås skriftligen ifall det är i kraft över två veckor eller ifall avtalet rör fler än en arbetstagare. I avtalet antecknas

- vem/vilka som berörs av avtalet
- vad man har avtalat om
- vid vilken tidpunkt avtalet träder i kraft
- avtalets giltighetstid och dess förhållande till det ikraftvarande kollektivavtalet (tills vidare eller på viss tid)
- avtalets avslutningstidpunkt för ett avtal som ingåtts på viss tid
- hur ett avtal som är i kraft tillsvidare kan sägas upp och dess uppsägningstid

Ifall ett lokalt avtal är i kraft efter att kollektivavtalet upphört att gälla, iakttas det lokala avtalet med verkan som kollektivavtal, förutom vad gäller strejk som satts igång av en person som omfattas av kollektivavtalet.

Ett lokalt avtal som är i kraft tillsvidare ska sägas upp att upphöra 3 månader fr.o.m. uppsägningen, ifall man inte kommit överens om en annan uppsägningstid. Ett lokalt avtal som ingåtts på viss tid och vars giltighetstid överskrider 18 månader kan av grundade orsaker sägas upp att upphöra 3 månader efter uppsägningen.

Sådana lokala avtal som anknyter till arbetstider och på vars grund ett företag har som avsikt att arrangera vissa servicetider, kan avtalas att sägas upp med högst ett års uppsägningstid.

Det går att ingå lokala avtal om följande bestämmelser i detta kollektivavtal:

Förteckning över frågor som kan avtalas lokalt:

#### **Bil- och maskinverkstadsbranschen**

- betalningssätt för tjänsteårstillägget (10 §)
- maximilängden på avvikande arbetstider (12 §)
- utjämningsperiodens längd
- lönebetalning för avvikande arbetstider
- när arbetsdygnet och arbetsveckan börjar
- vilotiden för arbetstiden per dygn
- ändring av arbetstidsschemat
- utförande av nattarbete
- principerna vad gäller inkvartering och måltidsersättningar (15 §)
- arbeten som utförs i terräng (18 §)
- periodiseringen av semesterlönen (22 §)
- betalningstidpunkt för semesterpengen (22 §)

#### **Bil- och maskinhandelsbranschen**

- betalningstidpunkt för semesterlönen, 14 §, tionde punkten
- betalning av semesterpeng, 14 § sjunde punkten, tillämpningsanvisning 1
- uttryckningsbetonat arbete, 7 §, 15.5 punkten
- förkortande av vilotiden per dygn, 7 § 7.1 punkten, bilförsäljarprotokollet 6 §, 4.1 punkten
- iakttagandet av den tidigare överenskomna modellen för förtroendemannaavtalet (förtroendemannaavtalet 3 § sjätte punkten)

#### **Bilbranschens allmänna avtal**

Fortsättandet av det föregående förtroendemannasystemet i 3 § sjätte punkten i förtroendemannaavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen.

### **9 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter**

1. Man ska sträva efter att lösa en eventuell meningsskiljaktighet som uppstår mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet eller om överträdelse av avtalet genom förhandlingar på arbetsplatsen. Förhandlingarna ska inledas omedelbart och senast inom en vecka efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.

Med anledning av en fråga som omfattas av förhandlingsplikten är det inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång.

2. Frågor beträffande arbetstagarens lönesättning och arbetsvillkor förhandlas först direkt mellan arbetstagaren och hans/hennes chef. Om arbetstagaren inte har fått det ovan

nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandling mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant.

#### PROTOKOLLSANTECKNING:

*Förbunden rekommenderar att man vid utvecklingen av de lokala förhandlingsrelationerna beaktar bl.a. följande faktorer:*

- *För de på förhandlingsordningens olika nivåer fungerande personerna, speciellt förtroendemän och chefer, konstateras deras ansvarsområde och anslutande befogenheter i anställningsfrågor och framhävs deras väsentliga betydelse,*
- *Utredningen av meningsskiljaktigheter som kräver omedelbara och snabba lösningar ska inledas genast då dessa uppträder,*
- *Resultatet av förhandlingar som förts på arbetsplatsen fastställs i samband med alla faser av förhandlingen och förhandlingsresultatet som uppnåtts i viktiga frågor av principiell betydelse eller frågor som berör flera arbetstagare eller en arbetstagargrupp nedtecknas på lämpligt sätt.*
- *För nya arbetstagare ordnas möjlighet att delta i en systematisk presentation av företaget och dess anställningsfrågor.*

3. Om de lokala parterna inte lyckas nå enighet i en fråga som nämns i moment 2, kan den ifall någondera parten det kräver, hänskjutas till förbunden för avgörande så som nedan föreskrivs.

Över ett ärende som man inte nått enighet om uppgör man en gemensam promemoria, i vilken det ärende som är föremål för oenigheten har definierats och parternas motiverade ståndpunkter redovisas. Promemorian uppgörs i två exemplar, ett för vardera förbundet. Huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant undertecknar promemorian.

4. Av detta avtal föranledda meningsskiljaktigheter, varom förhandlats enligt förhandlingsordningen utan att enighet uppnåtts, kan hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

#### **10 § Giltighet**

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.11.2016 t.o.m. 31.10.2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två (2) månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.

Helsingfors den 30 juni 2016

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
BUNDET RF

METALLARBETARFÖR-

Pekka Rissa    Juha Myllyntausta    Riku Aalto

Matti Mäkelä

**BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS  
ARBETSVILLKOR**



## DEL A

# BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR

## I ALLMÄNT

### 1 § Tillämpningsområde

Arbetsvillkoren i den här delen tillämpas på anställningsförhållandena för arbetstagare som avses i punkterna 1 och 2 i bestämmelsen om tillämpningsområde i det här kollektivavtalet.

### 2 § Bilbranschens allmänna avtal

Bestämmelsen om bilbranschens egna avtal ingår i delen Tillämpande och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### 3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet

Bestämmelser om avtalets bindande verkan och skyldigheten att iaktta avtalet ingår i delen Tillämpande och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### 4 § Arbetsfredsförpliktelse

Bestämmelser om arbetsfredsförpliktelsen ingår i delen Tillämpande och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### 5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande

**Mom. 1.** Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet.

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma huruvida de vill bli medlemmar i ett fackförbund eller inte.

**Mom. 2.** Förbunden anser det ytterst viktigt att arbetsavtalet ingås skriftligt. Ifall företagen använder arbetsavtalsblanketter ska de ge akt på att arbetsavtalsblanketterna uppfyller gällande lagstiftning i fråga om villkoren.

*Modell för arbets-  
avtal*

## PROTOKOLLSANTECKNING:

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 villkor som ska iakttas i anställningsförhållandet, i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

### Uppsägningstid

#### Mom. 3. Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst ett år                                       | 2 veckor       |
| över ett år men högst 4 år                         | 1 månad        |
| över 4 år men högst 8 år                           | 2 månader      |
| över 8 år men högst 12 år                          | 4 månader      |
| över 12 år   | 6 månader      |

Arbetstagaren ska vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä följande uppsägningstider:

| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
|--|----------------|
| högst 5 år   | 2 veckor       |
| över 5 år  | 1 månad        |

### Delgivning av varning

**Mom. 4.** Varning som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska ges arbetstagaren skriftligt eller på något annat bevisligt sätt.

Om en arbetstagare har getts en varning som avses i arbetsavtalslagen på grund av en förseelse eller försummelse, ska förtroendemannen informeras om den, om han eller hon inte har varit närvarande när varningen gavs.

### Sanktionspermittering

Om arbetsgivaren kunde säga upp eller häva arbetsavtalet har han eller hon rätt att permittera arbetstagaren utan särskild varseltid så att arbetet och lönebetalningen avbryts för högst två (2) månader, medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Efter att ha fått vetskap om att en uppsägnings- eller hävningsgrund i enlighet med arbetsavtalslagen föreligger ska arbetsgivaren reservera arbetstagaren möjlighet att bli hörd om den planerade permitteringen. När arbetstagaren hörs ska arbetsgivaren klarlägga grunden för den planerade permitteringen så tydligt för arbetstagaren att arbetstagaren kan lägga fram sin egen utredning i frågan. Förtroendemannen ska reserveras möjlighet att delta när arbetstagaren hörs i ärendet. Ifall förtroendemannen inte är närvarande ska han eller hon underrättas om permitteringen och dess grund. Arbetsgivaren kan genomföra permitteringen genast efter att arbetstagaren har hörts.

## **5a§ Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning inom bilbranschen**

Bestämmelserna om examensinriktad utbildning ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i 5 § i det här kollektivavtalet.

## **II ARBETSLÖNER**

Arbetslönerna bestäms i enlighet med lönesystemen i del II och det separata lönesystemet Lönestruktur 2000. Anvisningarna för LS 2000 har flyttats till webbplatsen [www.palkkarakenne2000.fi](http://www.palkkarakenne2000.fi) och till Bilbranschens Centralförbunds och Metallarbetarförbundets webbplatser. [www.akl.fi](http://www.akl.fi), [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

### **6 § Dyrortsklasser**

*Dyrortsklassificering*

Bestämmelsen har strukits.

### **7 § Bestämning av arbetshelheternas svårighetsgrad**

#### **Mom. 1. Arbetsplatsens arbetshelheter**

*Arbetshelheter*

Arbetshelheterna analyseras på ett ändamålsenligt sätt på grundval av det vedertagna arbetsinnehållet på arbetsplatsen. Avsikten är att utreda arbetshelheternas inbördes svårighetsgrader. Förbundens direktiv är att ett tillräckligt antal arbetshelheter som förekommer på arbetsplatsen väljs ut för analysen.

För de arbetshelheter som förekommer i verkstaden bestäms svårighetsgruppen genom att de jämförs med de modellarbeten som förbunden utarbetat. I modellarbetena har beaktats arbeten på lätt och tung materiel.

Svårighetsgruppen för ett arbete bestäms utgående från det modellarbete som närmast motsvarar det arbete som ska jämföras.

#### **SVÅRIGHETSGRUPP**

*Svårighetsgrupp*

I verkstäder används sex svårighetsgrupper vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad.

#### **TIDPUNKT FÖR SVÅRIGHETSGRUPPERINGEN**

*Tidpunkt för svårighets-*

De arbetshelheter som utförs på arbetsplatsen indelas i svårighetsgrupper

*hetsgrupperingen*

på grundval av sin svårighetsgrad. Förbunden rekommenderar att bestämningen vid behov görs årligen i mars och att eventuella löneförhöjningar ska genomföras under följande månad.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Om det har gått mer än ett år sedan arbetets svårighetsgrad bestämdes, eller det har inträffat förändringar i märkesrepresentationen, har förtroendemannen eller företrädaren för arbetstagarna rätt att kräva att arbetets svårighetsgrad ska bestämmas.*

*Förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna som utsetts till denna uppgift har rätt att delta i bestämningen av arbetets svårighetsgrad. Om så inte sker, utför en företrädare för arbetsgivaren bestämningen ensam.*

*Ovannämnda företrädare för personalen ska ges tillräcklig utbildning om sättet att bestämma arbetets svårighetsgrad.*

*Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna tillräcklig information om sättet att bestämma arbetets svårighetsgrad.*

### **8 § Arbetstagarens lön**

*Arbetstagare som fyllt 18 år*

Arbetstagare som är fullt arbetsföra och som har fyllt 18 år.

#### **Mom. 1. Arbetstagarens grundlön**

*Arbetstagarens grundlön*

Arbetstagarens grundlön beräknas genom att den personliga löneandelen läggs till arbetstagarens arbetsbetingade löneandel.

#### **Mom. 2. Arbetsbetingad lönedel**

*Arbetsbetingad lönedel*

Arbetstagarens arbetsbetingade lönedel fastställs på basis av de arbeten han eller hon regelbundet utför. Storleken av ovannämnda lönedel fastställs på basis av den arbetsbetingade timlönen i den svårighetsgrupp till vilken de arbetshelheter hör som tidsmässigt representerar den största delen av de utförda arbetena.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Specialfall*

*Om arbetena på någon nivå tidsmässigt står för en andel på 50 % eller mera och skillnaden till följande nivå dessutom är 20 %-enheter eller mera, anses den förstnämnda nivån representera den största delen av de utförda arbetena.*

*Om ingen svårighetsgrupp blir störst tidsmässigt bestäms Svårighetsgruppen med hjälp av det tidsmässigt vägda medeltalet av de utförda arbetena.*

*Avrundningsregel är då t.ex. 2,5 = 3 och 2,4 = 2*

*De arbetshelheter som arbetstagaren utfört granskas retroaktivt under så lång tid att säsongvariationer och kampanjer inte påverkar de arbeten*

*som arbetstagaren normalt utför.*

*Regeln när arbetena fördelas ska vara att arbetstagaren tilldelas sådana arbeten som han eller hon normalt utför även annars.*

*Fördelning av arbeten*

*Vid fördelningen av arbetena är principen även den att en arbetstagare ges mera krävande arbeten i takt med att hans eller hennes arbetsprestationer förbättras.*

Arbetets svårighetsgrad för en ny arbetstagare bestäms inom 4 månader.

Fram till bestämningen används en uppskattad nivå. När en arbetstagare förflyttas till nya uppgifter förfar man på ovannämnt sätt.

## LÖNEGRUPPER

### **Mom. 3. Lönegrupperna är A, B och C**

*Lönegrupper och deras definitioner*

A Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför mycket krävande yrkesarbeten.

B Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför krävande yrkesarbeten.

C Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför vanligt yrkesarbete.

### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Mycket krävande yrkesarbeten är arbeten som i svårighetsgrupperingen placerar sig på nivåerna 5 och 6.*

*Krävande yrkesarbeten är arbeten som i svårighetsgrupperingen placerar sig på nivåerna 3 och 4.*

*Vanligt yrkesarbete är arbete som i svårighetsgrupperingen placerar sig på nivåerna 1 och 2.*

### **Mom. 4. Personlig lönedel**

*Personlig lönedel*

Den personliga lönedelen utgör minst 5 % och högst 30 % av arbetstagarens arbetsbetingade lönedel.

Den personliga lönedelen fastställs på basis av de kompetensfaktorer som är betydelsefulla med tanke på arbetet. Kompetensfaktorerna är yrkeskunnsighet, mångsidigt kunnande, omsorgsfullhet och kundbetjäning.

### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Yrkeskunnsighet*

*Yrkeskunnsigheten fastställs genom granskning av arbetstagarens förmåga att klara de valsituationer vid arbetets utförande som hänför sig till arbets-sätt, arbetsmetoder samt utveckling av dessa.*

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <i>Mångkunnighet</i>           | <i>Mångsidigt kunnande fastställs genom uppskattning av arbetstagarens förmåga och beredskap att utföra olika arbeten inom organisationen.</i>                 |
| <i>Omsorg</i>                  | <i>Vid fastställande av omsorgsfullheten beaktas hur direktiven följs, hur ordningen på arbetsplatsen upprätthålls samt kvaliteten på det utförda arbetet.</i> |
| <i>Kundbetjäningss-förmåga</i> | <i>Vid bedömning av kundbetjäningen beaktas arbetstagarens förmåga att agera i kundbetjäningssituationer.</i>  |

Den personliga lönedelen fastställs så snart som möjligt, dock senast fyra månader efter att anställningsförhållandet inletts. Innan den personliga lönedelen har fastställts, används den arbetsbetingade lönedelen som arbetstagarens grundlön.

Den personliga lönedelen fastställs av en företrädare för arbetsgivaren. En företrädare för arbetstagarna har rätt att delta i fastställandet av den personliga lönedelen.

Fastställandet görs samtidigt för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Förbunden rekommenderar att fastställandet vid behov görs årligen i september och att eventuella löneförändringar ska genomföras under följande månad. Vid fastställandet kan procenttalet för den personliga lönedelen stiga eller sjunka.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Om det har gått mer än ett år sedan den personliga delen fastställdes, eller det har inträffat förändringar i märkesrepresentationen, har förtroendemannen eller en företrädare för arbetstagarna rätt att kräva att den personliga delen ska fastställas.*

*Arbetstagarnas egenskaper granskas särskilt med avseende på yrkeskunighet, mångsidigt kunnande, omsorgsfullhet samt kundbetjäning.*

*Vid fastställandet används den samlingstabell för den personliga delen som förbunden utarbetat.*

*Arbetstagarnas fördelning i tabellen ska vara sådan att i fråga om varje faktor placerar sig ungefär en fjärdedel i den högsta och en fjärdedel i den lägsta gruppen medan resten placerar sig i den mellersta gruppen.*

*På arbetsplatsen används den omvandlingstabell som förbunden avtalat om, där poängen i tabellen ändras till arbetstagarens personliga lönedel uttryckt i procent.*

De personliga lönedelar som fastställts i procent för arbetstagarna på arbetsplatsen ska i enlighet med förbundens anvisning graderas i sex olika procentnivåer: ungefär  $\frac{1}{4}$  i de två högsta och i de två lägsta procentgrupperna och resten, ungefär hälften, i de två mellersta procentgrupperna.

För arbetstagaren utreds när han eller hon så vill samt också när en förändring inträffar grunderna för fastställande av den personliga lönedelen.

Förtroendemannen ges en utredning om graderingen av de personliga lönedelarna en gång om året (fjärde kvartalet).

*Yrkesexamina*

### **Mom. 5. Yrkesexamina**

Till en arbetstagare som avlagt yrkesexamen eller specialyrkesexamen inom bilbranschen betalas från ingången av följande lönebetalningsperiod efter avläggandet av examen en separat löneförhöjning vars storlek är skillnaden mellan arbetstagarens arbetsbetingade lönedel och den en nivå högre arbetsbetingade timlönen.

Förhöjningen betalas som tidlönedel eller till arbetstagare med prestationslön som ett separat tillägg.

### **TILLÄMPNINGSANVISNING**

*Den förhöjning som ska betalas för examina som avlagts efter att detta kollektivavtal trätt i kraft betalas minst ett halvt år, även om det under denna tid infaller en allmän förhöjning eller en ändring av SG eller PD.*

### **Mom. 6. Unga arbetstagare, praktikanter och läroavtalselever**

#### **UNGA ARBETSTAGARE**

*Unga arbetstagare*

En ung arbetstagare är en arbetstagare som inte har fyllt 18 år och som inte är en praktikant eller läroavtalselev så som avses senare i det här momentet. En ung arbetstagares lön är **fr.o.m. 1.11.2016 minst 9,20 euro per timme.**

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

Om en ung arbetstagare utför prestationslönearbete tillämpas på hans eller hennes lön de prestationslönevillkor som iakttas på arbetsplatsen, om inte annat avtalas.

#### **PRAKTIKANTER**

*Praktikanter*

Med praktikant avses en arbetstagare som i enlighet med arbetsavtalet som har ingåtts med arbetsgivaren ska avlägga arbetspraktik som är obligatorisk för en examensinriktad utbildning utan att arbetstagaren ändå är en läroavtalselev.

Praktikantlönerna är **1.11.2016** eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum **9,20 euro per timme.**

Ifall en praktikant utför prestationslönearbete tillämpas på hans eller hen-

nes lön de prestationsarbetsvillkor som iakttas på arbetsplatsen, om inte annat avtalas.

## LÄROAVTALSSTUDERANDE

*Läroavtals-  
studerande*

Med läroavtalsstuderande avses 15 år fyllda lärlingar om vilka bestäms i lagen om yrkesutbildning (1998/630). Lönerna för lärlingar är **1.11.2016** eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum:

|                 |              |                |
|-----------------|--------------|----------------|
| första läroåret | <b>9,20</b>  | euro per timme |
| andra läroåret  | <b>9,79</b>  | euro per timme |
| tredje läroåret | <b>10,41</b> | euro per timme |

Om en person som nyanställs har avlagt grundexamen eller besitter sådan erfarenhet och sådant kunnande i branschen att han eller hon behärskar arbetsuppgifterna i branschen, betalas då till honom eller henne som lön för läroavtal som syftar till tilläggsutbildning den lön som enligt avtalet ska fastställas för en ny arbetstagare.

För en person som är anställd när läroavtalet ingås är lärlingslönen lika stor som hans eller hennes grundlön, om man inte lokalt kommer överens om en högre lön.

Om en läroavtalsstuderande utför prestationsavlönat arbete tillämpas vid löneberäkningen gängse enhetspriser.

### **Mom. 7. Arbetshandikappade**

*Arbetshandikap-  
pade*

De löner som nämns i 1 mom. kan frångås i fråga om sådana handikappade arbetstagare, vilkas arbetsförmåga i det aktuella arbetet blivit varaktigt nedsatt. Innan lönen fastställs ska arbetsgivaren utreda nivån på arbetstagarens nedsatta arbetsförmåga med hjälp av ett ändamålsenligt läkarintyg.

## **9 § Avlöningssätt**

Mom 1. Löneformerna uppdelas i tidlöner och prestationslöner.

**Prestationslöneformen är premielön.**

### **Löneformer som ska användas**

1. de av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformer, som nämns i tillämpningsanvisningen
2. lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagarparten avtalade och registrerade löneformer
3. den löneform som överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetsta-



garen eller arbetstagarna i fråga

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*De av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformerna är:*

1 Tidlön

2 Prestationslön

2.1 Premielön

|    |            |      |
|----|------------|------|
| 1. | fast del   | 70 % |
|    | rörlig del | 30 % |
| 2. | fast del   |      |
|    | större än  | 85 % |

*Förbunden rekommenderar att den fasta lönedelen av blandackord och premielön fastställs i enlighet med samma princip på enskilda arbetsplatser arbetsavdelningar eller i särskilda uppgifter.*

*Om man inte kommer överens om något annat lokalt följer den fasta lönedelen proportionellt fastställandet av arbetstagarnas grundlön vid övergången till systemet.*

*När grundlönen förändras (årsjusteringar av PD/SG), minskar eller ökar inte summan av det separata tillägget och prestationslönens fasta del innan det separata tillägget har försvunnit helt och hållet. Jfr beräkningsanvisningen.*

*Om samförstånd inte nås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga om den löneform som ska tillämpas på arbetet, används de löneformer som överenskommit mellan de lokala parterna eller förbunden.*

*Om det uppstår oenighet om huruvida den tillämpade löneformen överensstämmer med löneformerna i punkterna 1 och 2, ska saken utredas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.*

Arbetstagaren ska tillställas en tillräckligt detaljerad skriftlig utredning om de tillämpade löneformernas struktur, om han eller hon det begär.

#### **Mom. 2. Tidlön**

Tidlön

För tidavlönat arbete betalas till arbetstagaren personlig tidlön, som är minst lika stor som grundlönen.

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Arbetstagarens personliga tidlön består av grundlönen och en eventuell tidlönedel.*

*Tidlönedelarna ska stöda de principer som iakttas vid fastställandet av grundlönen. Delen kan differentieras till exempel i enlighet med principerna*

*för den personliga lönedelen.*

*Om arbetstagarens grundlön ändras, sänks inte den personliga tidlön som fastställts för arbetstagaren utan sådana särskilda vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen, om inte något annat överenskomms med arbetstagaren. Bestämningsgrund för månadslön som är tidlön är arbetstagarens personliga tidlön per timme.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Den personliga tidlönen i heltidsarbete (8 h/40 h/dygn) omvandlas till månadslön genom att den multipliceras med 176,1.*

*Den personliga tidlönen i heltidsarbete (7,5 h/37,5 h/dygn) omvandlas till månadslön genom att den multipliceras med 165,8.*

### **Mom. 3. Prestationsavlönat arbete**

*Prestationsavlönat arbete*

Formen för prestationslön är premielön.

Arbetstagarens lön ökar när arbetsmängden ökar eller arbetsresultatet förbättras i enlighet den överenskomna formen för prestationslön.

### **Mom. 4. Prissättning av prestationsavlönat arbete**

*Prissättning av prestationsavlönat arbete*

Prestationslönesystemet ska i genomsnitt dimensioneras så att inkomsten vid normal arbetstakt i prestationsavlönat arbete överstiger arbetstagarens grundlönenivå.

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om genomförandet av prissättningsprincipen för prestationsavlönat arbete avgörs saken av företaget/i andra hand av förbundens lönestrukturskommission.

Beräkningsgrunderna för prestationsavlönat arbete ska bestämmas innan arbetet inleds eller senast under arbetets gång, om man inte avtalar något annat lokalt.

#### PROTOKOLLSANTECKNING:

*Beräkningsgrunderna är bestämda när arbetstagarna varaktigt känner till grunderna för prestationslönen och systemet. Till detta hör t.ex. använda normtider och grunder för debiteringspriser.*

*I prissättningen ska beaktas hämtning av reservdelar, återhämtnings-, avbrotts- och väntetider.*

*Beräkningsgrund och ändring*

Förbunden rekommenderar att som grund för prissättningen av grund och prestationsavlönat arbete används normtider för varje enskilt märke.

Om de faktorer som inverkar på prestationsavlönat arbete (metoder, verktyg, förhållanden) är oförändrade ändras inte beräkningsgrunderna för prestationsavlönat arbete. Om faktorerna som inverkar på prestationsavlönade

arbetet förändras, ändras beräkningsgrunderna för prestationsavlönat arbete på motsvarande sätt.

Av grupparbetsbetingade prestationslöner får arbetstagaren, om inte något annat överenskoms, en andel av den rörliga lönedelen i förhållande till sin andel av den arbetsbetingade lönen och till det antal arbetstimmar med vilka han eller hon har deltagit i grupparbetet. Arbetstagarna kan även sinsemellan komma överens om att dela den rörliga lönedelen lika.

Om en prestationsavlönad arbetstagare utför sådant arbete som ska debiteras och för vilket beräkningsgrunder inte har kunnat bestämmas i enlighet med mom. 4, betalas till honom eller henne för fullgjorda arbetstimmar åtminstone grundlönen.

För prestationsavlönat arbete betalas en arbetstagare åtminstone grundlönen och eventuellt tillägg för yrkesexamen. Detta fastställs per lönebetalningsperiod.

#### **Mom. 5. Lön för väntetid**

*Väntetid*

För sådan väntetid som inte ingår i prissättningen betalas arbetstagaren grundlön, om annat arbete inte har ordnats för honom eller henne under väntetiden.

Med väntetid avses tid då arbetstagaren väntar på en kund, reservdelar eller nytt arbete.

### **10 § Miljö tillägg**

#### **SKIFT-, KVÄLLS- OCH NATTARBETE**

#### **Mom. 1. Skiftarbetstillägg**

*Skiftarbetstillägg*

Från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar **1.11.2016** eller närmast efter detta datum betalas i egentligt skiftarbete för arbetstimmar i kvälls- och nattskift ett särskilt skiftarbetstillägg enligt följande:

Tillägg för kvällsarbete **1,18** euro per timme

Tillägg för nattarbete **2,16** euro per timme

#### **Mom. 2. Tillägg för kvälls- och nattarbete**

*Kvälls- och nattarbete*

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

- för arbete som utförs kl. 18.00 – 23.00 en ersättning motsvarande tillägget för kvällsskift
- för arbete som utförs kl. 23.00 – 6.00 en ersättning motsvarande tillägget för nattskift

#### **Mom. 3. Tillägg för utearbete**

*Tillägg för utearbete*

Från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar **1.11.2016** eller närmast efter detta datum betalas sådana verkstadsarbetstagare som

måste arbeta utomhus under tiden 1.11–30.4 för utförda arbetstimmar ett särskilt tillägg som är **0,57** euro per timme

I Lapplands län betalas tillägget under tiden 1.10–31.5.

*Gruvtillägg*

**Mom. 4.** För service- och reparationsarbete som utförs på arbetsmaskiner under jord i gruvor betalas ett tillägg på **1,49** euro för arbetad timme.

### **10a § Tjänsteårstillägg**

*Tjänsteårstillägg*

Ifall inte något annat avtalas lokalt om tidpunkten för betalning av tjänsteårstillägg, betalas arbetstagaren i samband med den löneutbetalning som följer närmast efter den 1 december tjänsteårstillägg, beroende på hur länge hans eller hennes anställningsförhållande fortgått utan avbrott fram till utgången av föregående november månad.

#### **TILLÄMPNINGSSANVISNING:**

*Med lokalt avtal avses gängse praxis för betalning av tjänsteårstillägg till arbetstagare.*

Tillägget uträknas enligt följande:

|  |   |
|--|---|
| Anställningsförhållandets längd  | Tilläggets belopp i euro uträknas med formeln:                                |
| 10 men inte 15 år  | $2 \times Sm \times MTI$  |
| 15 men inte 20 år  | $4 \times Sm \times MTI$  |
| 20 men inte 25 år  | $6 \times Sm \times MTI$  |
| 25 år eller längre   | $8 \times Sm \times MTI$  |
| I formeln är   |   |
| Sm antalet månader som berättigar till semester under föregående kvalifikationsår. |   |
| MTI  | den i 11 § i kollektivavtalet avsedda medeltiminkomsten för tredje kvartalet. |

*Fastställande av grunden*

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

#### **TILLÄMPNINGSSANVISNING:**

*Om en arbetstagare har övergått från heltidsarbete till deltidsarbete eller från deltidsarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11) då grunden för tjänsteårstillägg senast fastställdes, jämkas det tjänsteårstillägg som räknats ut enligt ovanstående formel så att det anses fördelat på tolv delar, och för de fulla månader under vilka arbetstagaren under nämnda tidspe-*

*riod har varit deltidsanställd multipliceras motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av antalet ordinarie timmar under deltidsarbetsveckan och talet 40 (jfr beräkningsanvisningen).*

*Anställningsförhållandets upphörande*

1. 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 tjänsteårstillägg.

*Behandling i löneadministrationen*

2. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Tillägget beaktas inte vid beräkningen av medeltiminkomsten enligt 11 § eller 22 §, semester, 1 mom. i kollektivavtalet.

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Storleken av tjänsteårstillägget för en arbetstagare som utför deltidsarbete beräknas så att det enligt ovanstående formel beräknade tjänsteårstillägget multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmar per vecka och talet 40.*

*Åldrande arbetstagare*

Arbetsgivaren och en arbetstagare som har fyllt 58 år kan årligen komma överens om att det tjänsteårstillägg som arbetstagaren intjänat eller en del av det kan bytas ut mot motsvarande ledig tid. Ledigheten kan hållas efter den tidpunkt då tjänsteårstillägget har justerats. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för ledigheten eller det förfaringsätt som iakttas när ledigheten hålls. Avtalas ska ingås skriftligt. Huvudförtroendemannen ges en utredning om tillvägagångssätten vid utbyte.

Till arbetstagaren betalas under ledigheten en ersättning som motsvarar medeltiminkomsten.

#### 11 § Medeltiminkomst

*Förhöjning av medeltiminkomsten*

**Mom. 1.** Arbetstagarens medeltiminkomst används som beräkningsgrund vid utbetalning av lön och ersättningar på det sätt som särskilt bestäms i detta kollektivavtal.

*Uträkning av medeltiminkomst*

**Mom. 2.** Arbetstagares medeltiminkomst beräknas så att den inkomst han eller hon tjänat in för arbetad tid under respektive kvartal enligt olika löneformer med eventuella separata tillägg, inklusive miljötillägg enligt 10 §, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under samma kvartal. I medeltiminkomsten inkluderas inte förhöjda delar för mer-, övertids- eller söndagsarbete och inte heller utjämningsstillägg för arbetstiden.

Ifall arbetstagaren under ett kvartal som anges i 4 mom. arbetat mindre än 160 timmar, beräknas inte medeltiminkomsten för detta kvartal.

Vid beräkning av medeltiminkomsten för en arbetstagare vars lön har fastställts enligt någon annan tidsfaktor än en timme (vecka, period, månad) iakttas i tillämpliga delar principerna i föregående stycke.

Den totala inkomsten av långvarigt prestationsavlönat arbete som utförts under olika kvartal kan vid beräkning av medeltiminkomsten fördelas på kvartalen i fråga i förhållande till antalet utförda arbetstimmar, såvida man har uppgifter om det antal arbetstimmar som använts för prestationslönearbete.

**Mom. 3.** Om medelinkomsten är mindre än grundlönen, betalas dock lön eller ersättning som grundar sig på 1 mom. enligt grundlönen.

En nyanställd arbetstagare betalas lön eller ersättning som grundar sig på 1 mom. under högst fyra månader enligt sin arbetsbetingade lön. En arbetstagare vars medelinkomst enligt 2 mom. 2 stycket inte har räknats ut, t.ex. på grund av sjukdom eller värnplikt, betalas på motsvarande sätt lön enligt den senast uträknade medelinkomsten eller enligt grundlönen, om den är högre.

Arbetstagaren ska dock betalas retroaktivt den eventuella skillnaden mellan sin medeltiminkomst och grundlönen för ovannämnda tid, så fort den kan räknas ut med iakttagande av regeln i 2 mom.

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*När medeltiminkomst används för ordinarie arbetstid betalas dessutom separata tillägg då detta förutsätts i kollektivavtalet.*

*Användningsperioder för medeltiminkomst*

Mom. 4. Den enligt moment 2 beräknade medeltiminkomsten under perioder för olika kvartal används på följande sätt:

Mom. 5. De månadsperioder och kvartal som avses i denna paragraf räknas börja och sluta enligt redovisningsperioderna så att då en redovisningsperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal, anses redovisningsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

## III ARBETSTID

### 12 § Den ordinarie arbetstidens längd

*Ordinarie arbetstid*

**Mom. 1.** Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per arbetsdygn och 40 timmar per arbetsvecka.

*Genomsnittlig arbetstid per vecka vid förkortad arbetstid*

I dags- och tvåskiftsarbete ska arbetstiden organiseras så att den är

- år 2017 i genomsnitt 36,7 timmar per vecka
- år 2018 i genomsnitt 36,7 timmar per vecka
- år 2019 i genomsnitt 36,7 timmar per vecka.

Den genomsnittliga arbetstiden per vecka har erhållits genom att arbets-

tidsförkortningarna i enlighet med avtalen mellan AFC och FFC 28.3.1984 och 15.3.1986 har omvandlats till genomsnittlig arbetstid per vecka för hela kalenderåret. Därvid jämnar även söckenhelgerna samt midsommar- och julafton ut veckoarbetstiden under kalenderåret. Vid utjämning av arbetstiden iakttas bestämmelserna i 6 mom.

*Lokala avtal om arbetstiden*

**Mom. 2.** Genom arbetstidsarrangemang kan utnyttjandet av maskiner, anordningar och kundbetjäning på arbetsplatsen avsevärt förbättras och liksom kan hänsyn tas till arbetstagarnas önskemål beträffande arbetstider. Arbetstidsarrangemangen kan vid behov variera t.ex. under olika tider av året, på olika verkstadsavdelningar eller i arbetstagargrupper på olika avdelningar även på samma arbetsplats.

Den ökade användningen av olika arbetstidsformer och olika långa arbetstider samt flera alternativ för arbetstidens förläggning skapar möjligheter att ordna arbetstiden så att den bättre motsvarar såväl kundbetjäningens som arbetstagarnas behov.

**Lokalt kan avtalas om:**

1. Den maximala längden av den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, även avvikande från bestämmelserna i 1 mom. 1 stycket
2. Längden på arbetstidens utjämningsperiod
3. Tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. Vilotiden under arbetstiden per dygn
5. Ändring av arbetstidsschemat

*Överenskommelse om förflyttning av utjämningsledighet*

Enligt överenskommelse kan en ledighet för utjämning av arbetstiden förflyttas så att den ges före utgången av juni följande år.

*Arbetstidsschema*

**Mom. 3.** Av arbetstidsschemat, som ska göras upp på förhand, ska framgå förläggningen av den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka samt den period, inom vilken arbetstiden jämnas ut till sin ordinarie längd.

Då arbetstidsschemat görs upp ska som mål ställas att arbetstagarna förutom söndag har en annan ledig dag under veckan. Om den andra lediga dagen bestäms vara en fast veckodag ska den såvitt möjligt infalla på en lördag. Om den andra lediga dagen är en rörlig veckodag ska den framgå av det på förhand uppgjorda arbetstidsschemat.

*Meddelande om ändringar*

Om inte något annat avtalas lokalt meddelas respektive arbetstagare om en om ändring bestående ändring av det gällande arbetstidsschemat två veckor innan ändringen genomförs, och om en temporär ändring av schemat såvitt möjligt en vecka innan ändringen genomförs, dock senast tre dagar innan ändringen verkställs.

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Definition av tillfällig ändring*

*Ändringen är till sin natur tillfällig, om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det tidigare gällande arbetstidsschemat efter att förhållandena som föranlett ändringen har upphört.*

*Bestämmelserna om arbetstidsförändringen gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.*

*Organisering av arbetstiden på annat sätt än genom lokalt avtal*

**Mom. 4.** Ifall man inte lokalt avtalat om organisering av arbetstiden i enlighet med 2 mom. ska arbetstiden arrangeras på följande sätt:

### **1. Arbetsdygn**

Arbetsdygnet inleds i dagararbete kl. 7.00. Arbetsveckan inleds på en måndag. Söndagsarbetsdygnet liksom även det dygn som används i beräkningen av ersättning för ledighet per vecka bestäms enligt arbetsdygnet.

### **2. Förläggning av daglig arbetstid**

Arbetstiden i dagararbete börjar kl. 7.00–10.00, ifall arbetsgivaren inte i de fall där motiverade produktionstekniska skäl kräver det fastställt en annan arbetstid inom gränserna för lagen och detta kollektivavtal.

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Ändringar genomförs enligt villkoren i 3 mom. 3 stycket, ifall man inte kan avtala om saken lokalt.*



### 3. Daglig vilotid

I dagarbete hålls en timmes vilopaus, under vilken arbetstagaren kan lämna arbetsplatsen.

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

### 4. Avlösning och ändring av skift

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller.

Om så överenskoms, kan arbetstagaren kontinuerligt även arbeta i samma skift.

### 5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan också arrangeras så att den beroende av den avtalade arbetstiden i genomsnitt är högst 40 eller 37,5 timmar per vecka under förutsättning att det för arbetet på förhand har tagits fram ett utjämningsystem för arbetstiden åtminstone för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det överenskomna genomsnittet. Då får den ordinarie arbetstiden inte överskrida 48 timmar per vecka och inte heller 10 timmar per dygn. Vid organiseringen av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig arbetstid iakttas en utjämningsperiod på högst ett år.

*Andra allmänna bestämmelser om arbetstiden*

**Mom. 5.** Vid organisering av arbetstid iakttas även följande allmänna bestämmelser om arbetstid:

#### 1. Uppföljning av arbetstid

Arbetsgivaren kan arrangera uppföljningen av arbetstid. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

#### 2. Söckenhelgsveckor och lediga dagar

Under en vecka med söckenhelg är den ordinarie arbetstiden på en vardag före en sådan helg samt på lördag åtta timmar, med undantag av påsklördag, midsommar- och julafton, vilka är lediga dagar, om inte något annat påkallas av produktionstekniska skäl.

Lördagen under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag och självständighetsdagen infaller, samt lördagen efter jul och påsk, är ledig dag i sådana arbeten där arbetstiden också i övrigt följer systemet med lördag som fast ledig dag.

#### 3. Förfriskningar

Arbetstagaren kan under en sådan tid som med tanke på arbetets utförande är lämpligast inta kaffe eller förfriskningar på arbetsplatsen.

#### 4. Periodarbete

Den ordinarie arbetstiden i arbete som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § i lagen.

#### 5. Nattarbete

Nattarbete kan ordnas med iakttagande av 26 § i arbetstidslagen eller enligt lokalt avtal.

*Utjämning av arbetstiden i dags- och tvåskiftsarbete*

## **Mom. 6.**

### **1. Tillämpningsområde**

Följande bestämmelser berör normalt dag- och tvåskiftsarbete på fulltid dvs. arbete under en 40 timmars arbetsvecka.

### **2. Arbetstidens längd**

Arbetstiden ska organiseras såsom 12 § 1 mom. kräver.

Även söckenhelgerna samt midsommar- och julaftonen utjämnar arbetstiden per vecka. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

### **3. Utjämning av arbetstid**

Utjämning av arbetstiden genomförs så att besöks- och betjäningstider säkerställs.

Utjämningen av arbetstiden verkställs genom att ledighet beviljas så att arbetstiden under ett kalenderår utjämnas till det antal timmar per vecka som nämns i 12 § 1 mom. (12,5 dagar per år).

Om man inte på arbetsplatsen kommer överens om något annat, genomförs arbetstidsutjämningen så att ledighet hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett arbetsskift åt gången.

Arbetstidsutjämningen kan genom lokalt avtal verkställas i form av förkortning av den ordinarie arbetstiden eller genom kombination av olika alternativ för utjämning av arbetstiden.

Om arbetstidsschemat inte har bekräftats på förhand, meddelas tidpunkten då ledigheten ges senast en vecka på förhand, om inte lokalt annat avtalas innan ledigheten tas ut.

Enligt överenskommelse kan en ledighet för utjämning av arbetstiden förflyttas så att den ges före utgången av juni följande år.

#### **TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*I situationer med undersysselsättning utnyttjas i första hand utjämningsledighet och vid behov tillgrips först därefter permittering.*

Arbetstidsschemat är till sin natur kollektivt och gäller för den tid då arbetsformsformen i arbetsprojektet i fråga, på avdelningen eller arbetsplatsen i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. *Om man övergår till en annan form av arbetstid, t.ex. till treskiftsarbete, bestäms arbetstiden efter övergången enligt bestämmelserna för den arbetsformsformen.*

*Ifall inte något annat följer av arbetstidsschemat anses en arbetstagare som är borta från arbetet ha haft ledigt, också i det fall att frånvarande arbetstagare inte meddelats särskilt när hela företaget, eller den arbetsavdelning eller arbetsgrupp till vilken arbetstagaren hör, haft ledigt enligt detta avtal.*



#### **4. Tillägg för utjämnad arbetstid**

Det inkomstbortfall som orsakas av att arbetstiden utjämnas ersätts så att arbetstagaren för varje timme som han eller hon arbetar under ordinarie arbetstid i en arbetstidsform som avses i detta avtal tjänar in ett tillägg i cent som är 5,8 % av arbetstagarens medeltiminkomst uträknad per kvartal.

Tillägget betalas även för sådan resa och utbildning under ordinarie arbetstid som ersätts av arbetsgivaren samt för tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller i enlighet med kollektivavtalet lön för sjuktid på grund av barns sjukdom, samt för den del av förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs ordinarie arbetstid som går åt att sköta uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren.

Tillägget beaktas inte vid uträkningen av medeltiminkomst enligt 11 § 2 mom. i kollektivavtalet.

De intjänade tilläggen betalas per lönebetalningsperiod, om lokalt inte annat avtalas.

#### **5. Månadsavlönade arbetstagare**

För en arbetstagare med månadslön genomförs den i detta moment avsedda utjämningen av arbetstiden utan att månadslönen sänks.

#### **6. Utjämning av arbetstid och semesterrätt**

Dagar som tagits som lediga för utjämning av arbetstiden orsakar inte förlust av rätt till semester.

*Iakttagande av arbetstidslagen*

**Mom. 7.** Till övriga delar iakttas stadgandena i den gällande arbetstidslagen.

#### **13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under ledighet per vecka**

*Övertidsarbete*

**Mom. 1.** Övertidsarbete utförs med i lagen stadgade begränsningar för arbetstid.

Övertidsersättning betalas enligt denna paragraf.

Övertidsersättning kallas i fortsättningen övertidstillägg.

Beräkningsgrunden för övertidstillägg är medeltiminkomsten enligt 11 § i kollektivavtalet.

*Granskningsperiod för maximalt övertidsarbete*

Som granskningsperiod för maximalt övertidsarbete enligt arbetstidslagen används ett kalenderår.

**TILLÄMPNINGSSANVISNING:**

*I stället för kalenderåret kan man som granskningsperiod lokalt avtala om*

en period på ett år, som börjar räknat från den lönebetalningsperiod för vilken lön betalas närmast efter kalenderårsskiftet.

Det övertidsarbete som avses i 2 och 3 mom. i denna paragraf är lagstadgat övertidsarbete.

I 4, 5 och 6 mom. stipuleras om så kallad kollektivavtalsövertid, som ersätts enligt det som avtalats om övertidsarbete, men som inte införs som övertidsarbete i arbetstidsbokföringen.

*Övertid per dygn*

**Mom. 2.** Med övertidsarbete per dygn avses arbete som under ett arbetsdygn utförs utöver den ordinarie arbetstiden per dygn enligt 12 § 1 mom. 1 stycket, dvs. åtta timmar, eller arbete som utförts utöver den längre ordinarie arbetstiden per dygn enligt 12 § 2 mom.

Ifall arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under respektive arbetsdygn överstiger det i arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsdygn fastställda antalet ordinarie arbetstimmar.

*Ersättning för övertidsarbete per dygn*

För övertidsarbete per dygn betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de två första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

För övertidsarbete per dygn som utförs på en söckenlördag och på en helgdagsafton betalas för samtliga timmar ett övertidstillägg vars storlek är 100 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

*Övertidsarbete per vecka*

**Mom. 3.** Med övertidsarbete per vecka avses sådant arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden på 40 timmar per vecka som fastställs i 12 § 1 mom. 1 stycket i detta kollektivavtal.

Ifall den ordinarie arbetstiden har organiserats så att den i medeltal utgör 40 arbetstimmar per vecka, avses med övertid per vecka det arbete som under respektive arbetsvecka överstiger det antal arbetstimmar som fastställts i arbetstidsschemat som ordinarie arbetstid för veckan. Vid kontinuerligt skiftarbete anses arbete som övertidsarbete endast om man inte avtalat om att övertidstimmar ska ersättas med fritid.

Till övertidsarbete per vecka räknas inte det under samma arbetsvecka utförda övertidsarbetet per dygn.

*Ersättning för övertidsarbete per vecka*

För övertidsarbete per vecka betalas utöver arbetslönen ett övertidstillägg som för de 8 första timmarna är 50 % och för de följande timmarna 100 % av den medeltiminkomsten.

Efter det att övertidstillägg per vecka har betalats för åtta timmar ersätts de övriga timmar i arbetsveckan som berättigar till övertidstillägg med ett tillägg som är 100 % av medeltiminkomsten, oberoende av om det gäller övertidsarbete per vecka eller per dygn.



*Överskridning av arbetstiden vid utjämning av arbetstiden (ka-övertid)*

**Mom. 4.** För en heltidsanställd arbetstagare ersätts arbete som på grund av arbetstidsutjämning (12 § 6 mom.) enligt arbetstidsschemat överstiger

- det antal arbetstimmar per dygn som fastställts för arbetsdygn kortare än åtta timmar så som avtalats om övertid per dygn
- det antal arbetstimmar per vecka som fastställts för arbetsveckor kortare än 40 timmar så som avtalats om övertid per vecka.

*Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (ka-övertid)*

**Mom. 5.** Under en vecka med söckenhelg, då arbetstagaren utfört det antal timmar som ingår i arbetstidsschemat för den aktuella veckan, betalas för arbete som utförs utöver schemat så som för övertidsarbete per vecka, om det inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn.

Om för arbete som utförs under påsklördag, midsommarafton och julafton inte redan på basis av föregående stycke betalas ett tillägg för övertid per vecka på 100 %, ska tillägget för nämnda arbete vara 100 %.

Under nämnda dagar kan arbete utföras enligt villkoren i 33 § 1 mom. i arbetstidslagen.

Detta moment gäller emellertid inte oavbrutet skiftarbete.

*Ersättning enligt bestämmelserna om övertid per vecka*

**Mom. 6.** Om en arbetstagare på grund av semester, egen sjukdom, lokal frånvaro på grund av sjukt barn i enlighet med 19 § 6 mom. permittering som verkställts av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, medverkan i en yrkesinriktad fortsättningsutbildning, kompletterande eller ny utbildning eller gemensam utbildning som godkänts i 2 § i Bilbranschens utbildningsavtal eller en fackföreningsutbildning för bilbranschen som godkänts av förbunden, resa som sker på arbetsgivarens uppdrag eller reservövning inte under de dagar vecka som upptas i arbetstidsschemat kunnat utföra så många arbetstimmar att det skulle motsvara den ordinarie veckoarbetstiden, och arbetstagaren utför arbete på en i arbetstidsschemat angiven ledig dag, betalas för de arbetstimmar som utförts under den lediga dagen övertidstillägg enligt det som avtalats om övertidsarbete per vecka.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Det som i detta moment nämnts om permittering gäller inte förkortad arbetsvecka.*

*Ersättning för tilläggsarbete*

**Mom. 7.** En arbetstagare vars ordinarie maximala arbetstid enligt överenskommelse är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka betalas för tilläggsarbete som utförts mellan den överenskomna ordinarie arbetstiden och den i lagen bestämda arbetstiden lön förhöjd med 50 %.

**Mom. 8.** Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för tiden för övertidsarbete ett skifttillägg enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete.

Skifttillägget betalas enkelt för tiden för övertidsarbetet.





*Söndagsarbete* **Mom. 9.** För det arbete som utförs på en söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver arbetslönen och de eventuella övertidstilläggen för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning ett tillägg på 100 % av medeltiminkomsten.

*Fritid per vecka* **Mom. 10.** En arbetstagare som tillfälligt är i arbete på en söndag ska såvitt möjligt ges lagenlig ledig tid per vecka (veckovila), i första hand på lördagen samma vecka.

*Ersättning för veckoledighet* En arbetstagare som under tiden för sin veckovila tillfälligt behövs i sitt arbete ersätts för den förlorade tiden, så att hans eller hennes ordinarie arbetstid förkortas senast under de följande tre kalendermånaderna efter det att arbetet utförts med den tid som använts till arbete under veckovilan, om man inte kommer överens om något annat. Med arbetstagarens samtycke kan ersättningen för veckovila också ges så att arbetstagaren förutom arbetslön samt eventuella övertidstillägg och tillägg för söndagsarbete erhåller en ersättning som motsvarar 100 % av medeltiminkomsten. Vid fastställandet av denna ersättning beaktas de arbetstimmar som arbetstagaren utfört under det arbetsdygn då veckovila senast skulle ha givits.

Med arbetstagaren ska på förhand överenskommas om arbete under veckovila ska kompenseras med motsvarande ledig tid eller med pengar.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING

Veckovila anses inte förverkligad under tid då arbetstagaren är borta på grund av medverkan i en yrkesinriktad fortsättningsutbildning, kompletterande eller ny utbildning eller gemensam utbildning som godkänts i 2 § i Bilbranschens utbildningsavtal eller en fackföreningsutbildning för bilbranschen som godkänts av förbunden, egen sjukdom eller vård av sjukt barn eller resa som sker på arbetsgivarens uppdrag för utövandet av arbetsuppgifterna. Arbetstagaren ersätts för förlorad veckovila i enlighet med 13 § 10 mom., om han eller hon inte får sin veckovila på något annat sätt.

#### 14 § Utryckningsarbete och beredskap

*Utryckningsbetonat arbete* **Mom. 1.** Om en arbetstagare efter det att han eller hon redan har avlägsnat sig från sin arbetsplats kallas till utryckningsarbete utöver sin ordinarie arbetstid, betalas arbetstagaren arbetslön för minst en timme samt övertidsersättning, om arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas särskild utryckningspenning enligt följande:

- a) Om kallelsen till utryckningsarbete givits efter ordinarie arbetstid eller på arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning motsvarande två timmars medeltiminkomst.
- b) Om kallelsen har givits mellan kl. 21.00 och 6.00 betalas en ersättning motsvarande tre timmars medeltiminkomst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas i fall som avses i detta moment genast en övertidsersättning på 100 %.

Ifall en arbetstagare under sin ordinarie arbetstid, som slutar kl. 16.00, får meddelande om att han eller hon samma dag efter att ha avlägsnat sig från arbetsplatsen ska inställa sig till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, betalas en extra ersättning som anges i punkt a) motsvarande två timmars medeltiminkomst utan övertidstillägg.

#### *Beredskap*

**Mom. 2.** Om arbetstagaren enligt avtal är skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete, betalas för sådan beredskapstid halv lön enligt medeltiminkomsten, utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden. Beredskapstidens längd ska bestämmas i avtalet. En sådan beredskapstid räknas inte som arbetstid.

Då en arbetstagare kallas att utföra arbete i situationer enligt detta moment tillämpas inte bestämmelserna om uttryckningsarbete.

#### *Annan beredskapstid*

**Mom. 3.** Beträffande villkoren för annan beredskapstid än den ovan avsedda, som är beredskap bunden till bostaden, avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska ingå överenskommelser över åtminstone

- beredskapens längd
- tid inom vilken arbetstagaren ska finnas på plats för att utföra arbetet (responstid)
- ersättning som ska betalas för annan beredskapstid.

En sådan beredskapstid räknas inte som arbetstid.

I situationer i enlighet med det här momentet tillämpas bestämmelserna tidigare i moment 1 om uttryckningsbetonat arbete.

## IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

### 15 § Ersättningar för resor med anknytning till arbetet

#### ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

#### *Resor i hemlandet*

Det är fråga om en resa i fall då en arbetstagare på uppdrag av sin arbetsgivare reser till ett arbete som ligger utanför den egentliga arbetsplatsen

- för att utföra arbete i enlighet med sitt arbetsavtal eller
- för att utföra annat arbete med anknytning till det arbete som avtalats med arbetsgivaren.

Med den egentliga arbetsplatsen avses den arbetsplats där arbetstagaren arbetar regelbundet och permanent.

Arbetsresor som är nödvändiga för arbetsuppgifterna utförs på ett ändamålsenligt sätt så att resan inte tar mera tid i anspråk eller förorsakar större utgifter än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

Resan börjar från arbetstagarens arbetsplats eller bostad beroende på vilket som är mest ändamålsenligt med tanke på resan som en helhet. På

samma grunder slutar resan vid arbetstagarens arbetsplats eller bostad.

Ett resedygn är en tidsperiod på högst 24 timmar, som börjar då arbetstagaren beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden och slutar då arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen eller bostaden.

Arbetsgivaren ska sörja för att arbetstagaren med beaktande av tiden som används till resor och arbete får tillräcklig vila under arbetsdygnet. Då beaktas också hur brådskande arbetet är och andra förhållanden.

### **Ersättning för resekostnader**

*Ersättning för resekostnader*

*Arbetsgivaren ersätter under resan arbetstagaren enligt följande*

- ersättning för resekostnader
- ersättning för tid som använts till resor och
- ersättning för inkvartering och andra kostnader som orsakats under resan.

Ersättningens storlek är det belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

### **Resekostnader**

Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för nödvändiga resekostnader som orsakats av resan, då platsen där arbetet som är orsaken till resan utförs ligger mer än tio kilometer från arbetstagarens egentliga arbetsplats och bostad.

Nödvändiga resekostnader inkluderar resebiljetter i andra klass, kostnader för bagage, obligatoriska platsbiljetter och sovplatsbiljetter då resan sker nattetid.

Ersättning betalas för användning av egen bil, som har avtalats med arbetsgivaren före resans början i enlighet med de belopp som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefria. Ersättning betalas också om man med arbetsgivaren har avtalat om att andra personer eller gods ska transporteras med egen bil.

Om arbetstagaren under resan måste inkvarteras mer än fem kilometer från den plats där arbetet utförs, betalas arbetstagaren ersättning för resorna mellan inkvarteringsplatsen och platsen där arbetet utförs enligt taxan för allmänna kommunikationsmedel, om turerna är lämpliga. Om det inte är möjligt att använda allmänna kommunikationsmedel betalas arbetstagaren kilometerersättning för användning av egen bil.

### **Dagtraktamente**

Arbetsgivaren betalar under resan dagtraktamente som ersättning för de extra kostnader för uppehälle som orsakas under varje resedygn. Ett villkor för att dagtraktamente ska betalas är att platsen där arbetet utförs ligger på ett avstånd som överstiger 40 km, mätt längs allmänt utnyttjad väg, från arbetstagarens egentliga arbetsplats och bostad.

Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar. För det

sista resedygnet betalas heldagstraktamente när resan under dygnet har fortgått i mer än 6 timmar.

Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 6 timmar. För det sista resedygnet betalas partiellt dagtraktamente när resan under dygnet har varat i mer än 2 timmar men högst 6 timmar.

Dagtraktamentet minskas i alla fall med hälften, om arbetstagaren under resedygnet får gratis måltider eller om måltider ingår i resebiljettens pris. Med gratis måltider avses i fråga om heldagstraktamente två och partiellt dagtraktamente en måltid oberoende av om måltiden betalas av arbetsgivaren eller någon annan, t.ex. beställaren.

### **Ersättning för resetid**

Då en verkstadsarbetare på uppdrag av arbetsgivaren reser under tid som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes fritid, betalas för den tid som använts till resorna i ersättning lön enligt medeltiminkomsten, dock högst för 8 timmar under arbetsdag och 16 timmar under ledig dag. Till resetiden räknas hela halvtimmar. Restiden betraktas inte som arbetstid.

Ersättning för restiden betalas inte om sov- eller hyttplats har reserverats för arbetstagaren på arbetsgivarens bekostnad mellan kl. 21.00 och 7.00.

### **Måltidsersättning**

Måltidsersättning betalas, om arbetstagaren på grund av en resa inte har vanliga möjligheter att inta en måltid och om detta medför exceptionella kostnader för honom eller henne.

Om inte annat har avtalats och arbetstagarens arbete med tillhörande resor som avses i denna punkt har varat i minst 12 timmar, och arbetstagaren på grund av detta kan återvända till sin ordinarie bostad först sent på kvällen, ersätts kostnaderna med en andra måltidsersättning. De nämnda timmarna inkluderar också timmar i arbete under samma arbetsdygn omedelbart före resan.

### **Övernattningskostnader**

Övernattningskostnaderna ersätts genom betalning av antingen inkvarteringskostnader eller nattresepenning.

Om arbetstagaren på grund av en resa som bestämts av arbetsgivaren blir tvungen att övernatta, och gratis inkvartering inte har ordnats för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren mot godkänd utredning ersättning för inkvarteringskostnaderna.

Arbetsgivaren betalar nattresepenning för ett resedygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket arbetstagaren varken fått gratis inkvartering eller ersättning för inkvarteringskostnader eller gratis sov- eller hyttplats.

Inkvartering som arbetsgivaren ordnar för arbetstagaren ska uppfylla kraven på vanlig inkvartering enligt god praxis.

*Speciella situationer*

### **Frånvaro utan orsak och dagtraktamente**

*Om en arbetstagare uteblir från arbetet på kommenderingsorten utan godtagbar orsak, förfars för dagtraktamentets vidkommande enligt följande:*

1. Dagtraktamente för lediga dagar

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

2. Dagtraktamente för arbetsdag

Dagtraktamentets belopp för frånvarodagen minskas i proportion till den tid arbetstagaren inte har utfört arbete.

### **Vissa högtidsdagar och semester**

Om en arbetstagare före påsk-, midsommar- eller juldagen arbetat i minst tre veckor på kommenderingsorten, är han eller hon berättigad att resa hem till dessa helgdagar, ifall tvingande skäl inte förhindrar det. Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen samt betalar dagtraktamente och om orsak föreligger också nattresepenning.

Detsamma gäller också hemresa på grund av semester samt sådana fall då arbetsgivaren avbryter kommenderingen t.ex. för ett veckoslut.

### **Resereglemente**

Företagets resereglemente bör följa bestämmelserna i denna paragraf så att bestämmelserna i reglementet ligger på i stort sett samma nivå som enligt denna paragraf.

### **Anställda för researbete**

När en arbetstagare har en uppgift som inkluderar upprepade resor avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren skriftligen om ersättningen av resekostnaderna. Om något annat inte har avtalats ersätts resekostnaderna enligt denna paragraf.

Då en arbetstagares normala arbetsuppgifter kräver upprepade resor, eller då arbetstagaren på grund av sina uppgifters natur själv kan bestämma om sina resor och användningen av sin arbetstid, betalas ingen ersättning för restiden.

*Resor i utlandet*

Med en utlandsresa avses en resa under vilken man övernattar i utlandet.

Ersättningar och dagtraktamente som betalas för utlandsresa samt inkvartering avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren före resans början. Principerna i denna paragraf iakttas i tillämpliga delar.

*Lokala avtal*

Lokalt kan avtalas om:

- principerna för inkvartering och
- principerna för måltidsersättning

## 16 § Söckenhelg ersättning

*Helgdagar som ersätts*

**Mom. 1.** För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton samt för juldagen och annandag jul, då arbetet avbryts för en dylik dag och den annars skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag, betalas arbetstagaren en söckenhelg ersättning motsvarande lönen för en hel 8 timmars arbetsdag enligt medeltiminkomsten.

*Deltidsarbete*

*En deltid arbetande arbetstagarers söckenhelg ersättning uträknas så att så att ovannämnda söckenhelg ersättning multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmer per vecka och talet 40.*

*Villkor för söckenhelg ersättning*

**Mom. 2.** Söckenhelg ersättning betalas en arbetstagarare vars anställningsförhållande fortgått oavbrutet i minst en månad före söckenhelgen i fråga. En förutsättning är att arbetstagararen utfört arbete enligt arbetstidsschemat dagen närmast före eller närmast efter söckenhelgen, om det inte har funnits en godtagbar orsak till frånvaro.

**Mom. 3.** Söckenhelg ersättning betalas till en arbetstagarare avsedd i denna paragraf även för sådana enligt moment 1 fastställda söckenhelger som infaller

- under semestern,
- under lagstadgad faderskapsledighet.
- vid den tidpunkt för vilken den anställda betalas lön under sjuk- eller moderskapsledighet,
- under frånvaro med lön på grund av barns sjukdom enligt 19 § 7 mom.
- under permittering på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl som pågått högst 2 veckor före söckenhelgen

Om en arbetstagarare avvikande från arbetstidsschemat arbetar under en söckenhelg, för vilken arbetstagararen annars skulle vara berättigad till söckenhelg ersättning enligt denna paragraf, betalas söckenhelg ersättningen oberoende av att arbetstagararen varit i arbete.

Söckenhelg ersättning betalas för självständighetsdagen även då den infaller på en lördag eller en söndag.

**Mom. 4.** Söckenhelg ersättning samt ersättning enligt 5 mom. betalas inte till en arbetstagarare med vecko- eller månadslön.

**Mom. 5.** För lördagen i den vecka då Kristi himmelfärdsdag infaller betalas en ersättning som motsvarar söckenhelg ersättning.

## 17 § Övriga ersättningar och förmåner

**Mom. 1.** Arbetstagararen har rätt att få ledighet från arbetet

- på sin vigselfdag
- på sin 50- och 60-årsdag

På grund av en anhörigs död eller begravning ges arbetstagaren möjlighet till en kort tillfällig frånvaro.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Med anhörig avses i det här sammanhanget arbetstagarens föräldrar och mor- och farföräldrar samt svärföräldrar, barn, äkta make/maka, sambo, barnbarn och syskon.*

För den lediga tiden betalas till en arbetstagare med timlön ersättning i enlighet med medeltiminkomsten för motsvarande antal timmar som anges som ordinarie arbetstid i arbetstagarens arbetsavtal. Ledigheten ges arbetstagare med månadslön utan att ledigheten dras av månadslönen. Ledigheten minskar inte på arbetstagarens semesterförmåner.

#### Uppbåd

**Mom. 2.** Arbetsgivaren betalar till den arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag.

Ifall arbetstagaren även arbetar på uppbådsdagen, betalas till honom dessutom lön för den tid han är i arbetet.

Ersättning för uppbådsdagen betalas endast för den dag under vilken uppbådet ordnas.

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

#### Reservövningar

**Mom. 3.** Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för den tid han deltar i reservövning så att arbetstagaren får fulla löneförmåner inklusive statens reservistlön.

Arbetsgivaren får avdra från den lön som betalas till arbetstagaren reservistlönen som ska betalas till arbetstagaren för arbetsdagarna enligt arbetstidssystemet.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Bestämmelsen tillämpas även på dem som med stöd av civiltjänstlagen förordnas till tjänstgöring som ersätter reservövning, samt på dem som med stöd av lagen om befolkningsskydd utbildas för specialuppgifter inom befolkningsskyddet.*

**Mom. 4.** En arbetstagare som valts till Metallarbetarförbundets förbunds-kommission, förbundsfullmäktige eller förbunds-kongress har rätt att under arbetstid delta i dessa officiella möten utan avdrag från lönen.

En arbetstagare som har valts in i ledningsgruppen för bilbranschen inom Metallarbetarförbundet har rätt att på arbetstid delta i ledningsgruppens



möten. För denna tid är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål och om möjligt i förväg meddela arbetsgivaren om frånvaro i enlighet med denna paragraf.

**Mom. 5.** Ovan i denna paragraf nämnda ersättningar betalas enligt den medeltiminkomst som anges i 11 § i kollektivavtalet.

## V ARBETARSKYDD

### 18 § Arbetarskydd

*Allmänna  
skyldigheter*

**Mom. 1.** Arbetsgivaren är skyldig att med nödvändiga åtgärder sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. I detta avseende ska arbetsgivaren beakta de omständigheter som hänför sig till arbete, arbetsförhållanden och övrig arbetsmiljö, liksom också till arbetstagarens individuella förutsättningar. Arbetarskyddslagen ArbSL (738/2002) (8 § 1 mom.)

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som förorsakas av arbete, arbetsutrymme, övrig arbetsmiljö och arbetsförhållanden samt, då dessa inte kan elimineras, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. (ArbSL 10 § 1 mom.)

Arbetstagaren ska iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren enligt sin befogenhet ger. Arbetstagarna ska även i övrigt iaktta den ordning och renlighet samt omsorgsfullhet och försiktighet som arbetet och arbetsförhållandena förutsätter och som behövs för att upprätthålla säkerhet och hälsa.

Arbetstagaren ska undvika trakasserier och annat osakligt bemötande som riktar sig mot andra arbetstagare och som medför olägenheter eller risker för deras säkerhet eller hälsa. (ArbSL 18 §)

Arbetstagarna ska omsorgsfullt och i enlighet med anvisningarna använda och sköta den personliga skyddsutrustning och utrustning av annat slag som arbetsgivaren gett dem i enlighet med arbetarskyddslagen. (ArbSL 20 § 1 mom.)

*Anmälningsskyldighet*

**Mom. 2.** Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige om de fel och bristfälligheter som han eller hon upptäckt i arbetsförhållanden eller arbetsmetoder, maskiner, övriga arbetsredskap, personlig skyddsutrustning eller övriga anordningar, som kan förorsaka olägenheter eller fara för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. (ArbSL 19 § 1 mom.)

*Arbetsgivaren ska å sin sida informera den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen om vilka åtgärder som har vidtagits eller*

*som kommer att vidtas med anledning av det som kommit fram. (ArbSL 19 § 3 mom.)*

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

Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete

**Mom. 3.** Om ett arbete medför allvarlig fara för arbetstagarens eller andra arbetstagares liv eller hälsa, har arbetstagarens rätt att vägra utföra arbetet. (ArbSL 23 § 1 mom.)

Arbetsgivaren eller dennes företrädare ska så snart som möjligt underrättas om att arbetet inte utförs. Rätten att vägra utföra arbete kvarstår till dess arbetsgivaren har avlägsnat riskfaktorerna eller annars sett till att arbetet kan utföras tryggt. (ArbSL 23 § 2 mom.)

Samma rätt har arbetstagaren om för arbetet inte har installerats sådana säkerhetsanordningar som föreskrivits av myndigheterna eller arbetarskyddschefen eller enhälligt föreslagits av arbetskyddskommissionen eller av ett annat motsvarande samarbetsorgan.

Personlig skyddsutrustning

**Mom. 4.** Ifall det på basis av sakkunnigutlåtanden, statistik över arbetsolycksfall eller yrkessjukdomar, eller motsvarande grund gemensamt kan konstateras att användning av särskild personlig skyddsutrustning i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddsförhållandena eller de hygieniska förhållandena, införskaffar arbetsgivaren till arbetsplatsen dylik skyddsutrustning för arbetstagarens bruk, även om detta inte skulle vara nödvändigt enligt 15 eller 20 § arbetarskyddslagen.

Förfarandet är detsamma ifall arbetstagaren, beroende på arbetets beskaffenhet, effektivt kan skyddas mot olägenheter som förorsakas av fukt, väta, drag, hetta eller köld, starkt ljus eller annan farlig strålning.

#### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

*Det samarbetsorgan som behandlar ärendet är företagets i arbetarskyddskommission eller motsvarande. Också företagets hälsovårdspersonal ska ges möjlighet att uttala sin åsikt om den skyddsutrustning som man föreslår ska anskaffas.*

*Med gemensamt konstaterande avses i bestämmelsen att de grupper som är representerade i samarbetsorganet är ense om anskaffningsförslaget.*

Det ovan sagda betyder inte sedvanliga arbetskläder som arbetstagaren använder i arbetet för att skydda sina egna kläder eller sig själv mot nedsmutsning.

Kemikalier

**Mom. 5.** Arbetstagarnas exponering för kemiska agenser som medför olägenheter eller risker för säkerheten eller hälsan ska begränsas så att agenserna inte medför olägenheter eller risker för arbetstagarnas säkerhet eller hälsa eller reproduktiva hälsa. (ArbSL 38 § 1 mom.)

Arbetsgivaren ska för sin del vid mottagande av förpackningar med farliga kemikalier kontrollera att de är märkta enligt bestämmelserna samt att arbetsplatsen fått korrekt skyddsinformationsblad gällande kemikalien. Ifall varningsmärkningarna inte motsvarar bestämmelserna och skyddsinformationsblad eller motsvarande uppgifter saknas får kemikalien inte användas.

Arbetsgivaren ska instruera och handleda arbetstagarna på det sätt som

skyddsinformationsbladen, förpackningarnas märkningar och bruksanvisningarna förutsätter så att man tryggt kan använda och hantera kemikalier, samt innan arbetet inleds kontrollera att arbetstagarna har uppfattat instruktionerna.

*Företags-  
hälsovård*

**Mom. 6.** Arbetsgivare ska på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att hälsovård förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa och därvid i tillräcklig utsträckning anlita yrkesutbildade personer inom företagshälsovården och sådana sakkunniga som dessa anser nödvändiga. (Lagen om företagshälsovård 1383/2001)

*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 kläder som med beaktande av väderleksförhållandena är tillräckligt skyddande och motsvarar det praktiska behovet för arbetstagare som tillfälligt måste arbeta utomhus.

*Skyddsskodon*

Arbetsgivaren anskaffar på sin bekostnad ändamålsenliga skyddsskodon för arbetstagare som hör till tillämpningsområdet för detta kollektivavtal. Behovet av skodon och modellen utreds tillsammans inom företagets arbetarskyddsorganisation.

*Arbeten som utförs  
i terräng*

**Mom. 8.** Innan reparationsarbeten inleds i terräng ska man lokalt komma överens om särskilda frågor i anslutning till skyddsklädseln.

PROTOKOLLSANTECKNING:

*Detta gäller även reparationsarbeten som utförs i gruvor.*

*Ensamarbete*

**Mom. 9.** I fråga om arbete som en arbetstagare utför ensam och som av den orsaken är förknippat med uppenbara olägenheter eller risker för hans eller hennes säkerhet eller hälsa ska arbetsgivaren se till att olägenheter eller risker undviks eller att de är så små som möjligt när arbetstagaren arbetar ensam. (ArbSL 29 § 1 mom.)

*Installationer utom-  
hus*

**Mom. 10.** Förbunden konstaterar att arbetstagare inte i onödan ska kommanderas att utföra installationsarbeten utomhus i orimligt sträng kyla, ifall det inte är möjligt att ordna med utrustning som underlättar arbetsförhållandena.

Vid krävande installationsarbete under en längre tid i en temperatur som understiger  $-25^{\circ}\text{C}$  ska med beaktande av förhållandena lämplig skyddsutrustning finnas tillgänglig på arbetsplatsen, såsom t.ex. ett hölje (presening) omkring eller över det ställe som ska repareras samt en uppvärmningsanordning som lämpar sig för förhållandena.

*Risk för kolosför-*

**Mom. 11.** För att förhindra fall av kolosförgiftning förpliktas arbetsgivaren

*giftning*

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 om året.

*Receptslipade  
skyddsglasögon*

**Mom. 12.** I bil- och maskinverkstadsarbete kan situationer förekomma där gnistor eller andra kringflygande stänk/flisor medför uppenbar risk för skador i ögonen.

Ifall sådana arbeten förekommer på arbetsplatsen, ska riskmomentet i första hand undanröjas med hjälp av tekniska åtgärder, såsom skyddsutrustning och rätta arbetsmetoder.

Ifall det trots detta inte går att eliminera en uppenbar risk för ögonskador, blir det fråga om att skaffa skyddsglasögon som är receptslipade enligt arbetstagarens synförmåga. Behovet av glasögon utreds av respektive förman, arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig tillsammans.

Om man gemensamt konstaterar att behov föreligger, anskaffar arbetsgivaren skyddsglasögonen på sin bekostnad.

Förbunden har gett gemensamma anvisningar om skydd av synen och anskaffning av behövlig personlig skyddsutrustning.

*Arbetarskyddsavtal för branschen*

**Mom. 13.** Det arbetarskyddsavtal som förbunden undertecknade 18.9.2009 är som en del av detta kollektivavtal bindande för avtalsparterna och deras medlemmar.

Ovannämnda avtal har fogats till detta kollektivavtal.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Befrielse för arbetarskyddsfullmäktigen*

*Då omfattningen av den lediga tid som ska beviljas en arbetarskyddsfullmäktig fastställs utgår man ifrån det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar. Antalet arbetstagare konstateras strax före valet av arbetarskyddsfullmäktig samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den längd för befrielsen som härvid fastställs iakttas till följande granskning.*

## V SOCIALA BESTÄMMELSER

### 19 § Lön för sjuktid

*Sjukdom och olycksfall*

**Mom. 1.** Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för sjuktid enligt medeltiminkomsten för de arbetsdagar som ingår i arbetstagarens arbetstidschema under nedan angivna kalenderperioder:

*Ersättningsperiodens längd*

Vid anställning som innan arbetstagaren blivit arbetsoförmögen oavbrutet fortgått i:

| Anställningsförhållandets längd  | Kalenderperiod |
|----------------------------------|----------------|
| minst 1 månad men mindre än 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       |

TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Lön för sjuktid betalas för de ordinarie arbetstimmarna under varje arbetsdag för vilken ersättning ska betalas.*

*Vänte- eller karenstid  
då anställningsförhållandet är kortare än 6 månader*

Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Den första frånvarodagen är karensdag.

Om arbetsförmågan på grund av sjukdom fortgår minst sex (6) vardagar efter den dag arbetstagaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön också för karensdagen.

***Anställningsförhållanden kortare än 1 månad***

Om arbetsförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har varat en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av arbetstagarens personliga tidlön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som faller inom en tidsperiod som består av den dag då arbetsförmågan började och de därpå följande 9 vardagarna. Beträffande lön för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Om arbetstagarens rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inträder tidigare, förkortas i stället den tid för vilken lön ska betalas.

*Anställningsförhållanden på minst 6 månader*

En arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början har fortgått i minst sex (6) månader betalas lön för sjuktid från början av den första av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

*Olycksfall*

Lön betalas också för karensdagen, om arbetsförmågan förorsakats av olycksfall i arbetet.

*Förutsättning för betalning av lön för sjuktid*

Förutsättningarna för att betala lön för sjukdomstid är följande:

1. Arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete på grund av arbetsförmåga.
2. En utredning över arbetsförmågan som arbetsgivaren godkänner uppvisas.
3. En godtagbar utredning över grunderna för och storleken av lönen för sjuktid har givits.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

*1. Konstaterande av arbetsförmåga*

- *Arbetsförmåga konstateras genom läkarintyg som utfärdats av företagsläkaren eller på något annat sätt som arbetsgivaren godkänner.*
- *Ett retroaktivt läkarintyg godkänns ifall läkaren i intyget har antecknat godtagbara grunder för retroaktiviteten.*
- *Under epidemier kan läkaren ge arbetsplatsens hälsovårdare rätt att*

efter verkställd undersökning skriva ut intyg på upp till högst tre dygn per gång. Ett upprepat sjukintyg ska alltid ges av samma hälsovårdare. Vid upprepad sjukdom ska särskild uppmärksamhet fästas vid eventuellt behov av läkarvård.

- Innan hälsovårdarens intyg kan anses gälla som utredning över arbetsförmåga, ska hälsovårdaren tillsammans med läkaren konstatera att situationen är sådan som ovan avses och att hälsovårdaren kan skriva ut intyg över arbetsförmåga.

## 2. Anlitande av företagshälsovården i första hand

- I första hand ska företagets hälsovårdstjänster anlitas.
- Intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av någon annan än företagsläkaren duger som grund för utbetalning av lön för sjuktiden, ifall arbetstagaren för arbetsgivaren uppger en godtagbar orsak till att en annan läkare anlitas.

## 3. Oklarheter beträffande läkarintyget

- Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren har uppvisat, kan arbetstagaren hänvisas till undersökning hos en namngiven läkare. I ett sådant fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av läkarintyget.
- Oklarheter i anslutning till läkarintyg utreds i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

## 4.Handledning för rätt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser

- Arbetsgivaren och förtroendemannen ska tillsammans i mån av möjlighet handleda arbetstagarna så att kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid tillämpas rätt.
- Det rekommenderas att nya arbetstagare genast i samband med introduktionen ges information och handledning i saken
- Det ligger i såväl arbetsgivar- som arbetstagarpartens intresse att sjukfrånvaro är så kort som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska den.

*Insjuknande under arbetsdagen*

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

### TILLÄMPNINGSSANVISNING:

- Bestämmelsen innebär att vid en anställning som varat kortare tid än en månad är dagen därefter karensdag, om arbetsförmågan fortsätter.
- Om arbetstagaren redan då han kommer till arbetet är arbetsförmögen på grund av sjukdom räknas ifrågakvarande dag som karensdag.

*Upprepande av samma sjukdom*

Om en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom på nytt inom högst 30 dagar efter den dag då lön för sjuktid eller sjukdagpenning senast betalades, betalas lön för sjuktid utan någon karensdag, ifall ersättningsperioden för denna sjukdom inte är fylld. Lön för sjuktid betalas tills sjukdoms- eller ersättningsperioden löpt ut.



#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

- *Då samma sjukdom upprepas behöver ersättningsperioden inte vara sammanhängande, utan den kan bestå av flera perioder av arbetsoförmåga.*
- *Om det är fråga om samma eller en annan sjukdom avgörs i oklara fall i enlighet med tolkningarna.*
- *Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga som förorsakats av en annan sjukdom eller ett annat olycksfall och arbetstagaren inte varit arbetsför och i arbete däremellan, anses sjukdomsperioderna med avseende på lönebetalningen gälla samma arbetsoförmåga.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Lön för sjuktid och semester*

*Om en arbetstagare insjuknar och semestern inte framskjuts till en senare tidpunkt, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktiden. Arbetstagaren får då förutom semesterlönen också dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.*

*Lön för sjuktid och permittering*

Om en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen då meddelandet om permittering ges och sjukdomen fortsätter då permitteringen redan inletts, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna paragraf under permitteringen tills arbetstagaren tillfrisknat eller ersättningsperioden löpt ut.

Om en arbetstagare insjuknar efter det att meddelande om permittering givits, betalas lön för sjuktid fram till permitteringen, då även ersättningsperioden avbryts. Om arbetstagaren är sjuk när permitteringen upphör, fortsätter arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid enligt denna paragraf tills arbetstagaren tillfrisknat eller ersättningsperioden löpt ut.

Utöver ovannämnda undantag betalas inte lön för sjuktid under tiden för permittering. Om arbetsförmåga på grund av sjukdom börjar under permitteringen och fortsätter då permitteringen redan har upphört, börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid i enlighet med denna paragraf så att den första arbetsdagen efter permitteringen i ett anställningsförhållande som varat kortare tid än en månad är karensdag och också den första dagen av den period då lön för sjuktid betalas.

*Förvägrad betalning av lön för sjuktid*

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

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Ifall löneförmånerna för sjuktid uppsåtligen missbrukas, betalas inte lön för sjuktid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att arbetsavtalet hävs på grundval av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.*

*Arbetstagarens anmälningskyldig-*

**Mom. 2.** En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om insjuknandet.

het

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Arbetsgivaren ska underrättas om insjuknande om möjligt före arbetsskiftet inleds.*

- *En arbetstagare ska underrätta sin närmaste förman eller någon annan person som arbetsgivaren utsett om insjuknande redan före arbetsskiftets början, när det med beaktande av förhållandena är möjligt. Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om förfaringssättet i dylika situationer.*
- *Om en arbetstagare uppsåtligt försummar att genast meddela arbetsgivarens att han eller hon insjuknat, vidtar skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag då meddelandet lämnats.*

*Tidpunkt för betalning lön för sjuktid*

Om en arbetstagare omedelbart har meddelat om sin arbetsoförmåga och betalning av inga oklarheter om grunderna för eller storleken av lönen för sjuktiden lön för sjuktid förekommer, ska förfaringssättet i första hand vara att arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för sjuktiden i samband med den regelbundna löneutbetalningen utan att invänta dag- eller moderskapspenning eller någon annan ersättning som kan jämföras med dem.

*Avdrag*

**Mom. 3.** För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagaren lön för sjuktid eller moderskapsledighet har denne rätt att som återbärning lyfta den dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbara ersättning som tillkommer arbetstagaren och som avses i föregående stycke eller att få tillbaka beloppet av arbetstagaren, dock inte en större summa än vad arbetsgivaren själv betalat.

Om en arbetstagare är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren emellertid inte rätt till ovan nämnda dag- eller moderskapspenning för ifrågavarande dag.

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Med ersättningar som kan jämföras med dagpenning avses andra förmåner av samma natur som dagpenningen, som betalas på grund av inkomstbortfall, såsom t.ex. arbets- och olycksfallspension.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING:

*Om en arbetstagare är sjuk en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren emellertid inte rätt till ovan nämnda dag- eller moderskapspenning för ifrågavarande dag.*

Om en arbetstagare själv är orsak till att dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas ut eller betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag är berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktiden dra av hela eller den del av dagpenningen som på grund av arbetstagarens försummelse inte har betalats.

*Sjukförsäkrings-*

**Mom. 4.** Om en arbetstagare är medlem av en sjukkasse som erhåller un-

|  |   |
|--|---|
| <i>kassa</i>                                     | derstöd från arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjuktid 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 arbetsförmågan 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.   |
| <i>Arbetsplatskassa</i>                          | <b>Mom. 5.</b> 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 sjuktid som avses i 1 mom. och arbetsgivaren betalar kassan ett understöd som motsvarar kassans utgifter för de understöd som betalats utom ramen för sjukförsäkringslagens bestämmelser.   |
| <i>Vård av sjukt barn</i>                        | <b>Mom. 6.</b> Om arbetstagarens eget barn eller ett annat barn under 10 år som varaktigt bor i hemmet, insjuknar i en akut sjukdom, betalas till modern eller fadern och i det senare fallet till vederbörande vårdnadshavare, som utan att ingå äktenskap varaktigt lever i gemensamt hushåll med barnets mor eller far under äktenskapsliknande förhållanden (senare föräldrar), ersättning för nödvändig, kort, tillfällig frånvaro enligt bestämmelserna om lön för sjuktid i detta kollektivavtal för ordnande av vård för barnet eller för att vårda barnet. En förutsättning för utbetalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en sådan utredning lämnas om frånvaron som avses i bestämmelserna angående utbetalning av lön för sjuktid. Ovannämnda bestämmelse tillämpas även på ensamförsörjare.<br><br>Arbetsgivaren har rätt att få utredning om att båda föräldrarna inte samtidigt utnyttjar rätten att vara borta från arbetet. |
|  | TILLÄMPNINGSSANVISNING:   |
| <i>Längden på frånvaron och utredning om den</i> | <i>Som avtalsenlig frånvaro anses ordnande av vård för barnet eller vård av barnet som tar 1, 2, 3 eller 4 dagar i anspråk. 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 krävs beträffande arbetstagarens egen sjukdom.</i>  |
| <i>Ensamförsörjare</i>                           | Med ensamförsörjare avses i avtalet också den som utan särskild hemskillnads- eller skilsmässodom varaktigt lever skild från sin make, samt den vars make eller ovan avsedda sambo är förhindrad att delta i barnets skötsel på grund av värn- eller civiltjänsteplikt eller reservövning.  |
| <i>När frånvaro är nödvändig</i>                 | Utgångspunkten är att ersättning betalas då barnets vård inte kan ordnas på annat sätt än att den ena av föräldrarna måste vårda barnet. Vid frånvaro fordras som utredning om frånvarons nödvändighet endast uppgift om barnets dagvårdare samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjligheter och lämplighet att vårda barnet.  |
| <i>Bägge föräldrarna</i>                         | Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så   |

*i skiftarbete*

att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, bereds den hemmavarande föräldern möjlighet att utan förlust av lönen sköta ett barn som plötsligt insjuknat till dess den andra föräldern kommer hem från sitt skift. Längden av en dylik frånvaro med lön är den tid som åtgår till resan från arbetsplatsen hem och tillbaka.

*Upprepning av samma sjukdom* Om barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den då ersättning senast betalats enligt detta moment, betalas ersättningen utan någon karenssdag tills ovannämnda ersättningsperiod på 4 dagar löpt ut för sjukdomen i fråga.

Som upprepad sjukdom räknas inte sådana fall då två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars intervaller. Om den ena föräldern och barnet insjuknar efter varandra uppfattas det inte heller som upprepad sjukdom.

*Barn insjuknar under arbetsdagen* Om ett barn plötsligt insjuknar under arbetsdagen och den ena föräldern blir tvungen att ordna vården eller själv vårda barnet på det sätt som avses i detta moment, betalas arbetstagaren ersättning enligt medeltiminkomsten för den förlorade ordinarie arbetstiden under den aktuella dagen.

*Inverkan på semester* De frånvarodagar med lön som avses i detta moment jämföras med sådana i semesterlagen avsedda dagar som är likställda med arbetade dagar.

*Vård av ett svårt sjukt eller skadat barn* En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller skada som avses i 1 § i statsrådets beslut 1315/1989 (SRb om svåra sjukdomar och handikapp som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. sjukförsäkringslagen), har rätt att vara borta från arbetet för att delta i 10 § i sjukförsäkringslagen avsedd vård, rehabilitering eller anpassningsträning av barn eller rehabiliteringskurs, efter att på förhand överenskommit om frånvaron med arbetsgivaren.

### **19 a § Ersättande arbete**

Arbetaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetstagaren andra arbetsuppgifter än de som ingår i hans eller hennes ordinarie arbete, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt till sin natur och i mån av möjlighet stöda arbetstagarens normala arbetsuppgifter eller bestå av utbildning som strävar mot samma mål.

I läkarintyget över arbetarens arbetsförmåga vore det bra att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om anvisning av ersättande arbete för arbetaren ska grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de tillvägagångssätt som gemensamt har behandlats på arbetsplatsen och på en konsultation med i första hand företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet till samtal med en läkare, i första hand företagshälsovårdsläkaren.

Förbunden har avtalat om gemensamma anvisningar för ersättande arbete. Dessa finns på förbundens webbplatser: [www.akl.fi](http://www.akl.fi) och [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

## 19 b § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet

*Lön för moderskaps- och faderskapsledighet*

**Mom. 1.** En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst 6 månader före nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön enligt medeltiminkomsten för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under en 56 dagars period räknat från början av den moderskapsledighet som bestäms i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

### TILLÄMPNINGSANVISNING:

Om en kvinnlig arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern får hon på samma villkor en ledighet jämförbar med moderskapsledighet på 56 dagar i omedelbar anslutning till adoptionen, för vilken tid arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön i enlighet med bestämmelserna om moderskapsledighet i kollektivavtalet.

En arbetstagare betalas under faderskapsledigheten lön enligt medeltiminkomsten för en oavbruten faderskapsledighetsperiod som omfattar sex vardagar. Villkor för att lön betalas är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader innan faderskapsledigheten inleds. För övrigt betalas inte lön för faderskaps- och föräldraledighetstiden.

*Avdrag*

**Mom. 2.** För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagaren lön för moderskaps- eller faderskapsledighet har denne rätt att som återbäring lyfta den moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning i enlighet med sjukförsäkringslagen eller få tillbaka samma belopp av arbetstagaren, dock inte en större summa än vad arbetsgivaren själv betalat.

Arbetsgivaren har emellertid inte rätt att få eller avdra ersättning för lön för moderskaps- eller faderskapsledighet som arbetsgivaren har betalt till arbetstagaren i den utsträckning som ersättningen betalas till arbetstagaren i helhet eller delvis på basis av en frivillig försäkring som arbetstagaren själv bekostar.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till en lägre summa än vad arbetstagaren skulle ha rätt till, är arbetsgivaren berättigad att avdra den dagpenning eller del av dagpenningen av lönen för moderskaps- eller faderskapsledighet som på grund av arbetstagarens förfarande har blivit obetald.

Om arbetstagaren är moderskaps- eller faderskapsledig en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren ändå inte rätt till ovan nämnda dag- eller moderskaps- eller faderskapspenning för den aktuella dagen.

## 20 § Läkareundersökningar

*Lagstadgade läkarundersökningar*

**Mom. 1.** Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfall om den anställda under anställningsförhållandet skickas till eller får order om hälsogranskning eller undersökning när dessa grundar sig på

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålsäkerhetslagen (592/91)
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/86)

Inkomstbortfallet ersätts för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar arbetstagaren förlorat till följd av undersökningen eller kontrollen samt resor i anslutning till den.

Arbetsgivaren betalar också ersättning för nödvändiga resekostnader samt dagtraktamente enligt detta kollektivavtal, om arbetstagaren skickas till kontroller eller undersökningar som avses i ovannämnda bestämmelser eller remitteras till efterkontroll på grundval av dem.

Om en undersökning försiggår på arbetstagarens fritid, betalas han eller hon som ersättning för extra kostnader en summa motsvarande sjukförsäkringens minimidagpenning.

*Andra än lagstadgade läkarundersökningar*

**Mom. 2.** Förutsättningarna för att erhålla ersättning för inkomstbortfall vid andra än lagstadgade läkarundersökningar är:

a) Grundförutsättningar

(gäller samtliga fall i punkt B) 1-5)

1. Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur lång tid som har åtgått till läkarundersökningen inklusive väntetider och rimliga restider.
2. I andra sjukdoms- eller olycksfall än de som avses i 1 punkten förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetstagaren ska lämna en tillförlitlig redogörelse för att han eller hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.
3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.
4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
5. I fall arbetstagaren betalas lön för sjukdomstid för den tid som läkarun-

dersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för en läkarundersökning under en karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjukdomstid.

6. I de fall då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt, ersätts inte inkomstbortfallet.

b) Särskilda förutsättningar  
Inkomstbortfallet ersätts:

### **1. Ny eller återkommande sjukdom**

*Ny eller återkommande sjukdom*

För tid för en läkargranskning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

För arbetsoförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.

Om arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller för undersökning. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

### **2. Tidigare konstaterad sjukdom**

*Tidigare konstaterad sjukdom*

För tiden som åtgår till en läkarundersökning som förutsätts på grund av kronisk sjukdom, förutsatt att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialläkare inom området eller på en specialpoliklinik i syfte att ordinera vård.

När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att genomgå läkarundersökning.

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

### **3. Laboratorie- och röntgenundersökningar**

*Laboratorie- och röntgenundersökningar*

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning eller därmed jämförbar undersökning i omedelbar anslutning till en läkarundersökning. Undersökningen ska ha ordinerats av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i



fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

#### **4. Läkarundersökning vid havandeskap**

*Läkarundersökning  
eller annan medi-  
cinsk undersökning  
vid havandeskap*

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

Förutsättning för betalning av ersättning är att undersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Arbetstagaren ska på begäran lämna arbetsgivaren en redogörelse för att undersökningen anknyter till havandeskap samt att det är nödvändigt att utföra undersökningen på arbetstid.

#### **5. Plötslig tandsjukdom**

*Plötslig  
tandsjukdom*

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas den anställda ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden.

Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

*Undersökning vid  
nyanställning*

**Mom. 3.** I fall en arbetstagare är tvungen att genomgå en hälsoundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren betraktar undersökningen som förutsättning för anställningen eller för att anställningsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren kostnaderna för läkarundersökningen och därmed eventuellt förknippade laboratorie- eller röntgenundersökningar liksom inkomstbortfallet för förlusten av ordinarie arbetstid, i fall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

#### **TILLÄMPNINGSSANVISNING:**

*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.*

*Inkomstbortfall till följd av läkarundersökning som gjorts före anställningsförhållandet ersätts inte. I ett dylikt fall ersätts kostnaderna för undersökningen, om den arbetsgivare som krävt undersökningen anställer arbetstagaren.*

Från ersättning för inkomstbortfall görs avdrag på samma sätt som avtalats angående lön för sjuktid i 19 § 4 mom. i kollektivavtalet.

#### **21 § Grupplivförsäkring**

Bestämmelserna om grupplivförsäkring ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

#### **22 § Semester**

**Mom. 1.** Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.

*Semesterlön  
och semesterersättning*

- Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltiminkomsten, som erhålls så att den under kvalifikationsåret till arbetstagaren utbetalade eller till betalning förfallna lönen för den tid under vilken arbetstagaren har varit i arbete, med undantag av förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete och övertidsersättning som betalas enligt lag eller avtal, divideras med motsvarande antal arbetstimmar.

*Utjämningsstillägg  
och  
semesterlön*

- Oberoende av hur utjämningsledighet betalas ska den beaktas i arbetstagarens semesterlön och semesterpenning.
- En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas så att arbetstagarens medeltiminkomst enligt punkt 1 multipliceras med koefficienten i nedanstående tabell som motsvarar det antal semesterdagar som avses i 3 § i semesterlagen:

| <b>Semesterdagar</b> |                    | <b>Semesterdagar</b> |                    |
|----------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| <b>antal</b>         | <b>Koefficient</b> | <b>antal</b>         | <b>Koefficient</b> |
| 2                    | 16,0               | 17                   | 123,6              |
| 3                    | 23,5               | 18                   | 131,2              |
| 4                    | 31,0               | 19                   | 138,8              |
| 5                    | 37,8               | 20                   | 146,4              |
| 6                    | 44,5               | 21                   | 154,4              |
| 7                    | 51,1               | 22                   | 162,4              |
| 8                    | 57,6               | 23                   | 170,0              |
| 9                    | 64,8               | 24                   | 177,6              |
| 10                   | 72,0               | 25                   | 185,2              |
| 11                   | 79,2               | 26                   | 192,8              |
| 12                   | 86,4               | 27                   | 200,0              |
| 13                   | 94,0               | 28                   | 207,2              |
| 14                   | 101,6              | 29                   | 214,8              |
| 15                   | 108,8              | 30                   | 222,4              |
| 16                   | 116,0              |                      |                    |

Om den ordinarie arbetstiden under kvalifikationsåret har varit kortare än åtta timmar per dygn, beräknas semesterlönen och semesterersättningen på motsvarande sätt så att medeltiminkomsten multipliceras med det tal som fås då ovanstående koefficient multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40. (0,94).

*Lokalt avtal om  
periodisering av  
semesterlöner*

Betalningen av semesterlön kan periodiseras genom ett lokalt avtal så att semesterlönen förfaller till betalning per lönebetalningsperiod under semestern. Semesterlönen ska dock vara betald i sin helhet senast i samband med den lönebetalning som innehåller lönen för den första arbetsda-

gen efter semestern.

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*Med lokalt avtal avses allmän praxis för utbetalning av semesterlön till arbetstagarna.*

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*Vid beräkningen av semesterlönen för arbetstagare med månadslön fås lönen för en semesterdag genom att månadslönen delas med 25.*

*Tid likställd med arbetad tid*

**Mom. 2.** Den tid för vilken en arbetstagare beviljas befrielse från arbetet för att delta i Metallarbetarförbundets förbunds kongress eller förbundsfullmäktiges eller förbundscommissionens sammanträden är likställd med tid i arbete.

Likaså är den tid för vilken befrielse beviljas för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisations kongress eller fullmäktigesammanträde likställd med tid i arbete. Arbetstagaren ska då han eller hon anhåller om befrielse lämna en behörig redogörelse för hur lång tid han eller hon behöver för att delta i mötet.

*Semesterpeng*

**Mom. 3.** En arbetstagare betalas 50 % av semesterlönen som semesterpenning.

*Tidpunkten för utbetalning av semesterpenning*

Om lokalt inte annat avtalas om betalningstidpunkten för semesterpremie, betalas semesterpremien enligt följande:

Hälften av semesterpengen betalas i samband med semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats, om inte arbetstagaren hade varit förhindrad att återgå till arbetet. För att arbetstagaren ska erhålla den andra delen av semesterpremien ska arbetstagarens anställningsförhållande ännu gälla under den sista semesterdagen.

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*Avtal om tidpunkten för utbetalning av semesterpenningar uppgörs skriftligt i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Man ska dock också i dylika fall komma överens om att semesterpenningen ska vara betald i sin helhet senast före början av följande kvalifikationsår*  
*Med lokalt avtal avses allmän praxis för utbetalning av semesterpenning till arbetstagare.*

*Ifall en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpenning betalas penningen då anställningen upphör, såvitt arbetstagaren i övrigt är berättigad till semesterpenning i enlighet med kollektivavtalet.*

*Semesterpenning och*

Semesterpremien betalas även i samband med en eventuell semesterer-

*anställningsförhållandets upphörande*

sättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv.

Semesterpenning betalas härvid för semesterersättningen för det föregående, avslutade kvalifikationsåret, men inte för semesterersättning gällande det senaste, avbrutna kvalifikationsåret.

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*När ett arbetsavtal för viss tid upphör är det inte en orsak som beror på arbetstagaren själv.*

*Anställningsförhållandets upphörande under semestern*

Om arbetsgivaren under semesterperioden avslutar arbetstagarens anställningsförhållande av skäl som inte beror på arbetstagaren under arbetstagarens semester, betalas arbetstagaren även den senare delen av semesterpenningen.

Ifall arbetstagaren inte har getts semester innan anställningen upphör på det här sättet, betalas arbetstagaren hela semesterpenningen.

Semesterpenning utbetalas till en arbetstagare som avgår med pension för arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*Till en arbetstagare som avgår med pension betalas semesterpenning också för semesterersättning för det eventuellt avbrutna kvalifikationsåret.*

*Värnplikt i aktiv trupp*

När en arbetstagare inleder värnpliktstjänstgöring betalas semesterpenning för den semesterlön och semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till när tjänstgöringen inleds.

**TILLÄMPNINGSANVISNING:**

*Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt även på civiltjänstepliktig.*

## VII SPECIELLA BESTÄMMELSER

### **23 § Lönebetalning**

**Mom. 1.** När lönebestämningsperioden är kortare än en vecka ska inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för bil- och maskinverkstadsbranschen användas en beräkningsperiod på en kalendermånad. Lönen betalas i alla fall minst två gånger i månaden, om man inte har kommit överens om att lönen eller en del av den ska betalas en gång i månaden.

Då lönen betalas två gånger i månaden betalas vid den första lönebetalningen en lön som baserar sig på verkliga beräkningar, med beaktande av

tidigare betalt förskott. Vid den senare lönebetalningen betalas som förskott lönen för cirka hälften av månadens arbetsdagar, som fastställs genom att multiplicera arbetstagarens medeltiminkomst med antalet arbetstimmar i arbete.

Företaget kan fortsätta med tidigare praxis.

**Mom. 2.** Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna avtalar om att lönebetalningen sker via penninginrättningar.

## **24 § Innehåll av medlemsavgifter för fackföreningar**

Bestämmelser om innehåll av medlemsavgifter för fackföreningar ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

## **25 § Utbildningsverksamhet**

Beträffande utbildningsverksamhet tillämpas utbildningsavtalet för bilbranschen av 30.10.2013 med bilagor.

## **26 § Förtroendemän**

**Mom. 1.** För förtroendemännens vidkommande tillämpas förtroendemannaavtalet av 2.12.2011.

## **27 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Bestämmelser om meningsskiljaktigheter och avgörandet av dem ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

## **28 § Lokala avtal**

Bestämmelser om lokala avtal ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

# BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF METALLARBETARFÖRBUNDET RF

## BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR LÖNESTRUKTUR 2000

### UNDERHÅLL AV LÖNESTRUKTUR LS 2000 ÅR 2017

#### Årliga justeringar

#### EVENTUELL JUSTERING AV ARBETENAS SVÅRIGHETSGRAD (SG)

Görs vid behov årligen i enlighet med förbundens rekommendation under mars månad och läggs till lönerna i april.

Eventuella justeringar i lönerna görs under april, i enlighet med 7 § 1 mom. i kollektivavtalet.

#### EVENTUELL JUSTERING AV DE PERSONLIGA DELARNA (PD)

Ändringar som föranleds av betalningen av den allmänna förhöjningen och justeringen av den personliga delen får inte genomföras samtidigt.

#### JUSTERINGENS INVERKAN PÅ LÖNESTRUKTUREN OCH LÖNEN

Bägge ovannämnda justeringsförfarandena kan orsaka ändringar i arbetstagarens grundlön via ändring av antingen SG eller PD.

#### TIDLÖN

##### Exempel 1

Arbetstagare med tidlön, grundlönen stiger (SG-förändring 4–5)

SG =Arbetets svårighetsgrupp

PD = Personlig procentandel

GL = Grundlön (Tabellön)

TLD = Tidslöneandel

TL = Tidslön

#### Tidigare inkomst

| SG | PD | GL    | TLD  | TL    |
|----|----|-------|------|-------|
| 4  | 15 | 14,13 | 0,08 | 14,21 |

När ändringen har en förhöjande inverkan på grundlönen betalas arbetstagaren **en ny tidlön som åtminstone stämmer överens den nya grundlönen**. Om det tidigare har funnits en tidlönedel minskas den med beloppet av förhöjningen.

När förhöjningen överstiger tidlönedelen höjs lönen med beloppet av skillnaden upp till den nya grundlönen.

#### Ny inkomst

| SG | PD | GL    | TLD | TL    |
|----|----|-------|-----|-------|
| 5  | 15 | 15,11 | -   | 15,11 |

#### Exempel 2

##### Arbetstagare med tidlön, grundlönen sjunker (SG-förändring 4-3)

SG = Arbetets svårighetsgrupp

PD = Personlig procentandel

GL = Grundlön (Tabellön)

TLD = Tidslöneandel

TL = Tidslön

#### Tidigare inkomst

| SG | PD | GL    | TLD  | TL    |
|----|----|-------|------|-------|
| 4  | 15 | 14,13 | 0,08 | 14,21 |

När förändringen har en minskande inverkan sjunker grundlönen. Den nya grundlönen är då mindre än den gamla grundlönen, tidlönedelen ökar med beloppet av skillnaden. **Den tidlön som betalas ändras inte.**

Nya TLD = Tidigare TL – nya GL = 14,21 - 13,45 = 0,76 €/h

#### Ny inkomst

| SG | PD | GL    | TLD  | TL    |
|----|----|-------|------|-------|
| 3  | 15 | 13,45 | 0,76 | 14,21 |

#### Prestationslön

När arbetets svårighetsgrad (SG) eller den personligen andelen (PD) ändras, bestäms prestationslörens nya fasta del med hjälp av koefficient. Koefficienten bestäms enligt nedanstående exempel. Koefficienten beräknas separat för varje avdelning, t.ex. allmän verkstad, skadereparationsverkstad, måleri osv.

När förändringen har en förhöjande inverkan på GL och personen får särskilda tillägg, minskar den med motsvarande belopp som PLDF höjs.

När förändringen har en minskande inverkan betalas beloppet av minskningen som ett separat tillägg, varvid inkomsten inte sjunker.

#### Bestämning av koefficienten för den nya prestationslönens fasta del (PLDF), t.ex. i en allmän verkstad:

GL-genomsnittet i den allmänna verkstaden 14,80 €/h

PLDF-genomsnittet i den allmänna verkstaden 11,10 €/h

Ny koefficient = 11,10/14,80 = 0,75



### Exempel 1:

#### FÖRÄNDRINGSSITUATIONEN APRIL 2016

Grundlönen blir större (SG-förändring 3–4)

**SG** = Arbetets svårighetsgrupp  
**PD** = Personlig procentandel  
**GL** = Grundlön (Tabellön)  
**PLDF** = Prestationslönens fasta del  
**RD** = Rörlig del  
**Sep-tillägg** = Separat tillägg  
**PL-inkomst** = Prestationslöneinkomst

#### Tidigare inkomst

| SG | PD | GL    | PLDF | RD   | Sep-tillägg | PL-inkomst |
|----|----|-------|------|------|-------------|------------|
| 3  | 15 | 13,37 | 9,63 | 3,70 | 0,40        | 13,73      |

**Bestämning av PL-inkomsten:** PLDF+RD+ Sep.tillägg = PL-inkomst,  $9,63 + 3,70 + 0,40 = 13,73$  €/h

#### Ny inkomst

| SG | PD | GL    | PLDF  | RD   | Sep-tillägg | PL-inkomst |
|----|----|-------|-------|------|-------------|------------|
| 4  | 15 | 14,26 | 10,70 | 3,70 | -           | 14,40      |

**Förändring av det separata tillägget:** Den nya inkomstens PLDF - den tidigare inkomstens PLDF = Det separata tilläggets minskande inverkan  $10,70 - 9,63 = - 1,07$  €/h (minskande inverkan på det separat tillägget)

### Exempel 2:

#### FÖRÄNDRINGSSITUATIONEN APRIL 2016

Grundlönen blir mindre (SG-förändring 4–3)  
PLDF-koefficient=0,76

#### Tidigare inkomst

| SG | PD | GL    | PLDF  | RD   | Sep-tillägg | PL-inkomst |
|----|----|-------|-------|------|-------------|------------|
| 4  | 15 | 14,13 | 10,18 | 3,70 | 0,40        | 14,28      |

**Bestämning av PL-inkomsten:** PLDF+RD+ Sep.tillägg = PL-inkomst  
 $10,18 + 3,70 + 0,40 = 14,28$  €/h

#### Ny inkomst

| SG | PD | GL    | PLDF  | RD   | Sep-tillägg | PL-inkomst |
|----|----|-------|-------|------|-------------|------------|
| 3  | 15 | 13,45 | 10,09 | 3,70 | 0,49        | 14,28      |



**Förändring av det separata tillägget:**

**Den tidigare inkomstens PLDF – den nya inkomstens PLDF = Ökning av det separata tillägget till vilket det tidigare giltiga separata tillägget läggs till.**

**10,18 – 10,09 = 0,09 €/h + 0,40 €/h = 0,49 €/h**

### **PD-FÖRÄNDRINGAR**

Förändringarna enligt de ovanstående tid- och prestationslöneexemplen genomförs med iakttagande av samma förfaringssätt också när PD-bestämningen i september förändrar grundlönerna.

### **TABELL ÖVER BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS MINIMILÖNER 1.11.2016**

| <b>SG 1</b> | <b>SG 2</b> | <b>SG 3</b> | <b>SG 4</b> | <b>SG 5</b> | <b>SG 6</b> | <b>PD %</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 10,41       | 11,03       | 11,70       | 12,40       | 13,14       | 14,06       | <b>ABL</b>  |
| 10,93       | 11,59       | 12,28       | 13,02       | 13,80       | 14,77       | <b>5</b>    |
| 11,45       | 12,14       | 12,87       | 13,64       | 14,46       | 15,47       | <b>10</b>   |
| 11,97       | 12,69       | 13,45       | 14,26       | 15,11       | 16,17       | <b>15</b>   |
| 12,49       | 13,24       | 14,04       | 14,88       | 15,77       | 16,87       | <b>20</b>   |
| 13,01       | 13,79       | 14,62       | 15,50       | 16,43       | 17,58       | <b>25</b>   |
| 13,53       | 14,34       | 15,21       | 16,12       | 17,09       | 18,28       | <b>30</b>   |

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

## LS 2000 BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHEN

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas systemet Lönestruktur 2000 (LS 2000) som förbunden har avtalat om. Anvisningar för tillämpningen av systemet finns på webbplatsen [www.palkkarakenne2000.fi](http://www.palkkarakenne2000.fi) eller förbundens webbplatser [www.akl.fi](http://www.akl.fi) och [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

### LÖNESTRUKTUR 2000 ARBETSBETINGANDE TIMLÖNER (ABL) SAMT GRUNDLÖNER (GL) FR.O.M. 1.11.2016

| SG 1  | SG 2  | SG 3  | SG 4  | SG 5  | SG 6  | PD % |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 10,41 | 11,03 | 11,70 | 12,40 | 13,14 | 14,06 | ABL  |
| 10,93 | 11,59 | 12,28 | 13,02 | 13,80 | 14,77 | 5    |
| 11,45 | 12,14 | 12,87 | 13,64 | 14,46 | 15,47 | 10   |
| 11,97 | 12,69 | 13,45 | 14,26 | 15,11 | 16,17 | 15   |
| 12,49 | 13,24 | 14,04 | 14,88 | 15,77 | 16,87 | 20   |
| 13,01 | 13,79 | 14,62 | 15,50 | 16,43 | 17,58 | 25   |
| 13,53 | 14,34 | 15,21 | 16,12 | 17,09 | 18,28 | 30   |



## **BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR**

## DEL B

# BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR

## ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

### 1 § Tillämpningsområde

Arbetsvillkoren i den här delen tillämpas på anställningsförhållandena för arbetstagare som anges i punkterna 1 och 3 i bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde.

### 2 § Bilbranschens allmänna avtal

Bestämmelsen om allmänna avtal för bilbranschen ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### 3 § Rekrytering

1. Förbunden anser det ytterst viktigt att arbetsavtalet ingås skriftligt. Ifall företagen använder arbetsavtalsblanketter ska de ge akt på att arbetsavtalsblanketterna uppfyller gällande lagstiftning i fråga om villkoren.

Förbunden rekommenderar att överenskomna ändringar under pågående anställning skrivs upp.

#### PROTOKOLLSANTECKNING:

Om arbetsavtalet inte görs upp skriftligen ska arbetsgivaren enligt 2 kap. 4 § arbetsavtalslagen ge arbetstagaren en skriftlig utredning om anställningsvillkoren senast före den första lönebetalningsperiodens utgång.

2. När en anställning börjar kan man komma överens om en provotid på högst fyra (4) månader, inom vilken avtalet ömsesidigt kan hävas. Överenskommelsen ska ingås bevisligen.

3. När en anställning börjar beaktas tidigare erfarenhet och utbildning enligt 22 §.

När en anställning börjar underrättas arbetstagaren om att kollektivavtalet för bil- och maskinhandeln kommer att tillämpas på hans eller hennes anställningsförhållande.

### 4 § Anställning

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet.

2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

3. Även om en arbetstagare har anställts för ett bestämt arbete är han eller hon skyldig vid behov att utföra även annat arbete.

## 5 § Arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter

### 1. *Arbetstagaren ska:*

- 1.1 främja och bevaka arbetsgivarens intressen,
- 1.2 iaktta full diskretion beträffande företagets angelägenheter när det gäller till exempel prissättning, planering, försök och utredningar samt affärsförbindelser,
- 1.3 samvetsgrant och ekonomiskt förvalta företagets medel och annan egendom som anförtrotts honom eller henne.

### 2. *Arbetsgivaren ska:*

- 2.1 i förtroende rådgöra med arbetstagaren om sådana angelägenheter i företaget som berör arbetstagarens arbetsuppgifter,
- 2.2 främja och stödja arbetstagarens ambitioner att utveckla företagets verksamhet,
- 2.3 i mån av möjlighet stödja arbetstagarna i deras yrkes- och fortbildning.

## 6 § Anställningens upphörande

- 1. Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska följande uppsägningstider iakttas:

|  |                |
|--|----------------|
| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
| högst ett år                                       | 2 veckor       |
| över ett år men högst 4 år                         | 1 månad        |
| över 4 år men högst 8 år                           | 2 månader      |
| över 8 år men högst 12 år                          | 4 månader      |
| över 12 år   | 6 månader      |

### PROTOKOLLSANTECKNING 1:

Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren omedelbart skriftligen underrätta honom eller henne om de huvudsakliga orsakerna till uppsägningen eller hävandet av arbetsavtalet samt den dag avtalet upphör.

Om arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal, ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider:

|  |                |
|--|----------------|
| Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott | Uppsägningstid |
| högst 5 år   | 2 veckor       |
| över 5 år  | 1 månad        |

### 2. Varning

Varning som avses i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen ska ges arbetstagaren skriftligt eller på något annat bevisligt sätt.

Om en arbetstagare har getts en varning som avses i arbetsavtalslagen på grund av en förseelse eller försummelse ska förtroendemannen informeras om den, om han eller hon inte har varit närvarande när varningen gavs.

### 3. Sanktionspermittering

Om arbetsgivaren kunde säga upp eller häva arbetsavtalet har han eller hon rätt att per-



mittera arbetstagaren utan särskild varseltid så att arbetet och lönebetalningen avbryts för högst två (2) månader, medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

Efter att ha blivit underrättat om att en uppsägnings- eller hävningsgrund i enlighet med arbetsavtalslagen finns, ska arbetsgivaren reservera arbetstagaren möjlighet att bli hörd om den planerade permitteringen. När arbetstagaren hörs ska arbetsgivaren klarlägga grunden för den planerade permitteringen så tydligt för arbetstagaren att arbetstagaren kan lägga fram sin utredning i ärendet. Förtroendemannen ska beredas möjlighet att delta när arbetstagaren hörs. Ifall förtroendemannen inte är närvarande ska han eller hon underrättas om permitteringen och dess grund. Arbetsgivaren kan verkställa permitteringen omedelbart efter att arbetstagaren har hörts.

## **7 § Arbetstid**

### **1. Ordinarie arbetstid**

**1.1** Den ordinarie arbetstiden är högst sju och en halv (7,5) timme per dygn och 37,5 timmar i veckan.

Om företaget efter det att kollektivavtalet har trätt i kraft önskar iaktta en arbetstid på 8/40 timmar ska avtalas skriftligen om detta. De avvikande arbetstidsbestämmelserna i anknytning till denna typ av arbetstid finns inskrivna i ett särskilt protokoll som bifogas dessa arbetsvillkor.

#### **PROTOKOLLSANTECKNING:**

- *I arbetstiden inräknas bl.a. inte:*
- *Vilotider, om arbetstagaren har möjlighet att avlägsna sig från arbetsplatsen*
- *Resetider, om det inte samtidigt är fråga om utfört arbete*
- *Utbildning enligt utbildningsavtalet*
- *Hälsokontroller*
- *Ledigheter och uppgifter för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige*
- *Beredskap*
- *Sociala evenemang*

**1.2** Om den ordinarie arbetstiden under bestämda veckodagar är kortare än sju och en halv (7,5) timme kan den förlängas i motsvarande mån under de övriga dagarna samma vecka, dock inte med mer än en timme och utan att det antalet timmar per vecka under punkt 1 ökar.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas också tillfälligt med högst en timme, förutsatt att det har avtalats om detta på förhand. I så fall ska antalet timmar per vecka, som inte under någon vecka får överstiga 48 timmar, jämnas ut under en tid av högst tre (3) veckor till i genomsnitt den ordinarie arbetstiden per vecka enligt punkt 1.

**1.3** Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas så att den är i genomsnitt högst 37,5 timmar per vecka, förutsatt att ett utjämningschema för arbetstiden har gjorts upp på förhand för åtminstone en så lång tid att arbetstiden per vecka jämnas ut till detta genomsnitt. Den ordinarie arbetstiden får i så fall inte överstiga 48 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 10 timmar per dygn.



## **2. Flexibel arbetstid**

**2.1** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en flexibel arbetstid så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma tidpunkten när hans eller hennes dagliga arbete börjar slutar. I ett avtal om flextid ska det åtminstone kommas överens om den fasta arbetstiden, de dygnsberäknade flexgränserna, förläggningen av raster och vilotider samt med hur mycket den ordinarie arbetstiden maximalt får över- och underskridas.

**2.2** Vid flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med en flextid, som kan vara högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt högst 40 timmar i veckan. Maximum får vara högst 40 timmar.

**2.3** Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren.

## **3. Ledigheter och vilotider**

**3.1** För varje vecka som innehåller sex (6) vardagar har arbetstagaren rätt att få en (1) ledig dag utöver den lagstadgade ledigheten per vecka.

**3.2** Denna lediga dag ska om möjligt vara en lördag eller måndag, om inte produktionstekniska skäl kräver att den roterar.

**3.3** Den rast på en (1) timme per dygn som avses i 28 § 1 mom. i arbetstidslagen kan genom lokalt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förkortas till en halv timme eller helt slopas. I sistnämnda fall ska arbetstagaren ges tillfälle att inta en måltid under arbetstiden.

**3.4** Arbetstagaren får två (2) gånger om dagen inta förfriskningar under en tid som arbetsledningen bestämmer.

## **4. Förkortad arbetstid**

Arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas på följande sätt:

**4.1** Under de veckor då påsklördagen, annandag påsk, pingstafton och midsommarafton samt under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen eller annandag jul infaller under någon annan vardag än lördag förkortas arbetstiden med hela arbetsskift för respektive dag.

**4.2** Om lördagen är en ordinarie ledig dag för arbetstagaren är den ledig också under den vecka då nyårsdagen, annandag påsk, första maj, självständighetsdagen, juldagen och annandag jul infaller.

**4.3** Då en arbetstagare arbetar andra än veckans ordinarie arbetsdagar under ovan nämnda veckor, betalas i ersättning för arbetstimmar som utförts under förkortad arbetstid lönen förhöjd med 50 % eller ges motsvarande lediga tid. Om arbetstiden är övertidsarbete betalas ingen ersättning.



## **5. Mertids- och övertidsarbete**

**5.1** Mertidsarbete är arbete som utförs på initiativ av arbetsgivaren utöver arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstiden.

**5.2** Mertidsarbete får utföras bara med arbetstagarens samtycke, om arbetsavtalet inte innehåller en överenskommelse om mertidsarbete.

**5.3** För mertidsarbete ska betalas minst en ersättning som motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

**5.4** Till en arbetstagare betalas för mertidsarbete som utförs under tiden mellan den längsta ordinarie arbetstiden på 7,5/37,5 timmar och den längsta lagstadgade ordinarie arbetstiden lön förhöjd med 50 % eller också ges ledighet i motsvarande mån.

**5.5** Övertidsarbete får utföras högst 250 timmar per kalenderår. Granskningsperioden för den maximala mängden övertidsarbete enligt arbetstidslagen är ett kalenderår. Arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans kan komma överens om utförande av extra övertidsarbete. Maximiantalet extra övertidstimmar är 80 timmar per kalenderår.

**5.6** Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden.

**5.7** Övertidsarbete får utföras bara om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke.

**5.8** Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden per dygn eller den ordinarie arbetstiden per dygn enligt utjämnings-schemat för arbetstiden inklusive merarbete (0,5 h/dygn), betalas lönen för de två första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

**5.9** Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden per vecka eller den ordinarie arbetstiden per vecka enligt utjämnings-schemat för arbetstiden merarbete medräknat (2,5 h/vecka), betalas lönen för de åtta första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

**5.10** Lönen för mer- eller övertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges inom sex (6) månader från det mer- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat har överenskommit.

**5.11** Arbetsgivaren och arbetstagaren ska försöka komma överens om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kan enas i frågan bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, om inte arbetstagaren kräver ersättningen i pengar.

### **5.12 Protokollsanteckning:**

*Med motsvarande ledighet avses förhöjda timmar.*



## **6. Divisorer**

**6.1** Divisorn för månadslönen är antalet faktiska arbetsdagar under respektive månad. Självständighetsdagen räknas som arbetsdag förutsatt att den är en arbetsdag enligt arbetstagarens utjämningschema för arbetstiden.

**6.2** Om företaget i sin databaserade löneräkning tillämpar en divisor för månadslönen som avviker från den ovan bestämda, får denna användas.

**6.3** Ersättningarna för mer- och övertidsarbete räknas ut så att månadslönen förvandlas till timlön genom division med 160. Divisorerna för månadslönerna framgår av respektive avtalsbilaga.

**6.4** Timlönen för arbete med prestationslön räknas ut så att prestationslönen divideras med det antal timmar som behövts för att utföra arbetet. Vid uträkningen av förhöjd lön, ersättning för söndagsarbete eller ersättning för ledighet per vecka beaktas den prestationslön som förtjänats under den månad då arbetet utförts dividerad med antalet arbetstimmar som utförts under månaden.

Alternativt kan man enligt arbetsgivarens val använda t.ex. den prestationslön som förtjänats under föregående 6 eller 12 kalendermånader i arbete dividerad med antalet utförda arbetstimmar. Som tidsperiod kan man också använda semesterkvalifikationsåret enligt semesterlagen och den prestationslön som betalats för tiden i arbete under denna period.

När arbetsgivaren valt en tidsperiod för beräkningen ska denna användas regelmässigt.

**6.5** Om lönen omfattar naturaförmåner ska de beaktas i lönen för mertids- och övertidsarbete.

## **7. Dygnsvila**

**7.1** Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna ordnas på ett lämpligt sätt, kan det överenskommas lokalt om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Överenskommelsen ska träffas enligt 32 § i kollektivavtalet. Dygnsvilan kan också förkortas vid flextid om arbetstagaren bestämmer tiderna för när han eller hon börjar och slutar arbetet. Dygnsvilan ska dock vara minst sju (7) timmar.

## **8. Ledighet per vecka**

**8.1** Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

## **9. Söndagsarbete**

**9.1** På söndagar eller kyrkliga helgdagar får arbete utföras bara om det på grund av sin art regelbundet utförs på dessa dagar eller om därom har överenskommit särskilt genom arbetsavtal eller om arbetstagaren särskilt ger sitt samtycke till det.

**9.2** För söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid ska lönen betalas förhöjd med 100 %. Om arbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete ska för det också betalas en ersättning som normalt betalas för respektive arbete.

## **10. Utjämningschema för arbetstiden**

**10.1** Om den ordinarie arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt ska för arbetet på förhand göras upp ett utjämningschema för arbetstiden åtminstone för den tid under vilken den ordinarie arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna genomsnittet.

**10.2** När arbetsgivaren förbereder eller tänker ändra utjämningsschema för arbetstiden ska denne ge arbetstagarnas förtroendemän/arbetskyddsfullmäktigen/arbetstagarna tillfälle att framföra sin åsikt.

**10.3** Arbetstagarna ska i god tid underrättas om ändringar i utjämningsschema för arbetstiden.

## **11. Arbetsskiftsförteckning**

**11.1** För varje arbetsplats ska en arbetsskiftsförteckning göras upp som visar när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt tidpunkterna för vilotiden.

**11.2** Arbetsskiftsförteckningen ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, senast en vecka innan den period som anges i förteckningen börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras bara med arbetstagarnas samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen.

## **12. Arbetstidsbokföring**

**12.1** Arbetsgivaren ska bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalas för dem separat för varje arbetstagare. Arbetstidsbokföringen ska förvaras åtminstone tills tiden för att väcka talan har gått ut. Arbetstagaren eller den som arbetstagaren har gett fullmakt därtill har rätt att på begäran få en skriftlig utredning av anteckningar som gäller arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningar och arbetstidsbokföringen.

## **13. Framläggningsskyldighet**

**13.1** Arbetsgivaren ska hålla arbetstidslagen, de föreskrifter och bestämmelser och tillstånd till undantag som utfärdats med stöd av den liksom gällande utjämningschema för arbetstiden och arbetsskiftsförteckning framlagda för arbetstagarna på arbetsplatsen.

## **14. Importlager**

Arbetstiden för en lagerarbetare på ett importlager kan också ordnas så att den ordinarie arbetstiden uppgår till högst 10 timmar per dygn. I så fall får antalet arbetsdagar per vecka vara högst fyra (4). Systemet kan genomföras på följande villkor:



**14.1** Arbetsgivaren och arbetstagaren ska sinsemellan avtala om saken och arbetsplatsens förtroendeman ska vara närvarande när avtalet ingås.

**14.2** Lördagen är en ledig dag om inte något annat avtalas.

**14.3** Planen över lediga dagar ska delges arbetstagaren två (2) veckor på förhand.

**14.4** Avtalet kan sägas upp ömsesidigt med iakttagande av en uppsägningstid på en (1) månad, varefter parterna återgår till kollektivavtalsfästa arbetstidsarrangemang.

## **15. Övriga bestämmelser**

**15.1** Arbetsveckan börjar på en måndag. Arbetsdygnet börjar vid dagsarbete kl. 7.00.

**15.2** De avtalsslutande organisationerna har i den ordning som föreskrivs i arbetstidslagen kommit överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att göra upp en sådan förteckning över arbetstimmarna för motorfordonsförare som avses i lagen.

**15.3** Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på de tjänstemän som omfattas av detta avtal när de utför uppgifter som ingår i deras yrke utanför företaget.

**15.4** Om inte något annat har avtalats och om arbetstagaren enligt överenskommelse är skyldig att vara anträffbar antingen i sin bostad eller någon annanstans, därifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet t.ex. för att lämna ut reservdelar, betalas till arbetstagaren för sådan beredskapstid halva lönen enligt hans eller hennes medelinkomst per timme. Beredskapstidens längd ska anges i överenskommelsen. Arbetsgivaren betalar nödvändiga resekostnader.

**15.5** Om det inte lokalt har överenskommits om något annat och arbetstagaren kallas in till uttryckningsarbete utanför den ordinarie arbetstiden, betalas till honom eller henne normal lön, dock för minst två timmar.

Dessutom betalas ersättningar för övertidsarbete och söndagsarbete för arbetstimmarna och nödvändiga resekostnader enligt företagets resereglemente eller kollektivavtalet.

### **15.6** Tillägg för kvälls-, natt- och skiftarbete

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

- för arbete som utförts kl. 18.00–23.00 betalas ersättning som motsvarar kvällsskift
- för arbete som utförts kl. 23.00–6.00 betalas ersättning som motsvarar nattskift

Om arbetstagaren utför skiftarbete betalas till honom eller henne ett speciellt skiftarbetstillägg för kvälls- och nattskifttimmar under ordinarie skiftarbete **fr.o.m. 1.11.2016** enligt följande:

**Tillägg för kvällsskift 118 cent/h**

**Tillägg för nattskift 216 cent/h**

I skiftarbete ska skiften avlösa varandra regelbundet och växla i perioder som ska överenskommas på förhand. Skiften anses avlösa varandra regelbundet om ett skift fortgår högst en timme in på följande skift eller om det blir högst en timmes paus mellan skiften.

**15.7** I fråga om arbetstiden iakttas i övrigt bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen.

## **8 § Lön för sjuktid**

**1.** Om arbetstagaren är förhindrad att utföra arbete enligt arbetsavtalet till följd av sjukdom eller olycksfall som han eller hon inte vållat uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet, har arbetstagaren medan anställningen fortgår rätt att få sjuklön.

**2.** Arbetstagaren ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om att han eller hon insjuknat och hur lång den beräknade sjuktiden är.

**3.** Arbetstagaren ska på anmodan genom intyg av läkare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner styrka sin arbetsoförmåga. Om arbetsgivaren anvisar den läkare som ska anlitas, är det arbetsgivaren som betalar kostnaderna för ett läkarintyg.

### **Protokollsanteckning 1:**

*Arbetsoförmågan styrks genom läkarintyg som utfärdas av företagets företagsläkare eller genom något annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte annat följer av denna föreskrift.*

**4.** Sjuklönen betalas enligt följande:

**4.1** Om anställningen fortgått en kortare tid än en månad när sjukdomen börjar eller olyckan inträffar, har arbetstagaren rätt att få 50 % av sin lön för den dag sjukdomen börjat och för karenstiden i enlighet med sjukförsäkringslagen.

**4.2** Vid anställning som innan arbetstagaren blivit arbetsoförmögen oavbrutet fortgått i:

| <i>Anställningsförhållandets längd</i> | <i>Kalenderperiod</i> |
|--|-----------------------|
|--|-----------------------|

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| minst 1 månad men mindre än 3 år | 28 dagar (4 veckor) |
|----------------------------------|---------------------|

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 3 år men under 5 år | 35 dagar (5 veckor) |
|---------------------|---------------------|

|                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 5 år men under 10 år | 42 dagar (6 veckor) |
|----------------------|---------------------|

|                    |                     |
|--------------------|---------------------|
| 10 år eller längre | 56 dagar (8 veckor) |
|--------------------|---------------------|

**4.3** Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Den första frånvarodagen är karensdag.

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom fortgår minst sex (6) vardagar efter den dag arbetstagaren insjuknade, betalar arbetsgivaren lön också för karensdagen.

Lön betalas också för karensdagen, om arbetsoförmågan förorsakats av olycksfall i arbetet.

En arbetstagare vars anställningsförhållande före sjukdomens början har fortgått i minst sex (6) månader betalas lön för sjuktid från början av den första av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

**5.** För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagaren lön för sjuktid eller moderskapsledighet har denne rätt att som återbäring lyfta den dag- eller moderskapspenning eller därmed jämförbara ersättning i enlighet med sjukförsäkringslagen som tillkommer arbetstagaren, dock inte en större summa än vad arbetsgivaren själv betalat. Detsamma gäller för dagpenning eller annan ersättning som betalas på grund av arbetsoförmögenhet enligt annan lag eller avtal, eller från en sjukförsäkringskassa som arbetsgivarens stöder eller utifrån olycksfallsförsäkringslagen, arbetstagarpensionslagen eller en annan försäkring eller trafikförsäkring som arbetsgivaren betalar helt eller delvis.

Om dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen inte betalas av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om den betalas till en lägre summa än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, är arbetsgivaren berättigad att avdra den del av sjuklönen som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis har blivit obetald i form av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

**6.** Om en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom på nytt inom 30 dagar efter att han eller hon återvänt till arbetet, räknas tiden för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala sjuklön som en och samma sjukdomsperiod. Lön för sjuktid betalas i alla fall, då samma sjukdom upprepas såsom avses ovan, för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

**7.** Arbetstagaren har rätt, närmast i vissa fall av epidemi, att visa upp ett intyg från företagshälsovårdaren som utredning över sin sjukdom enligt villkoren i det socialpaket som undertecknats av centralorganisationerna 12.2.1976.

### PROTOKOLLSANTECKNING 3:

*Under pågående epidemier kan en sjukdom anses ha blivit bekräftad också när företagshälsovårdaren eller en hälsovårdare utifrån sin undersökning anmäler iakttagna symptom och eventuellt behov av sjukledighet för högst tre (3) dagar i sänder, förutsatt att det är samma person som skriver intyget vid återfall. Innan sjukledighetsintyg skrivs ut ska företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren tillsammans med läkaren konstatera att det är fråga om en epidemi.*

**8.** Om en arbetstagare arbetar på prestationslön beaktas prestationslönen andel vid uträkningen av lönen för sjukdomstiden på det sätt som fastställts i 7 § 6.4 punkten i kollektivavtalet, om arbetstagaren inte förtjänar prestationslön även under sin sjukdom.

### **8 a § Ersättande arbete**

Arbetaren är inte alltid nödvändigtvis helt arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Det kan vara möjligt att anvisa arbetstagaren andra arbetsuppgifter än de som ingår i hans eller hennes ordinarie arbete, s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt till sin natur och i mån av möjlighet stöda arbetstagarens normala arbetsuppgifter eller bestå av utbildning som strävar mot samma mål.

I läkarintyget över arbetarens arbetsoförmåga vore det bra att beskriva de eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan medför i arbetet. Arbetsgivarens beslut om an-

visning av ersättande arbete för arbetaren ska grunda sig på ett medicinskt motiverat ställningstagande.

Utförandet av ersättande arbete ska basera sig på de tillvägagångssätt som gemensamt har behandlats på arbetsplatsen och på en konsultation med i första hand företagshälsovårdsläkaren. Innan det ersättande arbetet inleds bereds arbetstagaren möjlighet till samtal med en läkare, i första hand företagshälsovårdsläkaren.

Förbunden har avtalat om gemensamma anvisningar för ersättande arbete. Dessa finns på förbundens webbplatser: [www.akl.fi](http://www.akl.fi) och [www.metalliliitto.fi](http://www.metalliliitto.fi).

## **9 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet**

**1.** Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet eller partiell vårdledigheten bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet längre tid än den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten tas denna frånvarotid inte i beaktande som tid i arbete då man fastställer ersättningar som bundna vid anställningstiden, om inte annat föreligger enligt lag eller separat avtal.

**2.** En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex (6) månader före nedkomsten, betalas under moderskapsledigheten lön enligt 8 § under en 56 dagars period räknat från början av den moderskapsledighet som bestäms i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Om en ny moderskapsledighet börjar under familjeledigheten eller den oavlönade ledigheten betalas ingen lön för denna tid. Då den oavlönade ledigheten slutar betalas i alla fall lön för moderskapsledighet, om det kvarstår tid av den ovannämnda avlönade perioden i början av moderskapsledigheten.

**3.** Om en kvinnlig arbetstagare har adopterat ett barn under skolåldern får hon på samma villkor en ledighet jämförbar med moderskapsledighet på 56 dagar i omedelbar anslutning till adoptionen, för vilken tid arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön i enlighet med bestämmelserna om moderskapsledighet i kollektivavtalet.

**4.** En arbetstagare får lön för faderskapsledighet enligt 8 § för en oavbruten period på sex vardagar. Villkor för att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader innan faderskapsledigheten inleds. För övrigt betalas inte lön för faderskaps- och föräldraledighetstiden.

**5.** Om en arbetstagare får moderskaps- eller faderskapspenning eller annan därmed jämförbar ersättning på basis av en lag eller ett avtal dras ersättningen av från den lön för moderskaps- och faderskapsledighet som betalats för samma period.

Av ersättning som betalas utifrån en frivillig försäkring som arbetstagaren helt eller delvis har bekostat själv har arbetsgivaren i alla fall inte rätt att göra avdrag.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskaps- eller faderskapsledighet, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta den moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket till-

kommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Om arbetstagaren är sjuk under en sådan dag då man på grund av förkortad arbetsvecka inte arbetar, har arbetsgivaren ändå inte rätt till ovan nämnda dag- eller moderskaps- eller faderskapspenning för den aktuella dagen.

## **10 § Läkarundersökningar**

**1.** Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för tiden för läkarundersökning enligt följande:

**1.1** För tiden för läkarundersökning som är nödvändig för att konstatera en sjukdom samt laboratorie- eller röntgenundersökning som arbetstagaren remitterats till av läkaren i samband med läkarundersökningen, om arbetstagaren inte fått en mottagningstid utom arbetstiden (eventuell flexitid inberäknad).

**1.2** Om en akut tandsjukdom gör arbetstagaren oförmögen att arbeta innan vårdåtgärder sätts in och sjukdomen kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfall för den tid som går åt till vårdåtgärden, om arbetstagaren inte får vård utom arbetstiden.

Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

**1.3** En gravid arbetstagare ersätts för inkomstbortfall för tiden för undersökning som är nödvändig för att skaffa intyg av läkare eller från hälsocentral för moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetstagaren inte fått mottagningstid utom arbetstiden (eventuell flexitid inberäknad).

**1.4** En förutsättning för att ersättningarna ska betalas ut är att läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar har ordnats utan onödig förlust av arbetstid.

**1.5** Om arbetstagaren får sjuklön för tiden för läkarundersökning betalas ersättning för inkomstbortfall med stöd av denna paragraf inte.

**1.6** En gravid arbetstagare har rätt att utan lönebortfall på arbetstid gå på medicinska undersökningar före nedkomsten, om undersökningarna måste ske på arbetstid.

Den anställda ska på begäran uppvisa arbetsgivaren en utredning om att undersökningen anknyter till graviditet och att det var nödvändigt med undersökningen på arbetstid.

**2.** Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för tiden för en lagstadgad läkarundersökning enligt följande:

**2.1** Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall under en tid motsvarande de ordinarie arbetstimmar som gått förlorade på grund av hälsoundersökningar som enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) och författningar som utfärdats med stöd av denna lag ska göras under anställningen och som godkänts i handlingsplanen för företagshälsovården samt för resor i samband med dem. Detsamma gäller undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/93) och lagen om strålningsskydd (592/91). Samma regel iakttas dessutom vid undersökningar som ska utföras enligt lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) på grund av att en arbetstagare flyttas inom samma företag till en arbetsuppgift som förutsätter ett sådant läkarintyg.

**2.2** Till arbetstagare som sänds till undersökningar som avses i föregående lagrum, eller vid dylik undersökning remitteras till efterkontroll, betalar arbetsgivaren ersättning även för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren dessutom dagtraktamente.

## 11 § Tillfällig frånvaro

1. Vid akuta sjukdomsfall inom familjen bereds arbetstagaren om möjligt tillfälle till en kort tillfällig frånvaro utan lön. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

2. Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till barnets vårdnadshavare enligt bestämmelserna om sjuklön i detta kollektivavtal ersättning för kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård av barnet eller för att vårda barnet. Med kort tillfällig frånvaro avses 1–4 kalenderdagar.

En förutsättning för att ersättning ska betalas är att bägge föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse för frånvaron lämnas in enligt bestämmelserna om betalning av sjuklön i kollektivavtalet.

Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare. Som ensamförsörjare anses också den som utan särskild hemskillnads- eller skilsmässodom varaktigt flyttat att leva separat från sin maka eller make. Som ensamförsörjare anses likaså den vars make är förhindrad att delta i vården av barnet på grund av värnplikt eller reservövning.

### TILLÄMPNINGSANVISNING 1:

*Om barnets sjukdom kräver att vårdnadshavaren är frånvarande från sitt arbete mer än 1–4 kalenderdagar har en arbetstagare med stöd av bestämmelsen om tillfällig vårdledighet i arbetsavtalslagen rätt att vara frånvarande från arbetet en tidsperiod som tillsammans med de ovannämnda 1–4 kalenderdagarna utgör högst 4 arbetsdagar.*

3. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller skada som avses i 1 § i statsrådets beslut 1315/1989 (SRb om svåra sjukdomar och handikapp som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara borta från arbetet för att delta i 10 § i sjukförsäkringslagen avsedd vård, rehabilitering eller anpassningsträning av barn eller rehabiliteringskurs, efter att på förhand överenskommit om frånvaron med arbetsgivaren.

4. Till följd av en nära anhörigs dödsfall eller begravning bereds arbetstagaren tillfälle till kort tillfällig frånvaro. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskar inte till följd av en sådan frånvaro.

### TILLÄMPNINGSANVISNING 3:

*Med en nära anhörig avses i detta sammanhang i första hand föräldrar, far- och morföräldrar, svärföräldrar, barn, maka/make, sambo, barnbarn samt syskon.*

5. En arbetstagares 50- och 60-årsdag samt vigselförloppsdag är lediga dagar utan avdrag från lönen liksom också den dag en värnpliktig deltar i uppbåd.

6. En arbetstagare som valts till Metallarbetarförbundets förbundscommission, förbundsfullmäktige eller förbundskongress har rätt att under arbetstid delta i dessa officiella möten utan avdrag från lönen.

En arbetstagare som har valts in i ledningsgruppen för bilbranschen inom Metallarbetarförbundet har rätt att på arbetstid delta i ledningsgruppens möten. För denna tid är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål och om möjligt i förväg meddela arbetsgivaren om frånvaro i enlighet med denna paragraf.

## **12 § Reservövningar**

Arbetsgivaren betalar en arbetstagare lön för den tid han deltar i reservövning så att arbetstagaren med statens reservistlön får fulla löneförmåner.

PROTOKOLLSANTECKNING 1:

*Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av befolkningsskyddslagen utbildas för specialuppdrag inom befolkningsskyddet.*

## **13 § Reseersättningar**

1. Till en arbetstagare som på uppdrag av arbetsgivaren måste resa till en annan ort betalas reseersättning, ersättning för inkvartering och dagtraktamente enligt följande:

**1.1** Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader.

Till nödvändiga resekostnader räknas resebiljetter, kostnader för bagage, platsbiljetter och liknande.

**1.2** Om en arbetstagare måste övernatta på grund av en arbetsresa som förordnats av arbetsgivaren och gratis inkvartering inte ordnas för honom eller henne, ersätter arbetsgivaren kostnaderna för inkvarteringen enligt verifikat, likväl högst till det maximibelopp som arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan kommit överens om.

**1.3** Dagtraktamente för inrikes resor på grund av arbetsuppgifterna betalas enligt följande:

a) heldagstraktamente för ett resedygn som varat över 10 timmar

b) partiellt dagtraktamente för ett resedygn som varat över 6 timmar

c) partiellt dagtraktamente, om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet med minst 2 timmar och heldagstraktamente, om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet med mer än 6 timmar.

Dessa ersättningar minskas med hälften, om arbetsgivaren ordnar med två gratis måltider i fallet A och en gratis måltid i fallen B och C.

Måltidsersättning betalas, om arbetstagaren inte har möjlighet att inta en måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma och om detta medför exceptionella kostnader för honom eller henne.

**1.4** Om något annat inte har överenskommits om användningen av egen bil, betalas kilometerersättning. Om arbetsgivaren förordnar att andra personer eller annat bagage ska skjutas på resan betalas förhöjd ersättning.

**1.5** Ersättningarna betalas enligt de skattefria belopp som skattestyrelsen godkänner vid respektive tidpunkt.



**1.6** Vid utrikes resa på uppdrag av arbetsgivaren betalas ersättning för rese- och inkvarteringskostnader samt dagtraktamente enligt vad arbetsgivaren och arbetstagaren utifrån principerna i denna paragraf har överenskommit separat.

**1.7.** Företagets resereglemente bör följa bestämmelserna i denna paragraf så att bestämmelserna i reglementet ligger på i stort sett samma nivå som enligt denna paragraf.

**1.8.** När en arbetstagare har en uppgift som innefattar resor avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren direkt sinsemellan skriftligen om tillämpningen av denna paragraf. Om något annat inte har avtalats ersätts resekostnaderna enligt denna paragraf.

## **14 § Semester**

**1.** Semestern bestäms utifrån semesterlagen. Vid beräkningen av semesterlönen används som divisor 25.

**2.** Till en arbetstagare betalas 50 % av semesterlönen i semesterpenning.

**3.** Villkor för att få semesterpenning är att arbetstagaren börjar sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet när semestern är slut.

**4.** Semesterpenning betalas likväl om arbetstagaren omedelbart innan semestern börjar eller när semestern slutar medan anställningen fortgår har varit borta från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att infinna sig i arbetet av en orsak som avses i 2 kap. 7 § i semesterlagen.

**5.** Hälften av semesterpengen betalas i samband med semesterlönen. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning i vilken ingår lön för den första arbetsdagen efter semestern, även om denna löneutbetalning uteblir på grund av att arbetstagaren har varit förhindrad att återvända till arbetet.

För att arbetstagaren ska erhålla den andra delen av semesterpremien ska hans eller hennes anställningsförhållande dock ännu gälla under den sista semesterdagen.

**6.** Semesterpremien betalas även i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv. Semesterpremien betalas härvid för semesterersättningen för det avslutade, föregående semesterkvalifikationsåret, men inte för semestersättning gällande det senaste, avbrutna semesterkvalifikationsåret.

**7.** Om semestern ges i flera delar betalas förskott på semesterpenningen bara ut i samband med den längsta delen av semestern. Om semestern har delats upp, betalas efter varje avslutad del av semestern motsvarande del av semesterpenningen.

### **TILLÄMPNINGSSANVISNING 1:**

*Semesterpenningen kan enligt lokal överenskommelse även betalas ut på annat sätt.*

### **TILLÄMPNINGSSANVISNING 2:**

*Utifrån ett skriftligt avtal kan semesterpenningen också bytas ut mot ledighet eller sparad ledighet enligt i 5 kap. 27 § i semesterlagen.*

**8.** Till en arbetstagare som avgår med pension betalas semesterpenningen som ovan nämnda procentandel av semesterlönen och semesterersättningen.

**9.** Till en arbetstagare som träder i reguljär militärtjänst för att fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenning när han på behörigt sätt återvänt till arbetet. I detta fall beräknas beloppet av semesterpenningen enligt det kollektivavtal som tillämpades när han trädde i aktiv tjänst i procent av den semesterlön och den semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han trädde i aktiv tjänst.

**10.** Enligt lokal överenskommelse kan semesterlönen betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

### **15 § Grupplivförsäkring**

Bestämmelserna om grupplivförsäkring ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### **16 § Arbetskläder**

Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagarna använder särskilda enhetliga arbetskläder, t.ex. försedda med ett firmaemblem/märke, tillhandahålls de av arbetsgivaren för att användas under arbetstiden.

### **17 § Uttagning av medlemsavgifter**

Arbetsgivaren innehåller, 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 nämns i de uttagningsanvisningar som undertecknats av förbunden 16.8.1995. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

### **18 § Vissa förmåner**

Om arbetstagarna i ett företag har bättre förmåner än de som fastställts i detta kollektivavtal, ställs de utanför detta kollektivavtal, och detta avtal föranleder inga ändringar i dem.

## **ALLMÄNNA LÖNEVILLKOR**

### **19 § Tillämpningsområde**

I detta kollektivavtal bestäms lönevillkoren för nedannämnda, fullt arbetsföra arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet för bil- och maskinhandeln.

### **20 § Dyrortsklassificering**

Bestämmelsen har strukits 1.10.2011.

### **21 § Lönetabeller**

Lönetabellerna i detta avtal visar minimilönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år.

### **22 § Hänsyn till erfarenhet och utbildning**

#### ***1. Hänsyn till erfarenhet och utbildning när anställningen börjar***

**1.1.** Inom sex månader från det att ett nytt anställningsförhållande inletts ska arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans konstatera att kvalifikationsgruppen och erfarenhetsnivån räknad i år är riktiga. Till dess tillämpas en uppskattad kvalifikationsgrupp och årsnivå. Arbetsgivaren ska omedelbart uppskatta kvalifikationsgruppens och årsnivåns riktighet när arbetstagaren framlagt ärendet.

#### **1.2. Förflyttning mellan företag inom bilbranschen**

När en arbetstagare flyttar från ett företag till ett annat inom sektorn för bil- och maskinhandel beaktas hela den tid han eller hon arbetat i ett yrke som avses i kollektivavtalet i tjänstgöringstiden enligt lönetabellen.

#### **1.3. Överflyttning till bilbranschen**

När en arbetstagare flyttar över till ett företag som omfattas av avtalet för bilhandeln från en bransch där hans eller hennes tidigare arbete kan anses delvis motsvara arbetet i den nya branschen, beaktas motsvarande del av arbetstagarens tidigare tjänstgöringstid vid lönesättningen.

**1.4.** När anställningen börjar anses den som avlagt merkonomexamen (handelsinstitutsnivå) som en arbetstagare som är inne på sitt andra tjänsteår. Ett villkor för att utbildningen ska kunna räknas till godo är att den ger behövliga färdigheter för den uppgift som arbetstagaren har anställts för.

#### **TILLÄMPNINGSANVISNING:**

Som utbildning på samma nivå som handelsinstitut räknas t.ex. slutförd utbildning vid teknisk skola.

#### ***2. Ändringar i kvalifikation och erfarenhetsår under pågående anställning***

### **2.1. Uppflyttning till en högre kvalifikationsgrupp**

Om arbetsuppgiften förändras och arbetstagaren flyttar upp till en högre kvalifikationsgrupp, hänförs han eller hon till den tjänsteårsgrupp där tabellönen är den närmast högre jämfört med den tidigare tabellönen.

### **2.2. Förändring i erfarenheten räknad i år**

Arbetsgivaren följer med förändringar i årsnivån i löneadministrationen och ändrar inkomsten från och med början av den följande lönebetalningsperioden.

Vid beräkningen av tjänstgöringstiden enligt kollektivavtalet beaktas också sådan tid inom det pågående anställningsförhållandet som enligt semesterlagen är likvärdig med arbetad tid.

### **2.3. Tillfällig uppflyttning till ett arbete med högre lön eller större kompetenskrav**

Om en arbetstagare flyttas upp till ett annat arbete med högre lön eller större kompetenskrav för en längre tid än två veckor, eller om uppflyttningen sker på grund av semesterarrangemang och gäller en längre tid än en månad, betalas till arbetstagaren för den överskjutande tiden lön enligt det arbete som han eller hon förflyttats till.

Innan arbetstagaren flyttas upp till ett arbete med högre lön ska arbetsgivaren notera förflyttningens inverkan på arbetstagarens lönesättning.

### **2.4. Obligatorisk tillämpning av uppgiftsbetingat tillägg**

Om arbetstagaren i betydande omfattning utför uppgifter som är mera kvalificerade än de uppgifter som bestämmer hans eller hennes lönesättning, eller om arbetstagaren utnämns till s.k. gruppäldste, ska till honom eller henne betalas ett uppgiftsbetingat tillägg enligt kollektivavtalet.

För arbetsgruppens äldste är tillägget 10 % av tabellönen.

## **3. Läroavtalsstuderande, praktikant och bud**

En läroavtalsstuderande, en praktikant, ett bud och en skolelev placeras i kvalifikationsgrupp A eller I.

## **23 § Yrkesexamen**

Lönen för en reservdelsarbetare eller kontorsanställda som avlagt yrkesexamen höjs med skillnaden mellan deras nuvarande och följande årsnivå räknat från början av månaden efter det att examen har avlagts.

Om arbetstagaren befinner sig på det 11:e erfarenhetssteget räknat i år, höjs lönen med skillnaden mellan det nuvarande och det följande steget.

## **24 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning**

Bestämmelsen om arbetspraktik och inläring i arbetet som ett led i den yrkesinriktade utbildningen ingår i delen Tillämpningsområde och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

## **25 § Prestationslön**

Om företaget tillämpar ett system med prestationslöner ska det med normalt arbetstidsmätt garantera en inkomst som överskrider minimilönen.

## **26 § Obligatorisk arbetspraktik**

Om det är fråga om obligatorisk arbetspraktik i arbetsavtalsförhållande i branschen kan undantag göras från tillämpningen av 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, eftersom praktikan- tens uppgifter inte är desamma eller liknande.

## **27 § Uppgiftsspecifikt/personligt tillägg**

1. Om en arbetstagares skicklighet, effektivitet och erfarenhet eller de kvalifikationer arbe- tet kräver avviker från den allmänna nivån för arbetstagargruppen i fråga, kan en lön som är högst 15 % högre än minimilönen betalas till arbetstagaren.

2. Rekommendationen är att ett uppgiftsspecifikt tillägg betalas till arbetstagare som i sitt arbete visar prov på större än genomsnittlig effektivitet, initiativkraft och yrkeskunnighet, kunskaper i ett specialområde, skicklighet i kundbetjäningen osv. samt särskilt till arbets- tagare som länge varit verksamma i branschen, liksom också till arbetstagare som höjt sin yrkeskompetens genom studier eller utbildning.

## **28 § Språktillägg**

1. Språktillägg betalas när arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren har kunskaper i flera än ett språk eller när en arbetstagare som behärskar flera språk måste använda sina språkkunskaper i arbetet. Villkor för tillägget är att arbetstagaren klarar av normal kundbe- tjäning på ett annat språk och att arbetstagaren använder sina språkkunskaper så gott som dagligen.

2. För ett extra språk betalas ett tillägg om fem (5) % av minimilönen, om ovannämnda kunskapskrav och användningsbehov uppfylls. Om arbetstagaren använder sina språk- kunskaper endast under en viss tid av året (t.ex. under turistsäsongen), betalas tillägg endast för denna tid. Om språkkunskaperna och/eller användningsbehovet är mindre än så behöver tillägg inte betalas. Om arbetstagaren förutsätts ha mera avancerade språk- kunskaper än vad som anges i första stycket, betalas ett större tillägg än det nämnda.

3. Tillägg betalas i första hand när arbetstagaren huvudsakligen utför uppgifter typ kundbe- tjäning och när villkoren i första stycket uppfylls. Tillägg behöver inte betalas till arbe- tagare vars språkkunskaper redan har beaktats i lönegrupperingen i kollektivavtalet (t.ex. utrikeskorrespondenter).

## **29 § Kvalifikationsgruppering**

1. Innan kvalifikationsgruppen fastställs ska uppgiftens innehåll utredas oberoende av uppgiftsbenämningen. Därefter görs en bedömning utgående från de allmänna principerna för kvalifikationsgruppering till vilken grupp uppgiften på grund av sin generella kvalifikat- ionsgrad närmast är hänförlig.

2. Om uppgiften består av två eller flera element med olika kvalifikationsgrad ska avgöran- det fattas med hänsyn till hur stor del av arbetstiden arbetet i respektive kvalifikationsgrupp upptar och hur stor vikt det har samt den genomsnittliga kvalifikationsgraden.

**3.** Till hjälp för grupperingen har de mest typiska uppgiftsbenämningarna inom varje kvalifikationsgrupp angivits. En uppgift kan också höra till någon annan kvalifikationsgrupp beroende på kvalifikationsgraden.

#### TILLÄMPNINGSANVISNING 1 (RESERVDELAR):

*Till kvalifikationsgrupp IV hänförs en reservdels- och tillbehörsförsäljares arbete, som är betydligt mera krävande och ansvarsfullt än vad som förutsätts av en reservdels- och tillbehörsförsäljare i kvalifikationsgrupp III. Lagerförvaltning inbegriper förmansansvar för mottagning, lagring och utlämning av varor i lager, beställning av varor eller initiativ till beställningar samt inventering och lagerbokföring. Med försäljningsarbete avses aktivt försäljningsarbete på eget initiativ och på heltid, där försäljaren försöker få till stånd en affär genom att framhålla de saluförda varornas egenskaper. Uppgiften kan utföras t.ex. i form av telefonförsäljning eller som uppsökande säljarbete.*

*Om försäljningsarbete som hänförs till kvalifikationsgrupp IV utförs vid sidan av försäljning över disk är det fråga om en uppgift av kvalifikationsgrad IV, när arbetets andel överstiger 50 % av arbetstiden.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING 2 (KONTOR):

*Kvalificerad löneräkning (D) är löneräkning som omfattar tillämpning av kollektivavtal samt arbets- och sociallagstiftning utgående från anvisningar. Kvalificerad inhemsk korrespondens (D) är korrespondens som förutsätter t.ex. användning av båda inhemska språken eller självständig formulering av brev enligt allmänna anvisningar. Till en avdelnings-, bil- och servicesekreterares uppgifter (C) hänförs korrespondens och textbehandling enligt uppdrag och anvisningar, mottagning av telefonsamtal, behandling av post och jämförliga andra uppgifter. Fakturering hänförs till kvalifikationsgrupp C, om arbetet kräver kännedom om och tillämpning av alternativa metoder.*

*Bedömningen ska ske med hänsyn till motsvarigheten med övriga kontorsuppgifter inom företagets bilhandel.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING 3:

*Till kvalifikationsgrupp IV hänförs en reservdelsförsäljare vars uppgift gäller reservdelar, men som i betydande grad och inte bara tillfälligt omfattar uppgifter som kan hänföras till arbetsledning. På samma grunder inplaceras en kontorist i kvalifikationsgrupp D.*

#### TILLÄMPNINGSANVISNING 4 (LÄROAVTALSSTUDERANDE):

*Till en arbetstagare som får yrkesinriktad fortbildning och kompletterande utbildning enligt läroavtal hos samma arbetsgivare betalas under läroavtalstiden minimilön på det erfarenhetssteg räknat i år på vilket han eller hon befann sig på före läroavtalsutbildningen, om det inte avtalas om en högre lön.*

*En arbetstagare som kommer utifrån för att få fortbildning enligt läroavtal vid företaget får under läroavtalstiden lön enligt de grundläggande läroavtalsreglerna, varvid hans eller hennes tidigare erfarenhet beaktas som en förhöjande faktor.*

**4.** Om en arbetstagare flyttar från kvalifikationsgrupp A eller I till en yrkesuppgift, flyttas han eller hon till årsnivå 1 i den kvalifikationsgrupp som uppgifterna hänför sig till.

5. Tabellerna över kvalifikationsgrupper finns i bilagorna A och C.

### **30 § Minimilönetabletter**

Tabellerna för reservdels-, lager- och servicearbetare finns i bilaga B. Tabellerna för kontorsanställda finns i bilaga D.

## **BESTÄMMELSER OM KOLLEKTIVAVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH TILLÄMPNING**

### **31 § Avtalets ikraftträdande**

Bestämmelser om avtalets giltighet ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### **32 § Lokala avtal**

Bestämmelser om lokala avtal ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### **33 § Bilageprotokoll**

De bilageprotokoll som gäller bil- och maskinförsäljare och avvikande arbetstider är i kraft så länge avtalet gäller.

### **34 § Höjning av lönerna**

De personliga lönerna för heltidsanställda arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet höjs så som anges i underteckningsprotokollet för det här kollektivavtalet.

### **35 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter**

Bestämmelser om förhandlingsordningen och avgörande av meningsskiljaktigheter ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

### **36 § Avtalets giltighetstid**

Bestämmelser om avtalets giltighet ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.



**TABELL ÖVER SVÅRIGHETSGRUPPERINGEN FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN**

| ALLMÄN DEFINITION                                   |  |   |
|---|--|---|
|   | KVALIFIKATIONSGRUPP I  | KVALIFIKATIONSGRUPP II  |
|   | LÄROAVTALSSTUDERANDE<br>PRAKTIKANTER 15 - 18 ÅR<br>BUD<br>HJÄLPARBETEN | ARBETEN SOM I HUVUDSAK ÄR UPPREPANDE MEN SOM KRÄVER EN VISS ERFARENHET.   |
| EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN: |  |   |
| Reservdelsarbete                                    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- utdelning av reservdelar</li> <li>- (utdelning i verkstad)</li> </ul>  |
| Lagerarbete   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- mottagning</li> <li>- insortering på hyllor</li> <li>- uppsamling</li> <li>- trucktransport</li> <li>- lastning</li> <li>- biltransport</li> </ul> |
| Servicearbete                                       |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kafébetjäning</li> <li>- utportionerare i bespisningen</li> <li>- kock</li> <li>- städning i verkstad</li> <li>- städning</li> </ul>               |
| Biluthyrning  |  |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

**TABELL ÖVER SVÄRIGHETSGRUPPERINGEN FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN**

| ALLMÄN DEFINITION  |  |  |
|--|--|--|
| SVÄRIGHETSGRUPP III  | SVÄRIGHETSGRUPP IV   | SVÄRIGHETSGRUPP V  |
| YRKESARBETEN DÄR INLÄRNINGEN KRÄVER UTBILDNING ELLER LÄNGRE PRAKTISK ERFARENHET  | SJÄLVSTÄNDIGT UTFÖRDA ANSVARSFULLA OCH KVALIFICERADE YRKESARBETEN  | SJÄLVSTÄNDIGT UTFÖRDA YRKESARBETEN SOM ÄR MERA KVALIFICERADE OCH ANSVARSFULLA ÄN DE OVANNÄMNDNA  |
| EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- försäljning av reservdelar och tillbehör</li> <li>- mottagning av telefonbeställningar</li> <li>- försäljning av reservdelar till verkstad</li> <li>- inköp enligt givna anvisningar</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- telefonförsäljning</li> <li>- partiförsäljning</li> <li>- anbuds-försäljning</li> <li>- anskaffning av reservdelar och tillbehör enligt lagerprogram</li> <li>- försäljning av reservdelar *</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- fält- och distriktskontrollör</li> <li>- försäljning på fältet</li> <li>- kvalificerad och självständig upphandling och försäljning av reservdelar och tillbehör</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- lastbilstransport</li> <li>- lagerkontroll</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- lagerförvaltning</li> <li>- arbetsledning vid centrallager</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kvalificerad lagerförvaltning</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- ansvarig för kafé/matsservering</li> <li>- fastighetsförvaltning</li> </ul>   |  |  |

\* kompletterande utredning 29 §

Vid bestämning av årsnivån betyder tredje året över två år.

**MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN  
FR.O.M. 1.11.2016**

| <b>Helsingfors, Esbo,<br/>Grankulla, Vanda</b> | <b>I</b> | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> | <b>V</b> |
|--|----------|-----------|------------|-----------|----------|
| 1:A ÅRET                                       | 1652     | 1801      | 1916       | 1982      | 2081     |
| 2:A ÅRET                                       | 1734     | 1891      | 2012       | 2081      | 2185     |
| 3:E ÅRET                                       | 1820     | 1984      | 2112       | 2184      | 2294     |
| 5:E ÅRET                                       | 1911     | 2084      | 2217       | 2295      | 2408     |
| 8:E ÅRET                                       | 2007     | 2187      | 2328       | 2408      | 2529     |
| 11:E ÅRET                                      | 2107     | 2297      | 2444       | 2527      | 2655     |

| <b>Dyrortsklass I</b> |      |      |      |      |      |
|-----------------------|------|------|------|------|------|
| 1:A ÅRET              | 1573 | 1699 | 1825 | 1888 | 1982 |
| 2:A ÅRET              | 1652 | 1786 | 1916 | 1982 | 2080 |
| 3:E ÅRET              | 1735 | 1874 | 2012 | 2082 | 2186 |
| 5:E ÅRET              | 1821 | 1968 | 2113 | 2186 | 2295 |
| 8:E ÅRET              | 1912 | 2067 | 2218 | 2293 | 2410 |
| 11:E ÅRET             | 2007 | 2170 | 2328 | 2409 | 2529 |

**TABELL ÖVER KVALIFIKATIONSGRUPPERINGEN FÖR KONTORSARBETEN**

| ALLMÄN DEFINITION   |  |  |
|---|--|--|
|   | KVALIFIKATIONSGRUPP<br>A   | KVALIFIKATIONSGRUPP<br>B   |
|   | LÄROAVTALSSTU-<br>DERANDE<br>PRAKTIKANTER 15 - 18<br>ÅR<br>BUD<br>HJÄLPARBETEN | VANLIGT KONTORSAR-<br>BETE SOM HUVUDSAK-<br>LIGEN BESTÅR AV UPP-<br>REPADE UPPGIFTER<br>OCH KRÄVER INITIATIV<br>VID VALET AV ARBETS-<br>METODER. |
| EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:                                 |  |  |
| Redovisning<br>(bokföring, kassa, fakture-<br>ring, redovisning, finansie-<br>ring) |  | - kassa<br>- reskontra<br>- fakturering  |
| Sekreterare   |  | - servicesekreterare<br>- textbehandling   |
| Annat kontorsarbete   |  | - telefonväxel<br>- kontorsarbete i småfö-<br>retag  |



## TABELL ÖVER KVALIFIKATIONSGRUPPERINGEN FÖR KONTORSARBETEN

| ALLMÄN DEFINITION   |   |  |
|---|---|--|
| KVALIFIKATIONSGRUPP C   | KVALIFIKATIONSGRUPP D   | KVALIFIKATIONSGRUPP E  |
| SJÄLVSTÄNDIGT KONTORSARBETE SOM KRÄVER TIDIGARE BRANSCHERFARENHET ELLER YRKESUTBILDNING SAMT OMDÖME VID VALET AV TILLVÄGÅNGSSÄTT. ARBETSMETODERNA ANGES I ALLMÄNNA ANVISNINGAR.   | KVALIFICERAT SJÄLVSTÄNDIGT KONTORSARBETE SOM FÖRUTSÄTTER SÄRSKILDA KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER SOM INHÄMTATS GENOM YRKESUTBILDNING ELLER ERFARENHET SAMT ÖVERBLICK ÖVER STÖRRE SAMMANHANG SOM GÄLLER BRANSCHEN. | MERA KVALIFICERAT OCH ANSVARSFULLT KONTORSARBETE ÄN I FÖREGÅENDE GRUPP.                  |
| EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:   |   |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- kvalificerad prissättning</li> <li>- fakturering*</li> <li>- löneräkning</li> <li>- reskontraföring</li> <li>- kvalificerad statistikföring</li> <li>- ansvar för sidokassa</li> <li>- hjälpbokföring</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- bokföring</li> <li>- kassa</li> <li>- kvalificerad löneräkning*</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- huvudbokföring</li> <li>- huvudkassa</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- inhemsk korrespondens</li> <li>- bilsekreterare*</li> <li>- avdelningssekreterare</li> <li>- servicesekreterare</li> <li>- textbehandling</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kvalificerad inhemsk korrespondens*</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- utlandskorrespondens</li> </ul>                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- telefonväxel i huvudsyssla</li> <li>- lagerkontroll</li> <li>- kontorsarbete i småföretag</li> </ul>   |   |  |

\* kompletterande utredning 29 §

Vid bestämning av årsnivån betyder tredje året över två år.

**MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA  
FR.O.M. 1.11.2016**

| <b>Helsingfors, Esbo,<br/>Grankulla, Vanda</b> | <b>A</b> | <b>B</b> | <b>C</b> | <b>D</b> | <b>E</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1:A ÅRET                                       | 1638     | 1687     | 1819     | 1884     | 2048     |
| 2:A ÅRET                                       | 1704     | 1755     | 1891     | 1959     | 2130     |
| 3:E ÅRET                                       | 1789     | 1842     | 1986     | 2057     | 2235     |
| 5:E ÅRET                                       | 1877     | 1934     | 2084     | 2160     | 2347     |
| 8:E ÅRET                                       | 2010     | 2070     | 2230     | 2312     | 2513     |
| 11:E ÅRET                                      | 2130     | 2194     | 2365     | 2450     | 2663     |

| <b>Finland utan huvudstadsregionen</b> |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|
| 1:A ÅRET                               | 1562 | 1609 | 1734 | 1796 | 1953 |
| 2:A ÅRET                               | 1624 | 1673 | 1803 | 1868 | 2030 |
| 3:E ÅRET                               | 1706 | 1757 | 1894 | 1962 | 2132 |
| 5:E ÅRET                               | 1790 | 1844 | 1988 | 2060 | 2238 |
| 8:E ÅRET                               | 1917 | 1974 | 2128 | 2204 | 2396 |
| 11:E ÅRET                              | 2032 | 2092 | 2255 | 2337 | 2539 |



## **PROTOKOLL RÖRANDE BIL- OCH MASKINFÖRSÄLJARE**

På bil- och maskinförsäljare tillämpas bestämmelserna om arbetsvillkor i detta kollektivavtal.

Bestämmelserna om arbetstid (7 §) tillämpas likväl bara på bil- och maskinförsäljare med fast lön.

### **1 § Bil- och maskinförsäljares anställning**

I företag i bilbranschen utgör bil- och maskinförsäljarna en personalgrupp vars ställning till sin natur avviker från de övriga gruppernas, på grund av att såväl arbetsprestationen som lönesättningen är individuella.

Enbart en sedvanlig tillämpning av normbestämmelserna i kollektivavtalet garanterar inte i sig att försäljargruppens anställning utvecklas på ett sätt som kan förväntas och som är lämpligt med hänsyn till arbetets natur.

Med beaktande av dels den centrala roll som försäljarnas arbete spelar för inkomstbildningen i ett företag, dels inverkan av den personliga, individuella insatsen i anknytning till försäljarnas villkor och anställning enligt kollektivavtalet och arbetsavtalet, har förbunden kommit överens om detta protokoll, som är ett komplement till det normala kollektivavtalet och som innehåller anvisningar om förfaranden för att utveckla arbetsvillkoren för bil- och maskinförsäljare.

Bil- och maskinförsäljarnas anställning grundar sig förutom på arbetsvillkoren för bil- och maskinhandeln också på kollektivavtalet med tillhörande löneavtal, vilket betyder att lönesättningen sker både utifrån bestämmelserna i kollektivavtalet och utifrån enskilda privata avtal.

De allmänna förhöjningarna som baserar sig på den fasta lönedelen avtalas genom kollektivavtal om inte avtalsparterna kommit överens om något annat.

Arbetsgivaren ger bil- och maskinförsäljare med provisionslön en lönegaranti som består av den fasta lönen, det sammanräknade beloppet av naturaförmåner och provisionen. Efter det att lönebestämmelserna i kollektivavtalet trätt i kraft är garantilönen 1 480 euro i månaden.

### **2 § Mål för bil- och maskinförsäljare**

Försäljningsarbetet leds och organiseras enligt principerna för målstyrning. För såväl företagets som den enskilda försäljarens försäljning uppställs årliga mål eller mål för motsvarande andra perioder. De oftast förekommande säljmålen är resultatmål, mål för stycketal och mål i euro. De förekommer vanligen i kombination. Utifrån dem bestäms ofta också försäljarens lönesättning under kommande budgetperiod eller motsvarande.

Säljmålen bör ställas upp t.ex. för både stycketal och resultat. Vid måluppställningen bör företaget utnyttja försäljarens sakkunskap. Då målen ställs upp bör de baseras på affärsfarenhet och realistiska marknadsutsikter. Tidigare försäljningsresultat, ändringar i modellsortimentet och andra faktorer som anknyter till försäljningen och marknadssituationen bör vägas in.

### **3 § Provisionslön**

Vid provisionslön kan inkomsten bestå av en fast lön, naturaförmån och provision. Rekommendationen är att provisionen beräknas utgående från målen för stycketal och/eller intäkt. Intäkterna räknas ut så att köpesumman minskas med de kostnader som belastar affären.

Provisionsprinciperna klarläggs för försäljaren när arbets- och provisionsavtalet ingås. Säljmålen ställs upp t.ex. per kalender- och redovisningsår. Måluppställningen och provisionssystemet är alltså tidsbundna. När företaget ställer upp säljmålen kan det med hänsyn till verksamheten vara skäl att ompröva provisionsmodellen. Om arbetsgivaren önskar ändra villkoren i provisionsavtalet ska denne förhandla om ändringen med försäljaren.

Efter förhandlingarna kan arbetsgivaren genomföra ändringen, om det inte har avtalats om den enligt ovanstående. Villkoren i ett giltigt provisionsavtal iakttas tills de nya provisionsvillkoren träder i kraft.

### **4 § Garanterad årlig inkomst för bil- och maskinförsäljare med provisionslön**

Den årliga garantilönen är minst 50 % av medeltalet för försäljarens årliga inkomster under de tre (3) föregående åren. Inkomsterna omfattar den fasta löneandelen, provisionen och semesterlönen. Den del av sjuktiden som arbetsgivaren inte betalar lön för beaktas inte.

För varje månad betalas vid behov 1/12 av den årliga garantin i förskott. Förskottet jämnas ut årligen.

### **5 § Bil- och maskinförsäljares anställningstrygghet**

1. För en ny, oerfaren försäljare i branschen avsätts sex (6) månader för praktik, då företaget ger honom eller henne introduktion i yrket. Under denna tid tillämpas inte det förfarande som beskrivs nedan.

Även i dessa fall iakttas ett förfarande enligt 3 § 2 mom. i kollektivavtalet (prövotid).

2. Bil- och maskinförsäljarnas anställningstrygghet grundar sig på arbetsavtalslagen. Meningen med procedurreglerna nedan är inte att försvaga den lagstadgade anställningstryggheten. Procedurreglerna garanterar försäljaren rätt och möjlighet att uppnå en acceptabel resultatnivå i försäljningen inom 3–4 månader. Förbunden konstaterar att om målen inte uppnås av en orsak som beror av arbetstagaren själv utgör detta ett sådant särskilt vägande skäl som avses i lagen om arbetsavtal, och förbunden har avtalat om följande särskilda försvårade uppsägningsförfarande i sådana fall.

Om försäljarens försäljningsresultat i väsentlig grad avviker från de resultat som andra försäljare i samma ställning har uppnått, kan det utgöra en grund för uppsägning av anställningen, om försäljaren inte uppnår en acceptabel nivå i nedan beskrivna förfarande. I ovanstående situation tillämpas följande förfarande:

**2.1.** Om försäljaren inte når de mål som ställts upp för honom eller henne och/eller ett acceptabelt arbetsresultat och försäljarens försäljningsresultat i väsentlig grad avviker från andra försäljares i samma ställning, ska arbetsgivaren och försäljaren tillsammans utreda orsakerna till situationen. Arbetsgivaren lägger fram de siffror som bevisar eftersläpningen. Granskningsperioden ska vara minst tre (3) kalendermånader.

Tidpunkten när eftersläpningen fastställts dokumenteras genom en promemoria om förhandlingen mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

När promemorian har uppsatts avsätts en tid på tre (3) kalendermånader för försäljaren att nå en acceptabel resultatnivå i sin försäljning. I denna tid inräknas inte sjuktid, semester eller annan liknande frånvaro.

Med acceptabel resultatnivå avses det försäljningsresultat som redan tidigare överenskommit för respektive period eller något annat försäljningsresultat som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

Företaget hjälper försäljaren att nå sitt mål och att förbättra arbetsresultaten med alla tillgängliga medel för att främja försäljningen. Arbetsgivaren följer upp försäljarens arbete med hjälp av rapporter, som uppgörs minst en gång i veckan. Om försäljningsresultatet inom tre (3) månader visar en stigande trend och sannolikt skulle nå upp till en acceptabel nivå inom fyra (4) månader, förlängs tidsfristen med en månad.

Om resultatet under granskningsperioden inte når upp till en acceptabel nivå och om detta beror på försäljaren, kan anställningen sägas upp med stöd av 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen.

**2.2.** Om försäljarens försäljning visar på förlust av orsaker som beror på försäljaren själv så att försäljningsintäkterna inte täcker de löne- eller lönebikostnader som försäljaren själv ger upphov till och som arbetsgivaren ska ge försäljaren en uträkning över, har arbetsgivaren rätt att säga upp anställningen med stöd av 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen. Granskningsperioden är tre (3) kalendermånader.

**2.3.** Om det förfarande som avses här riktar sig mot flera personer samtidigt gäller det för undvikande av missbruk att försäkra sig om att ovan beskrivna förhållanden verkligen föreligger.

**3.** I dessa fall bestäms uppsägningstiderna enligt arbetsavtalet eller kollektivavtalet.

**4.** För att nå de uppställda målen och även annars ska försäljaren i sin anställning iakttä de föreskrifter och bestämmelser som arbetsgivaren i egenskap av arbetsledare utdelar. Om försäljaren inte iakttar dem har arbetsgivaren med stöd av 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen rätt att ge en skriftlig varning.

5. Som ett alternativ till uppsägning av anställningen kan försäljaren omedelbart efter ovannämnda granskningsperioder förflyttas till andra uppgifter inom företaget och då bestäms lönen i den nya uppgiften enligt kollektivavtalet.

## **6 § Arbetstiden för bil- och maskinförsäljare med provisionslön**

### **1. Ordinarie arbetstid**

1.1 Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 7,5 timmar per dag och i genomsnitt 37,5 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan uppgå till högst 48 timmar och den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar.

1.2 Om företaget efter det att kollektivavtalet har trätt i kraft önskar iakttä en arbetstid på 8/40 timmar ska avtalas skriftligen om detta. De avvikande arbetstidsbestämmelserna i anknytning till denna typ av arbetstid finns inskrivna i ett särskilt protokoll som bifogas dessa arbetsvillkor.

1.3 Om en genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetsgivaren göra upp ett utjämnings-schema för arbetstiden för den tid inom vilken arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet.

1.4 En bilförsäljare har rätt att för varje vecka med sex (6) vardagar få i genomsnitt en ledig dag utöver den lagstadgade veckoledigheten.

#### **TILLÄMPNINGSSANVISNING:**

*Vid arbete utanför firmans lokaler eller arbete som arbetstagaren av egen vilja utför utför utjämnings-schemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen betalas för gjorda affärer normal provision, men tiden räknas inte som arbetstid.*

1.5 Under den period då enligt utjämnings-schemat för arbetstiden Kristi himmelfärdsdagen infaller förkortas arbetstiden med ett fullt skift. Om arbetsgivaren redan tidigare förkortat arbetstiden på grund av Kristi himmelfärdsdagen, tillämpas inte den ovannämnda bestämmelsen.

### **2. Arbetstidsarrangemang vid säljutställningar**

2.1 De arbetstidsarrangemang som krävs i samband med utställningar bestäms i regel utifrån utjämnings-schemat för arbetstiden.

2.2 Om bil- och maskinförsäljarens arbetstid inte arrangerats med hjälp av ett utjämnings-schema för arbetstiden som avses i punkt 1.3, kan arbetstiden vid säljutställningar arrangeras enligt följande: Granskningsperioden är högst tre (3) månader. Arbetsskiftsförteckningen ska så vitt möjligt meddelas en vecka före utställningen, dock allra senast tre dagar före utställningen. Av utjämnings-schemat för arbetstiden ska framgå arbetstider per vecka och tidpunkterna för de nödvändiga förkortningarna för utjämnning av arbetstiden. Enligt utjämnings-schemat får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 48 timmar/vecka. Den ordinarie arbetstiden per dygn får i så fall uppgå till högst 10 timmar. Hänsyn ska också tas till bestämmelserna om ledig tid per vecka.

### **3. Daglig vilotid**

**3.1** Den rast på en timme som avses i 28 § 1 mom. arbetstidslagen kan enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förkortas till en halv timme eller helt slopas. I det senare fallet ska arbetstagaren ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden.

**3.2** Arbetstagaren får två gånger om dagen på arbetsplatsen inta egna eller där annars tillgängliga förfriskningar under en tid som bestäms av arbetsledningen, då det är möjligt för arbetstagaren utan att det stör arbetets gång.

### **4. Dygnsvila**

**4.1** Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna ordnas på ett lämpligt sätt, kan det överenskommas lokalt om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Avtalet ska träffas enligt 32 § i kollektivavtalet. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst 7 timmar.

### **5. Ledighet per vecka**

**5.1** Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska placeras i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan ordnas så att den uppgår till 35 timmar i genomsnitt under en period av 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

### **6. Söndagsarbete**

**6.1** På söndagar eller kyrkliga helgdagar får arbete utföras endast om det på grund av sin art utförs regelbundet på sådana dagar eller om det har överenskommit om det genom arbetsavtal eller arbetstagaren särskilt ger sitt samtycke till det.

**6.2** För söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid ska lönen betalas förhöjd med 100 %. Om arbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete ska för det också betalas en ersättning som normalt betalas för respektive arbete.

### **7. Mertids- och övertidsarbete**

**7.1** Mertidsarbete är arbete som utförs på initiativ av arbetsgivaren utöver arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstiden.

**7.2** Mertidsarbete får utföras bara med arbetstagarens samtycke, om arbetsavtalet inte innehåller en överenskommelse om mertidsarbete.

**7.3** För mertidsarbete ska betalas minst en ersättning som motsvarar lönen för den avtalade arbetstiden.

**7.4** Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden

**7.5** Övertidsarbete får utföras bara om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke.

**7.6** Övertidsarbete får utföras högst 250 timmar per kalenderår och högst 138 timmar under en period av fyra månader. Som granskningsperiod för maximalt övertidsarbete enligt arbetstidslagen används ett kalenderår.

Arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna eller personalen eller en personalgrupp tillsammans kan komma överens om utförande av extra övertidsarbete. Maximiantalet extra övertidstimmar är 80 timmar per kalenderår.

**7.7** Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden per dygn, eller den ordinarie arbetstiden per dygn enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, betalas lönen för de två första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

**7.8** Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden på 40 timmar per vecka, eller den ordinarie arbetstiden per vecka enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, betalas lönen för de åtta första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

**7.9** Lönen för mer- eller övertidsarbete kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges inom sex (6) månader från det mer- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat har överenskommit.

## **8. Faktorer att beakta vid uträkning av mertids- eller övertidsarbete**

**8.1** Grundlönen för mertids- eller övertidsarbete räknas ut genom att det sammanlagda beloppet av den fasta lönen och eventuella naturaförmåner divideras med talet 160 (37,5 timmar/vecka). Vid arbete mot prestationslön räknas timlönen ut genom att prestationslönen divideras med antalet timmar som åtgått till arbetet. Detta innebär att förhöjd lön, ersättning för söndagsarbete eller ersättning för ledighet per vecka räknas ut med beaktande av den provision som tjänats in under den månad då arbetet utförts dividerad med antalet arbetstimmar under samma månad. Alternativt kan tillvägagångssättet i 7 § om medelinkomst tillämpas.

## **9. Övriga bestämmelser**

**9.1** I arbetstidslagen finns bestämmelser om utjämnings-schemat för arbetstiden, arbets-skiftsförteckningen och framläggningsskyldigheten.

**9.2** Om inte något annat framgår av denna arbetstidsparagraf, används vid behov de divi-sorer som fastställs i 7 § i kollektivavtalet.

**9.3** I fråga om arbetstiden iakttas i övrigt bestämmelserna i gällande arbetstidslag.

## **7 § Medelinkomst**

Medelinkomsten räknas ut på provisionsdelen så att den provision som intjänats under arbetad tid under de 12 föregående kalendermånaderna divideras med antalet arbetsda-

gar, vilket ger den genomsnittliga lönen per arbetsdag. När medelinkomst tillämpas, betalas dessutom den fasta lön som gäller vid uträkningstillfället.

Semesterkvalifikationsåret i semesterlagen kan också tillämpas som uträkningsperiod.

Den fastslagna uträkningsmetoden tillämpas regelmässigt.

## **8 § Lön för sjuktid**

Sjuklön betalas enligt medelinkomsten. I fråga om sjukdom iakttas i övrigt bestämmelserna i 8 § i kollektivavtalet.

## **9 § Lönebetalning och lediga dagar**

Lönebetalningens riktighet och antalet eventuellt icke uttagna lediga dagar ska fastställas månatligen med försäljaren. Detta kan göras till exempel genom anteckningar på lönekvittot eller på ett särskilt kvitto.

Om försäljaren anser att det förekommer felaktigheter i lönebetalningen eller oklarheter beträffande antalet lediga dagar, ska rättelseyrkande framställas inom två månader från respektive lönebetalning.

### **PROTOKOLLSANTECKNING 1:**

Meningen är att arbetsgivaren med regelbundna mellanrum ska få kännedom om eventuella oklarheter i dessa frågor.

## **10 § Ersättning för inkomstbortfall under utbildning**

Bil- och maskinförsäljare med provisionslön ersätts för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid enligt utbildningsavtalet på det sätt som avtals mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om det inte har avtalats om saken, betalas ersättning utifrån den timberäknade medelinkomsten.

Arbetsgivaren och arbetstagaren utreder utbildningens natur och ersättningen som ska betalas innan arbetstagaren deltar i utbildningen.

### **TILLÄMPNINGSANVISNING:**

Produktutbildning räknas som utbildning om i den ingår t.ex. teknisk eller motsvarande utbildning.

Som utbildning betraktas inte exempelvis produktdemonstrationer och informationstillställningar,

så som presentation av nya modeller.

## **11 § Yrkesexamen**

Grundlönen för en bil- och maskinförsäljare som avlagt yrkesexamen höjs med 100 euro från början av månaden efter det att examen har avlagts.

## **12 § Läroavtalsstuderande**

För läroavtalsstuderandes vidkommande iakttas lönerna för läroavtalsstuderande enligt kvalifikationsgrupperingen för reservdelsarbeten.

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

# **AVVIKANDE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER VID EN ARBETS- TID PÅ 40 TIMMAR I VECKAN I KOLLEKTIVAVTALET FÖR BIL- OCH MASKINHANDELN**

### ***1. Tillämpning och genomförande av arbetstidsförkortning***

Arbetstiden förkortas med 100 timmar om året i de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

Arbetstidsförkortningen minskas med de årligen regelbundet upprepade ledigheter som grundar sig på lokala avtal eller praxis för förkortning av arbetstiden och av semester som förtjänas utöver 2,5 dagar per kvalifikationsmånad.

### ***2. Intjänad ledighet***

Ledighet intjänas 25 timmar för varje kvartal under vilket tjänstemannen enligt arbetstids-schemat arbetat i en arbetstidsform som avses i föregående punkt.

För ett kvartal under vilket tjänstemannen inte har arbetat mer än 11 dagar med den arbetstid som avses ovan, intjänas inte ledighet. Vid tillämpningen av denna bestämmelse anses likväl som jämförbara med arbete också sådana arbetsdagar enligt arbetstidsschemat,

- under vilka tjänstemannen är förhindrad att utföra arbete på grund av egen semester eller reservövningar,
- för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid till tjänstemannen,
- för vilka arbetsgivaren betalar ersättning till tjänstemannen för inkomstbortfall enligt utbildningsavtalet.

Om tjänstemannen insjuknar efter det att tiden för ledigheten har delgivits honom eller henne, ingår ledigheten i sjukledigheten.



### **3. Given ledighet**

Ledigheten ges i regel i hela arbetsskift under en tid som anges av arbetsgivaren, om inte något annat har överenskommit.

Ledighet kan också ges så att den dagliga arbetstiden förkortas med en tid som är kortare än arbetsskiftet, om det är nödvändigt på grund av andra arbetstidsarrangemang.

Tiden för ledigheten meddelas tjänstemannen senast en vecka innan, om inte något annat har överenskommit med honom eller henne före ledigheten. Arbetstidsförkortningen kan alternativt genomföras så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka förkortas inom ramen för de tillbudsstående systemen för arbetstidsutjämning.

Det sätt som i respektive fall väljs för förkortning av arbetstiden ska alltid iakttas ett kalenderår i sänder, om inte något annat överenskommit. Eventuella ändringar ska meddelas senast 20.12.

Ledighet ges senast före utgången av juni året efter det år då ledigheten intjänats, om inte något annat har överenskommit med tjänstemannen.

Om tjänstemannens anställning upphör och intjänad ledighet inte har givits före detta, betalas lön motsvarande den intjänade ledigheten till tjänstemannen.

Om tjänstemannens anställning upphör, och han eller hon har givits ledighet innan den intjänats, är tjänstemannen skyldig att betala ett belopp motsvarande lönen under den givna ledigheten till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som betalas till tjänstemannen.

### **4. Inkomstnivå**

Arbetstiden förkortas utan sänkning av inkomstnivån också med beaktande av regelbundet återkommande tillägg.

Till en tjänsteman med provisionslön, vars rörliga lönedel intjänas oregelbundet, betalas för ledighet på grund av arbetstidsförkortning utöver den fasta delen av lönen också en timberäknad medelinkomst enligt kollektivavtalet eller motsvarande.

### **5. Semester**

När semesterns längd fastställs jämföras också de dagar under vilka tjänstemannen har varit förhindrad att utföra arbete på grund av ledighet enligt detta protokoll med arbetade dagar.

### **6. Divisorer**

När övertidsersättningar räknas ut omvandlas månadslönen till timlön genom att den divideras med 162.

7. Om arbetstiden för en anställd som gör 37,5 timmars veckor förlängs till 40 timmar, höjs den personliga lönen med 6,7 %

### **8. Avtalets giltighet**

Detta avtals giltighet bestäms enligt kollektivavtalet mellan Bilbranschens Centralförbund och Metallarbetarnas förbund.

*Helsingfors den 26 juni 2007*

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

## DIVISORER FÖR MÅNADSLÖNER

| Antal timmar i veckan   | Antal timmar i veckan   | Antal timmar i veckan   |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Divisor för månadslönen | Divisor för månadslönen | Divisor för månadslönen |
| 37,5 160                | 24,5 104                | 11,5 49                 |
| 37 157                  | 24 102                  | 11 47                   |
| 36,5 155                | 23,5 100                | 10,5 45                 |
| 36 153                  | 23 98                   | 10 42                   |
| 35,5 151                | 22,5 96                 | 9,5 40                  |
| 35 149                  | 22 93                   | 9 38                    |
| 34,5 147                | 21,5 91                 | 8,5 36                  |
| 34 144                  | 21 89                   | 8 34                    |
| 33,5 142                | 20,5 87                 | 7,5 32                  |
| 33 140                  | 20 85                   | 7 30                    |
| 32,5 138                | 19,5 83                 | 6,5 28                  |
| 32 136                  | 19 81                   | 6 25                    |
| 31,5 134                | 18,5 79                 | 5,5 23                  |
| 31 132                  | 18 76                   | 5 21                    |
| 30,5 130                | 17,5 74                 | 4,5 19                  |
| 30 127                  | 17 72                   | 4 17                    |
| 29,5 125                | 16,5 70                 | 3,5 15                  |
| 29 123                  | 16 68                   | 3 13                    |
| 28,5 121                | 15,5 66                 | 2,5 11                  |
| 28 119                  | 15 64                   | 2 8                     |
| 27,5 117                | 14,5 62                 | 1,5 6                   |
| 27 115                  | 14 59                   | 1 4                     |
| 26,5 113                | 13,5 57                 | 0,5 2                   |
| 26 110                  | 13 55                   |                         |
| 25,5 108                | 12,5 53                 |                         |
| 25 106                  | 12 51                   |                         |

# **ALLMÄNNA AVTAL INOM BILBRANSCHEN**

## DEL C

# ALLMÄNNA AVTAL INOM BILBRANSCHEN

## ALLMÄNT AVTAL FÖR BILBRANSCHEN

### 1 § Förhandlingar och avtal mellan förbunden

Förbunden för förhandlingar och träffar avtal utgående från avtalsfriheten. Parterna förhandlar i syfte att uppnå samförstånd i frågor där de har intressen att bevaka.

Parterna inleder om möjligt förhandlingar inom två veckor från det att någondera har gjort en framställning därom.

Målet är att få till stånd kollektivavtal genom förhandlingar.

Förbunden framhåller det lokala planets roll och betydelsen av att förhandlingar förs på olika plan utgående från principen om likställdhet.

Förhandlings- och avtalssystemen utvecklas för att tillgodose företagets och personalens behov och förutsättningar.

Förbunden arbetar för att främja företagets personalpolitik, speciellt samarbetet mellan dem och personalen, utveckla arbetsförhållandena, förbättra säkerheten i arbetet, kontinuiteten i anställningarna, personalens yrkesskicklighet och personalutbildningen, tillgången på arbetskraft samt företagets produktivitet. I detta syfte utarbetas nya avtal som är anpassade till förändringarna i arbetslivet och olika system för samarbete.

Vid förhandlingar om branschspecifika kollektivavtal och i frågor angående tillämpningen och tolkningen av avtal följs förhandlingsbestämmelserna i kollektivavtalen.

### 2 § Lokala förhandlingar och avtal

Förbunden samverkar för tillämpning av kollektivavtalen på arbetsplatserna. Parterna framhåller vikten av information i frågor som anknyter generellt till kollektivavtal och anställningar. Informationen ska vara öppen, sättas in på ett tillräckligt tidigt stadium och ge vägledning i alla väsentliga frågor.

Genom att utveckla förhandlings- och avtalssystemen medverkar organisationerna till goda och sakliga förhandlingsrelationer på arbetsplatserna.

Förbunden ser till att det i kollektivavtalen fastställda förhandlingsförfarandet fungerar och främjas på arbetsplatserna. En förutsättning för detta är att såväl företaget som personalen utser ansvariga förhandlingsparter.

### 3 §

Förbunden konstaterar att det lokala samarbetet utgör en fortlöpande process, vars betydelse accentueras när det gäller nya servicemetoder och ny teknik som ska införas samt deras konsekvenser, utveckling av arbetets innehåll och planering och organisering av arbetet, utbildning och omplacering av arbetstagare samt företagets sätt att utnyttja arbetskraften.

Vid utveckling av systemet med lokala förhandlingar och avtal är målet att ta hänsyn till de viktigaste förändringarna i arbetslivet, till nya yrken och förfaranden och deras konsekvenser för arbetsplatserna samt till överenskommelser om dem med avseende på kontinuiteten i företagets verksamhet, dess lönsamhet och arbetstagarnas behov av utbildning, anställningsvillkoren och kontinuiteten i deras anställningar.

#### **4 § Avtalets giltighet**

Detta avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

*Helsingfors den 19 januari 1995*

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

BIL- OCH MASKINHANDELNS TJÄNSTEMANNAFÖRBUND BMT RF

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

FÖRBUNDET FÖR TEKNISKA FUNKTIONÄRER TL RF

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
BIL- OCH MASKINHANDELNS TJÄNSTEMANNAFÖRBUND BMT RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF  
FÖRBUNDET FÖR TEKNISKA FUNKTIONÄRER TL RF

## STATISTIKAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

### 1 §

Bilbranschens Centralförbund samlar in behövt lönestatistikmaterial från företagen, kontrollerar och registrerar det och utarbetar statistiska publikationer. FFC:s och FTFC:s statistiktekniska experter har rätt att i samråd med den som producerar statistiken kontrollera det material som statistiken bygger på samt insamlingen och behandlingen av data och statistikproduktionen. Företagens uppgifter är konfidentiella. Kontrollrätten kan utövas endast i statistiskt syfte.

Statistik uppgörs för tillfället enligt följande:

- Statistik över verkstäder andra och fjärde kvartalet.
- Statistik över tjänstemän för oktober.

### 2 §

Parterna kan sinsemellan avtala om att utarbeta särskilda utredningar för respektive bransch. I så fall avtalas särskilt om kostnaderna för utredningarna.

### 3 §

Bilbranschens Centralförbund lämnar respektive statistik i fem exemplar till det behöriga arbetstagarförbundet, som ersätter kostnaderna enligt särskilda avtal.

### 4 §

Detta avtal gäller ett kalenderår i sänder, om det inte skriftligen sagts upp tre månader i förväg.

*Helsingfors den 6 november 1997*

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
BIL- OCH MASKINHANDELNS TJÄNSTEMANNAFÖRBUND BMT RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF  
FÖRBUNDET FÖR TEKNISKA FUNKTIONÄRER TL RF

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF  
BIL- OCH MASKINHANDELNS TJÄNSTEMANNAFÖRBUND BMT RF  
FÖRBUNDET FÖR TEKNISKA FUNKTIONÄRER TL RF

## UTTAGNING AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER INOM BILBRAN- SCHEN

Undertecknade förbund har kommit överens om uttagningen av fackföreningsavgifter inom bilbranschen i enlighet med dessa anvisningar. Skyldigheten att ta ut fackföreningsavgifter ingår i kollektivavtalet.

### **1 §Avtal om uttagning av avgifter**

Arbetstagaren avtalar om uttagningen av avgifter med arbetsgivaren. Avtalet skrivs på en av förbunden godkänd uttagningsblankett som tillhandahålls av löntagarförbunden.

### **2 § Medlemsavgiften och dess grunder**

I medlemsavgiften får utöver den egentliga ordinarie medlemsavgiften också ingå en avgift till en arbetslöshetskassa, om avgiften har kombinerats med den egentliga medlemsavgiften.

Löntagarförbunden/föreningarna underrättar arbetsgivaren skriftligen om medlemsavgiftens storlek för ett kalenderår i sänder före den 15 december samt tillhandahåller behövliga blanketter.

Medlemsavgiften kan bestämmas antingen i procent eller i eurobelopp. En medlemsavgift i procent tas ut på bruttolönen som är underkastad förskottsinnehållning.

### **3 § Uttagning och redovisningsperiod**

Uttagningsperioden för medlemsavgifterna är densamma som lönebetalningsperioden.

Arbetsgivaren redovisar de uttagna medlemsavgifterna till löntagarförbunden per lönebetalningsperiod så snart det tekniskt sett är möjligt.

### **4 § Utredning över uttagna medlemsavgifter**

Arbetsgivaren tillställer före den 31 augusti löntagarförbunden en utredning per arbetstagare över de medlemsavgifter som uttagits före utgången av juni månad, samt före utgången av januari en utredning över de avgifter som uttagits under kalenderåret. När det gäller anställningar som upphört ges utredningen i samband med anmälan om att uttagningen av fackföreningsavgiften upphör.

Utredningen innehåller uppgifter om den tid utredningen hänför sig till, arbetstagarens namn och personbeteckning, det totala beloppet medlemsavgifter som uttagits hos arbetstagaren samt uttagningstiden för enskilda arbetstagare, om avtalet om uttagning av medlemsavgift ingåtts eller arbetet upphört innan utredningsperioden har gått ut. Om uttagningen av medlemsavgifter har avbrutits, anges orsaken till avbrottet och tiden för avbrottet i utredningen. I utredningen anges dessutom arbetsgivarens namn och adress.

### **5 § Särskilda bestämmelser**

Avtalet om uttagning av medlemsavgifter och anmälan om att avtalet upphör görs upp i tre exemplar: ett för arbetsgivaren, ett för arbetstagaren och ett för löntagarförbundet.

Arbetstagaren ges en skriftlig specifikation över uttagen medlemsavgift efter varje uttagning. Arbetsgivaren ger en skriftlig utredning över medlemsavgiften till arbetstagaren för beskattningen,



antingen i form av ett intyg över förskottsinnehållningen eller ett särskilt intyg, före den 15 januari eller i samband med att anställningen upphör.

Avtalet om uttagning av medlemsavgifter upphör samtidigt med anställningen. Anmälan om detta lämnas till det behöriga löntagarförbundet på en anmälningsblankett som förtroendemannen/förbindelsemannen eller den person det gäller tillställer arbetsgivaren för underskrift.

Löntagarförbunden underrättar arbetsgivarförbunden om medlemsavgiftens storlek.

Uppsägningstiden är tre månader.

*Helsingfors den 16 augusti 1995*

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

METALLARBETARFÖRBUNDET RF

BIL- OCH MASKINHANDELNS TJÄNSTEMANNAFÖRBUND BMT RF

FÖRBUNDET FÖR TEKNISKA FUNKTIONÄRER TL RF

# SAMARBETSAVTAL

## 1 § Avtalets syfte och mål

Syftet med detta avtal är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda inom de sektorer som omfattas av kollektivavtalet mellan de undertecknade organisationerna.

Detta avtal gäller samtliga företag som är medlemmar i Bilbranschens Centralförbund. Förutom avtalet iakttas också lagen om samarbete inom företag (334/07) i de företag som lagen ska tillämpas på.

## 2 § Samarbete på arbetsplatsen

### UTVECKLINGSVVERKSAMHET

Enligt principen i det allmänna avtalet för bilbranschen ska personalen och personalrepresentanterna med stöd av detta avtal kunna medverka till att utveckla arbetsorganisationerna, tekniken, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna och till att genomföra ändringar i företaget. I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknik i samband med den ska målet vara att göra arbetets innehåll mera meningsfullt, omväxlande och utvecklande samt att höja produktiviteten. På detta sätt får de anställda en möjlighet att utvecklas i sitt arbete och att höja sin kompetens för nya arbetsuppgifter.

### TILLÄMPNINGSANVISNING:

Med personalrepresentant avses i detta avtal en förtroendemän, förbindelseman eller någon annan representant som utsetts av personalen.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsinsatserna och det praktiska genomförandet är väl förankrade i företagets personalpolitik, särskilt i fråga om anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna flyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Insatserna får inte leda till att den totala belastningen ökar till den grad att arbetstagarens hälsa eller säkerhet ställs på spel.

Om arbetsgivaren anlitar en utomstående konsults tjänster för att utveckla företaget, svarar arbetsgivaren för att konsultföretaget arbetar i överensstämmelse med detta avtal.

För att förbättra samarbetet och främja utvecklingen i företaget rekommenderar förbunden att varje enskild enhet eller varje enskilt arbetsställe inom företaget i samråd behandlar de uppgifter eller nyckeltal som gäller enhetens eller arbetsställets mål för produktion, försäljning och resultat samt andra uppgifter och nyckeltal som gäller företagets effektivitet.

### GENOMFÖRANDE AV SAMARBETE

Samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda kan ske i det normala umgänget i arbetet eller mera organiserat i en bestående delegation, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid förhandlingar mellan arbetsgivaren och de anställda. I projektgrupper för

särskilda utvecklingsobjekt ska företaget och dess personal vara lika representerade. Personalen utser sina egna representanter i första hand bland de anställda inom det objekt som ska utvecklas.

Samarbete kan också genomföras på initiativ av personalrepresentanterna.

Om beslutet i en fråga som behandlats i samarbete fattas någon annanstans än där samarbetet genomförs, underrättas de som deltagit i samarbetet om var beslutet fattas och samtidigt ses det till att arbetsgivaren har kännedom om de frågor som framförts i samarbetet när denne fattar sitt beslut.

### SAMARBETSORGAN

För utvecklingsverksamheten kan det enligt lokal överenskommelse också inrättas ett samarbetsorgan som behandlar frågor som hänför sig till denna verksamhet. Organet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommissioner.

Samma organ kan också svara för åtgärder och planer som avses i lagen om samarbete inom företag (delegation), lagen om tillsynen över arbetarskyddet (arbetarskyddskommitté), lagen om företagshälsovård (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i lokalt överenskommen omfattning.

Om det inom företaget avtalas om samarbete enligt föregående stycke, avtalas i samband med att organet inrättas om dess sammansättning, eventuella funktionärer (sekreterare), medlemmarnas mandattid, konstituering, arbetssätt samt befrielse från arbetet och ersättning för kostnader som beviljas personalrepresentanterna, om kostnaderna avviker från detta avtal, och samtidigt avtalas hur länge avtalet gäller eller, om det gäller tills vidare, sätt och tider för uppsägning av avtalet.

## 3 § Intern information inom företaget

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på företag som regelbundet har färre än 20 arbetstare.

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

1 En utredning över företagets ekonomiska situation utifrån bokslutet sedan det blivit fastställt.

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren i detta sammanhang så vitt möjligt också redogör för de allmänna konjunkurbetingade och ekonomiska utsikterna inom branschen.

2 En samlad redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur minst en gång under räkenskapsåret.

3 En personalplan och utbildningsmål med en bedömning av förväntade förändringar i personalens storlek, kvalitet och ställning en gång om året.

4 Väsentliga förändringar i ovannämnda uppgifter utan dröjsmål.

I samband med att bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner läggs fram informeras också personalen eller dess representanter lämpligen om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och framtidsutsikter med hjälp av klarläggande nyckeltal.

Om information inte kan ges av särskilt vägande oförutsebara skäl som orsakar avbräck i företagets produktion eller ekonomi, ska arbetsgivaren informera om detta så fort hindret för information har undanröjts. Arbetsgivaren ska samtidigt redogöra för orsakerna till det exceptionella förfarandet.

En korrekt information innebär att arbetsgivaren redan i planeringsfasen informerar om viktiga

förändringar beträffande arbetsuppgifterna, arbetsstället och arbetsförhållandena om de påverkar personalens ställning samt om anskaffning av utrustning och anlitan av utomstående arbetskraft. När beslut i frågan har fattats ska arbetsgivaren också informera om beslutets innehåll, om det avviker från det som meddelats före beslutet eller om personalen eller dess representanter kräver information.

På företag på vilka lagen om samarbete inom företag inte tillämpas, tillämpas 9 § lagen om kollektivavtal bara i samband med avsiktliga brott mot bestämmelserna i 3 §.

#### **4 § Personalintern information och personalmöten**

Underföreningar till de undertecknade organisationerna och deras avdelningar, verkstadsklubbar eller motsvarande på respektive arbetsplats har rätt att bedriva informationsverksamhet och ha sammankomster enligt följande:

##### **INFORMATION**

- 1 Rätt att utom arbetstiden på ett med arbetsgivaren överenskommet ställe dela ut möteskallelser samt meddelanden om förhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i allmänhet till sina medlemmar. Av meddelandena ska framgå vem som skickat ut dem.
- 2 Rätt att publicera information i en informationstidning avsedd för personalen på arbetsplatsen eller på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas disposition och som också kan användas till att offentliggöra allmänna frågor på. Den som disponerar anslagstavlan svarar för materialet och ordningen.

Informationen ska följa bestämmelserna i tryckfrihetslagen. Meddelandena får inte strida mot god sed och informationsmaterialet får inte ta upp allmänna politiska frågor.

Enligt lokal överenskommelse kan också andra informationssätt och informationskanaler anlitas med iakttagande av principerna i denna paragraf.

##### **SAMMANKOMSTER PÅ ARBETSPLATSEN**

- 1 Möten kan ordnas utom arbetstid om frågor som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Mötena får äga rum före arbetstid, under måltidsrasten eller efter arbetstid samt enligt särskild överenskommelse under veckoledigheten.
- 2 Om ett möte som arrangeras på arbetsplatsen eller i en annan av arbetsgivaren anvisad lokal ska så vitt möjligt överenskommas med arbetsgivaren tre dagar före mötet.
- 3 Arbetsgivaren anvisar mötesplatsen, som är ett för ändamålet lämpligt ställe i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet.
- 4 Mötesarrangörerna har rätt att inkalla företrädare för de förbund som är parter i detta avtal, för en underförening av ett sådant förbund eller för respektive centralorganisationer.

#### **5 § Tystnadsplikt**

Om arbetsgivaren har gett någon som enligt detta avtal har rätt att få information uppgifter som han anser vara företagets affärs- eller yrkeshemligheter, får uppgifterna behandlas endast av de arbetstagare eller personalrepresentanter som saken gäller, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade till informationen kommer överens om något annat.

När arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten, ska denne specificera vilka uppgifter som ska hemlighållas och likaså hur länge uppgifterna ska hållas hemliga.

## **6 § Befrielse från arbetet och ersättningar för personalrepresentanterna**

En personalrepresentant får befrielse från arbetet utan lönebortfall för att kunna förbereda sig för och delta i samarbete enligt detta avtal. Hur mycket tid som behövs för förberedelserna ska bedömas utifrån den typ av sak som ska behandlas, sakens omfattning och mängden bakgrundsinformation, sakens betydelse för personalen samt hur många personer som deltar i behandlingen av ärendet och var deras arbetsställen befinner sig.

När en personalrepresentant beviljas befrielse från arbetet ordnas arbetet så att representanten har möjlighet att delta i samarbete enligt detta avtal. När en personalrepresentant beviljas befrielse från arbetet ska arbetsgivaren vid behov utse en nödvändig vikarie för befrielsetiden.

Om inte något annat har avtalats om ersättning för samarbete utom arbetstiden eller för någon annan med arbetsgivaren överenskommen uppgift i sammanhanget, betalas ersättning till en personalrepresentant eller sekreteraren enligt bestämmelserna om övertidsarbete i kollektivavtalet för respektive bransch.

Om inte något annat har avtalats betalar arbetsgivaren när det gäller personalrepresentanter och sekreterare som deltar i samarbete enligt detta avtal resekostnader och dagtraktamenten för resor, med anlitan av lämpligt transportmedel, mellan arbetsplatsens olika arbetsställen om de är nödvändiga för samarbetet, enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader i det kollektivavtal som tillämpas på personerna i fråga.

## **7 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen av eller brott mot detta avtal behandlas med iakttagande av förhandlingsordningen i respektive kollektivavtal.

I fråga om skyldigheten att övervaka efterlevnaden av detta avtal och påföljderna av förfaranden som strider mot avtalet iakttas bestämmelserna i lagen om kollektivavtal.

## **8 § Avtalets ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft den 26 juni 2007 och gäller till vidare med sex månaders uppsägningstid.

I Helsingfors den 26 juni 2007

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF  
TJÄNSTEMANNAUNIONEN rf

# UTBILDNINGSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

## 1 § Utbildningssamarbete

Förbunden avtalar sinsemellan om anordnande av facklig utbildning för de branscher som omfattas av kollektivavtalet i motsvarighet till det utbildningsbehov som de fastställer i samråd kalenderårsvis.

## 2 § Yrkesinriktad fortbildning, kompletterande utbildning samt omskolning och gemensam utbildning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller hänvisar honom eller henne till utbildning som anknyter till yrket, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid. Dessutom betalar arbetsgivaren dagpenning för utbildningstiden enligt det som avtalats inom respektive bransch. Om utbildningen försiggår utom arbetstid ersätts de direkta kostnader detta ger upphov till samt betalas grundlön för utbildningstiden.

Om gemensam utbildning avtalas lokalt. Om inte något annat överenskommits, följs ovannämnda principer.

### PROTOKOLLSANTECKNING:

Med grundlön avses den personliga grundlönen för en arbetstagare inom bil- och maskinverksbranschen. Timlönen inom bil- och maskinhandelsbranschen fås genom att dividera månadslönen med divisorn 160 enligt kollektivavtalet.

Om gemensam utbildning avtalas lokalt. Om inte något annat överenskommits, följs ovannämnda principer.

### PROTOKOLLSANTECKNING:

Gemensam utbildning är till exempel utbildning som förutsätts av lagen om samarbete inom företag och samarbetsavtalet, utbildning som hänför sig till medbestämmandesystemen och utbildning i arbetarskyddssamarbete.

## 3 § Facklig utbildning

En arbetstagare och tjänsteman får delta i godkända kurser som varar högst en vecka utan att Anställningen avbryts, förutsatt att deltagandet kan ske utan att föranleda kännbara olägenheter för företagets verksamhet eller betydande ekonomiskt avbräck med beaktande av företagets situation.

Förtroende/förbindelsemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får utan att anställningen avbryts

delta i godkända kurser enligt följande:

- en kurs som räcker en månad, om personalgruppen består av fler än 20 personer
- en kurs som räcker två veckor, om personalgruppen består av 10–20 personer
- en kurs som räcker sex arbetsdagar, om personalgruppen består av färre än tio personer

Ersättning betalas enligt vad som avtalats för respektive bransch. Ett ytterligare villkor är att arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren har kunnat konstatera att utbildningen anknyter till hans eller hennes samarbetsuppgift i företaget och att deltagandet i kursen inte medför olägenheter för företagets verksamhet eller betydande ekonomiskt avbräck med beaktande av företagets situation.

Lokalt kan mera omfattande avtal om utbildning ingås än vad som sägs ovan.

En anställd får delta endast en gång i en kurs med samma innehåll och bara i en kurs under året. Anmälan om avsikt att delta i kursen ska göras minst fyra veckor innan kursen börjar.

Arbetsgivaren meddelar om rätt att delta i kursen senast 10 kalenderdagar innan kursen börjar. Vid avslag ska det såvitt möjligt utredas när det är möjligt att delta i utbildning.

#### **4 § Övriga förmåner**

Deltagande i avtalsenlig utbildning minskar inte semester- eller pensionsförmånerna eller jämförbara förmåner.

Den tid som används för utbildning räknas inte som arbetstid.

#### **5 § Giltighetstid**

Detta avtal träder i kraft 1.11.2013 och gäller tills vidare med två månaders uppsägningstid

Helsingfors den 30 oktober 2013

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
DET RF

METALLARBETARFÖRBUN-

# ARBETARSKYDDSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

Arbetarskyddsavtalet för bilbranschen tillämpas på arbetsplatser vid medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund rf.

## PROTOKOLLSANTECKNING 1:

I detta avtal avses med tjänsteman en teknisk tjänsteman och en tjänsteman inom bil- och maskinhandeln. Avtalet gäller inte och begränsar inte högre tjänstemäns rätt att delta i arbetarskyddsverksamheten.

## PROTOKOLLSANTECKNING 2:

Avtalsparterna konstaterar att detta avtal och Autoalan työsuojeluopas (Vägledning för arbetarskyddet inom bilbranschen) utgör en helhet som är avsedd att användas i arbetarskyddsarbetet. Autoalan työsuojeluopas ingår inte i kollektivavtalet.

## 1 § Arbetarskyddskommission

### 1. Val av arbetarskyddskommission

En arbetarskyddskommission väljs för arbetsplatser där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar.

Ett företag som har flera sådana arbetsplatser som avses i detta avtal kan enligt överenskommelse dessutom tillsätta en gemensam centralkommission.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4, 8 eller 12, enligt vad som avtalas lokalt med hänsyn till verksamhetens karaktär och omfattning samt övriga förhållanden i företaget.

I arbetarskyddskommissionen ingår representanter för de personalgrupper som representerar e avtalslutande förbunden på arbetsplatsen.

### 2. Arbetarskyddskommissionens uppgifter

Arbetarskyddskommissionens uppgifter har fastställts i 27 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06).

Arbetarskyddskommissionen ska bl.a:

- årligen göra upp en verksamhetsplan för arbetarskyddet
- godkänna verksamhetsplanen och verksamhetsberättelsen för företagshälsovården,
- följa upp situationen i fråga om arbetarskyddet på arbetsplatsen och lägga fram förslag för arbetsgivaren till korrigerande av brister samt
- lägga fram förslag om anordnande av utbildning, arbetshandledning och introduktion som rör arbetarskyddet.

## PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

### 3. Arbetarskyddskommissionens sammankomster

Arbetarskyddskommissionen sammanträder minst fyra gånger om året på kallelse av ordföranden eller vice ordföranden. Kommissionen ska dessutom sammankallas på begäran av arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller minst en fjärdedel av kommissionens medlemmar.

Arbetarskyddskommissionens möten hålls så vitt möjligt under arbetstid och så att så många som möjligt av dess medlemmar kan delta i mötena.

Skriftligt material tillsänds kommissionens medlemmar så vitt möjligt redan i samband med möteskallelsen. Innan ett ärende tas upp på mötet delges medlemmarna nödvändiga uppgifter med av-



seende på behandlingen av ärendet. Personalrepresentanterna bereds före mötet eller under mötet tillfälle att förbereda sig tillsammans för ärendet på det sätt som arbetsgivarrepresentanten och arbetarskyddsfullmäktigen kommer överens om.

## **2 § Arbetarskyddschef**

Arbetsgivaren ska för varje arbetsställe utse en arbetarskyddschef som är insatt i arbetarskyddsfrågor. Arbetarskyddschefens verksamhetsområde kan omfatta flera arbetsställen.

Arbetarskyddschefens uppgifter har fastställts i 28 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06). I uppgifterna ingår bl.a. att

- svara för arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen
- delta i beredningen av ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet på arbetsplatsen
- se till att arbetsgivaren och arbetstagarna underrättas om observerade olycksfalls- och hälsorisker och göra framställningar om hur de ska avhjälpas
- stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen och andra personer med arbetarskyddsuppgifter
- se till att arbetarskyddsfullmäktiges och vice arbetarskyddsfullmäktiges behov av utbildning och tillhörande arrangemang utreds inom två månader att de valts (Lag om tillsynen över arbetarskyddet, 33 §).

PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

## **3 § Arbetarskyddsfullmäktig**

### **1. Val av arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige**

En arbetarskyddsfullmäktig och två vice fullmäktige utses på arbetsställen där mer än 10 arbetstagare regelbundet arbetar. Även på ett mindre arbetsställe har personalen rätt att utse fullmäktige. På arbetsplatser inom bilbranschen utses en gemensam arbetarskyddsfullmäktig att representera såväl arbetstagare som tjänstemän, om tjänstemännen inte utser sin egen arbetarskyddsfullmäktige.

### **2. Vicefullmäktig**

Om arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköts uppgifterna av första vicefullmäktigen och om han eller hon är förhindrad av andra vicefullmäktigen.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska anmäla förhinder och hur länge det varar till arbetarskyddschefen. Om arbetarskyddschefen inte är anträffbar ges anmälan till anmälarens egen chef. Anmälan ska göras bevisligen.

När en vice fullmäktig sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter har han eller hon samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

### **3. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter**

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter har fastställts i 31 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06).

I uppgifterna ingår bl.a. att

- representera arbetstagarna i frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet
- delta i beredningen av ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet på arbetsplatsen
- göra framställningar för arbetsgivaren om hur observerade olycksfalls- och hälsorisker ska elimineras samt
- fungera som kontaktperson mellan arbetsgivaren, arbetarskyddsombuden och arbetarskyddsmyndigheterna.

#### PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Om arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av fullmäktiguppgifterna och om annat arbete ordnas för honom eller henne på grund av detta, får det inte leda till att arbetarskyddsfullmäktigens inkomster sjunker.

#### 4. Arbetarskyddsmaterial och lokaler

Arbetsgivaren ska förse arbetarskyddsfullmäktigen med en vägledning för arbetarskyddet inom bilbranschen (Autoalan työsuojeluopas), behövliga lagar, förordningar och övriga bestämmelser och anvisningar som gäller arbetarskyddet.

Arbetsgivaren bereder arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att använda vanlig kontorsutrustning och anordnar en plats där arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de dokument som han eller hon behöver för uppgifterna.

Till begreppet vanlig kontorsutrustning hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt Internetanslutning (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

#### 5. Tidsanvändning och ersättning för inkomstbortfall

Om den gemensamma arbetarskyddsfullmäktigen är en verkstadsanställd eller en tjänsteman inom bilhandeln ska han eller hon regelbundet få befrielse från arbetet för att sköta arbetarskyddsuppdrag och för denna tid betalas utöver ersättning för inkomstbortfall en månatlig ersättning räknat **fr.o.m. 1.11.2016 enligt följande:**

| Antal anställda<br>(totalt) | Befrielse<br>(h/4 veckors period) | €/månad   |
|-----------------------------|-----------------------------------|-----------|
| 10-25                       | 5                                 | <b>63</b> |
| 26-30                       | 6                                 | <b>64</b> |
| 31-40                       | 7                                 | <b>65</b> |
| 41-50                       | 10                                | <b>66</b> |
| 51-60                       | 12                                | <b>67</b> |
| 61-70                       | 14                                | <b>71</b> |
| 71-80                       | 16                                | <b>72</b> |
| 81-90                       | 17                                | <b>74</b> |
| 91-100                      | 19                                | <b>80</b> |
| 101- 150                    | 21                                | <b>82</b> |
| 151 eller flera             | 23                                | <b>87</b> |

Arbetarskyddsfullmäktig ges förutom den regelbundna befrielsen även befrielse från arbetet för att han eller hon ska kunna sköta de arbetarskyddsuppgifter som har avtalats om med arbetsgivaren eller som myndigheterna ålägger.

En teknisk tjänsteman som är arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få befrielse från arbetet i den omfattning som behövs för att han eller hon ska kunna sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter på ett behörigt sätt och vid tider som är lämpliga med avseende på arbetet. Befrielsens längd och arrangemangen kring befrielsen utreds och avtalas lokalt.

Ersättningarna enligt ovanstående tabell gäller också tekniska tjänstemän.

Om separata arbetarskyddsfullmäktige utsetts, bestäms månadsersättningen enligt den beviljade befrielsen och befrielsen från arbetet enligt följande formel:

Verkstadsarbetare:

0,28 x antalet verkstadsarbetare = befrielse i timmar/4 veckors period

Tjänstemän inom bilhandeln:

0,13 x antalet tjänstemän = befrielse i timmar/4 veckors period

## **6. Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd**

Angående en arbetarskyddsfullmäktigs uppsägningsskydd gäller 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06) och 7 kapitlet 10 § i lagen om arbetsavtal.

En arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte upplösas eller behandlas som upplöst i strid med bestämmelserna i 8 kapitlet 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att upplösa arbetsavtalet på grund av att arbetarskyddsfullmäktigen har brutit mot ordningsreglerna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varning försummat att uppfylla sina arbetskyldigheter.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbete tillfälligt avbryts för högst 90 kalenderdagar och inget annat arbete kan ordnas som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskaper, kan arbetarskyddsfullmäktigen permitteras.

Om företaget permitterar arbetskraft får åtgärden inte gälla arbetarskyddsfullmäktigen, om inte verksamheten helt upphör inom hela företaget eller en regional del av företaget och/eller en del som bildar en operativ helhet, för vilken arbetarskyddsfullmäktigen har utsetts.

Om det gemensamt kan konstateras att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, är det dock möjligt att avvika från denna regel.

Uppsägningen av vicearbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permitteringen av vicearbetarskyddsfullmäktig då när han eller hon inte är ställföreträdare för arbetarskyddsfullmäktig eller inte har en ställning som förtroendeman får inte basera sig på arbetstagarens arbetsuppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav visa att åtgärden har berott på andra omständigheter.

Bestämmelserna i den här punkten ska tillämpas även på en kandidat för posten som arbetarskyddsfullmäktig som fackavdelningsmötet har tillsatt och skriftligt meddelat arbetsgivaren om tillsättandet. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den till val uppställda arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som har valts enligt annat förfarande än genom val då valresultatet fastställts.

Innan en arbetsgivare avslutar arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal genom att säga upp eller häva avtalet av orsak som beror på personen ska arbetsgivaren anmäla sin avsikt till Bilbranschens Centralförbund, som omedelbart i samarbete med Metallarbetarförbundet inleder en utredning av lagligheten i fråga om orsaken till avslutandet av arbetsavtalet. Förbundens utredningsarbete ska göras så att arbetsgivaren vid behov kan iaktta tidsfristen på 14 dagar som arbetsavtalslagen ställer för hävande av arbetsavtal.

## **7. Överlåtelse av rörelse**

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning förblir oförändrad oberoende av överlåtelse av affärsrörelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den behåller sin självständighet. Om den överlåtna affärsrörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till uppsägningsskydd enligt överenskommelse senare i detta avtal från och med det att mandattiden avbrutits till följd av överlåtelsen.

## **8. Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd**

En gemensam arbetarskyddsfullmäktig har följande uppsägningsskydd enligt 7 kap.10 § i arbetsavtalslagen efter det att uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig har upphört: om den totala personalen på arbetsplatsen överstiger 50 anställda och antalet arbetstagare/tjänstemän i den personalgrupp som arbetarskyddsfullmäktigen hör till överstiger 20 anställda, är uppsägningsskyddet fyra månader. Om hela arbetsställets personal överstiger 20 anställda, och om antalet arbetstagare/tjänstemän i den personalgrupp som arbetarskyddsfullmäktig hör till överstiger 10 anställda, är uppsägningsskyddet två månader.

Om arbetsgivaren avslutar arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i strid mot det här kollektivavtalet, ska arbetsgivaren betala arbetarskyddsfullmäktig en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Eventuell ersättning utgår enligt 12 kap.1–3 § i arbetsavtalslagen.

#### **4 § Arbetarskyddsombud**

Enligt lokal överenskommelse kan ett eller flera arbetarskyddsombud vid behov utses för en arbetsplats. Samtidigt avtalas närmare om ombudets mandatperiod och hans eller hennes uppgifter i anknytning till arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbetet.

#### **PROTOKOLLSANTECKNING:**

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Ett arbetarskyddsombud får inte sägas upp på grund av arbetarskyddsuppgifterna eller förflyttas till ett arbete med sämre lön än vad ombudet hade innan han eller hon blev utsedd till arbetarskyddsombud.

#### **5 § Arbetarskyddet för anställda från ett annat företag**

Om en annan arbetsgivares anställda arbetar på arbetsstället, har de rätt att vända sig till arbetsställets arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddschef med problem som gäller arbetarskyddet. På sådana arbetsställen ska arbetarskyddscheferna samarbeta i arbetarskyddsfrågor, och om inte något annat avtalas, ligger ansvaret för att ordna samarbetet i dessa frågor hos arbetarskyddschefen i det företag som arbetsstället hör till. Bestämmelser om ordnandet av samarbete på gemensam arbetsplats finns i 5a kap. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06).

#### **6 § Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete**

De lokala arbetarskyddsparterna ska beakta de problem som hänför sig till ensamarbete och göra framställningar om hur eventuella problem kan lösas.

Frågor att beakta är bl.a. faktorer som anknyter till säkerheten i arbetet, förfarandet i arbetarskyddsvägledningen och olycksriskerna i arbetet samt den ensamarbetandes möjligheter att vid behov alarmera om och få hjälp.

#### **7 § Företagshälsovård och yrkesinriktad rehabilitering för att upprätthålla arbetsförmågan**

Verksamhetsplanen för företagshälsovården med tillhörande uppföljning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och rehabiliteringsarrangemang liksom också principerna för den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan behandlas i arbetarskyddskommissionen.

Lagen om företagshälsovård (1383/01), social- och hälsovårdsministeriets beslut (1348/94), statsrådets beslut (950, 951/94) samt vägledningen för arbetarskyddet inom bilbranschen (Se Autoalan työsuojeluopas: 14 Työterveys) anger grunderna för utvecklande av den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsorganisationens uppgift är att i samråd med företagshälsovårdspersonalen, företagsledningen och personalen

- planera, genomföra och följa upp den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan,
- arbeta för att skapa en positiv attityd till verksamheten,
- följa upp hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov utarbeta anvisningar för att hänvisa dem som är i behov av insatser för att upprätthålla arbetsförmågan till specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen har i uppgift att

- delta i planeringen av den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan i samband med att en verksamhetsplan för företagshälsovården och en individuell handlingsplan görs upp och
- delta i genomförandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddskommissionen ska ges möjlighet att avge utlåtande om ansökan om ersättning för företagshälsovårdens kostnader.

### **8 § Tystnadsplikt**

Uppgifter om en enskild persons hälsotillstånd eller ekonomiska ställning eller företagets ekonomiska ställning eller affärs- eller yrkeshemligheter som kommit fram vid skötseln av uppdrag enligt detta avtal omfattas av tystnadsplikt och de får inte yppas till obehöriga utan tillstånd av den behöriga personen eller arbetsgivaren.

Bestämmelser om tystnadsplikten för personer som deltar i arbetarskyddssamarbetet finns i 43 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06) och 57 § i lagen om samarbete inom företag (334/07).

### **9 § Ersättningar**

Om något annat inte avtalats om ersättning för verksamhet utom arbetstid enligt detta avtal eller för något annat uppdrag som hänför sig till avtalet och som överenskommit med arbetsgivaren, betalas ersättning till en medlem och sekreteraren i arbetarskyddskommissionen enligt bestämmelserna om övertidsarbete i kollektivavtalet för respektive bransch.

Arbetsgivaren betalar, om inte något annat har avtalats, resekostnader och dagtraktamenten till en medlem och sekreteraren i arbetarskyddskommissionen för resor mellan olika verksamhetsställen som hör till samma arbetsplats, om resorna är nödvändiga på grund av arbetarskyddsverksamheten och utförs med anlitan av lämpligt transportmedel, enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader i det kollektivavtal som tillämpas på personen i fråga.

### **10 § Ordnande av arbetarskyddsverksamhet genom lokala avtal**

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller deras representanter kan komma överens om att ordna arbetarskyddssamarbete med avvikelser från detta avtal på det sätt som anges i 23 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Ett villkor för ett lokalt avtal är att arbetstagarnas möjligheter att behandla frågor som gäller arbetarskyddet bibehålls på samma nivå som tidigare.

Lokala överenskommelser får inte avvika från 3 och 8 § i detta avtal.

### **11 § Avgörande av meningsskiljaktigheter**

Meningsskiljaktigheter om detta avtal behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet, om det inte avtalas särskilt att saken behandlas av branschkommittén för bilbranschen.

### **12 § Avtalets ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft **1.10.2011** och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 2 december 2011

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

## **FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR BILBRANSCHENS HANDELS- OCH VERKSTADSVERK- SAMHET**

### **GEMENSAMT FÖRTROENDEMANNAAVTAL**

Förbunden har avtalat om att man som ett led i projektet att sammanslå kollektivavtalen till ett nytt kollektivavtal mellan förbunden ersätter förtroendemannaavtalen för bil- och maskinverkstadsbranschen samt bil- och maskinhandeln med detta avtal och att man under avtalsperioden ordnar ett gemensamt förtroendemannaavtal för avtalsbranscherna.

I detta avtal har man beaktat att förtroendemannasystemet fortfarande för en viss tid baserar sig på tillämpningen av två olika kollektivavtal på arbetsplatserna. Därför anser förbunden att den mest önskvärda lösningen är att huvudförtroendemannen och vice förtroendemannen väljs bland arbetstagare från olika avtalsbranscher. Detta arrangemang säkerställer att den behöriga förtroendemannen har tillräcklig kännedom om den avtalsbransch han eller hon representerar.

Eftersom förbunden under denna avtalsperiod sinsemellan har avtalat om flera gemensamma projekt och avtalsreformer, anser förbunden det ändamålsenligt att man i situationer där huvudförtroendemannen och vice förtroendemannen kommer från olika avtalsbranscher ser till att båda har samma rätt till lämplig förtroendemanna utbildning och nödvändiga verksamhetsförutsättningar, såsom bestämts i detta avtal.

### **1 § Avtalets ändamål**

Systemet med förtroendemän har som ändamål att för sin del säkerställa att de avtal som förbunden ingått sinsemellan iakttas, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetare utreds ändamålsenligt och snabbt, att övriga frågor mellan arbetsgivare och arbetare tas upp till behandling samt att arbetsfred upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Syftet med förhandlingssystemet i detta avtal är utöver det som sagts ovan att om möjligt redan på förhand förebygga uppkomsten av meningsskiljaktigheter och även i övrigt verka för utvecklingen av samarbetet mellan företaget och dess personal samt förbättra förhandlingssystemets funktionsduglighet.

### **2 § Förtroendeman och fackavdelning**

1. Huvudförtroendemannen (senare förtroendemannen) och vice förtroendemannen väljs av arbetsplatsens arbetstagare som är medlemmar i fackavdelningar som i sin tur är medlemmar i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s medlemsförbund.

Huvudförtroendemannen fungerar som representant för arbetstagare som omfattas av båda kollektivavtalen i alla ärenden som gäller arbetstagarna. Förtroendemannen fungerar som arbetstagarnas representant separat i ärenden som gäller tillämpningen av det kollektivavtal inom vars tillämpningsområde han eller hon valts.

Vice förtroendemannen fungerar som förtroendeman i ärenden med anknytning till sitt eget kollektivavtals tillämpningsområde, om huvudförtroendemannen har valts inom det andra kollektivavtals tillämpningsområde.

I en situation där man avviker från det ovannämnda inte har valt någon av förtroendemännen från den ena avtalsbranschen kan arbetstagarna inom ifrågavarande avtalsbransch själva förhandla om ärenden i enlighet med förhandlingsordningen. De har också då i enlighet med avtalet rätt att be huvudförtroendemannen att bistå dem.

2. Förtroendemannen ska vara arbetstagare på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare insatt i arbetsplatsens förhållanden.

### **3 § Val av förtroendeman**

1. Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman (nedan förtroendeman) och vice förtroendeman.

2. Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska fackavdelningens samtliga medlemmar ges tillfälle att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får dock inte inverka störande på arbetets gång. Överenskommelse om valtider och vallokaler ska ingås med arbetsgivaren senast två veckor före valet. Arbetsgivaren ger de personer som fackföreningen utsett möjlighet att förrätta valet.

3. Förtroendemannens verksamhetsområde är företagets verksamhetsställe.

4. Om företaget består av flera verksamhetsställen, som även sköter personalfrågorna självständigt, väljs för varje verksamhetsställe en egen förtroendeman.

5. Fackavdelningen ska skriftligt meddela arbetsgivaren och Metallarbetarförbundet om valet av förtroendeman och vice förtroendeman. Beträffande suppleanten för förtroendemannen ska likaså skriftligt meddelande lämnas om de tider då han eller hon fungerar som förtroendemannens ställföreträdare.

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vilka som från företagets sida för förhandlingar med förtroendemannen.

6. Lokalt kan avtalas om att det förtroendemannasystem baserat på lokalt avtal, som gällde vid företaget då detta avtal trädde i kraft, kan fortsätta oförändrat.

### **4 § Förtroendemannens anställning**

1. En förtroendeman är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

2. Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroemannauppdraget.

3. En arbetstagare som sköter förtroemannauppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än vad han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. En förtroendeman får inte avskedas med anledning av förtroemannauppdraget.

4. Om den till förtroendeman valda personens egentliga arbete försvårar skötseln av de uppgifter som ankommer på förtroendemannen och om man på grund av detta ordnar annat arbete för honom eller henne, får ett sådant arrangemang inte leda till att hans eller hennes inkomster sjunker.



5. Förtroendemannens arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendemannen permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet, t.ex. verkstadens verksamhet avbryts helt, och arbetsgivaren kan inte ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskicklighet eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller hennes för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Om det gemensamt kan konstateras att förtroendemannen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan undantag från denna regel likväl göras.

En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar en förtroendemannställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet. Den här bestämmelsen tillämpas när huvudförtroendemannens ställföreträdare har valts ur en annan personalgrupp än huvudförtroendemannen. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav visa att åtgärden har berott på andra omständigheter.

En förtroendemens arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Vid en bedömning av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre situation än övriga arbetare.

Bestämmelserna i denna punkt ska tillämpas även på arbetare som fungerat som förtroendeman under sex månader efter den tidpunkt då förtroendeuppdraget upphörde.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för en personalrepresentant och suppleant som valts till internationellt koncernsamarbete finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna i den här punkten ska tillämpas även på en kandidat för posten som arbetarskyddsfullmäktig som fackavdelningsmötet har tillsatt och skriftligt meddelat arbetsgivaren om tillsättandet. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan inledandet av den valbara verksamhetsperioden för förtroendeman och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

6. Förtroendemannens ställning förblir oförändrad trots att rörelsen överläts, om den överlåtna rörelsen eller en del av den förblir självständig. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen rätt till uppsägningsskydd enligt detta avtal räknat från det att mandattiden upphört till följd av överlåtelsen.

7. Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

8. Om förtroendemannens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala förtroendemannen en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp.

9. Innan en arbetsgivare avslutar arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal genom att säga upp eller häva avtalet av orsak som beror på personen ska arbetsgivaren anmäla sin avsikt till Bilbranschens Centralförbund, som omedelbart i samarbete med Metallarbetarförbundet inleder en utredning av lagligheten i fråga om orsaken till avslutandet av arbetsavtalet. Förbundens utredningsarbete ska göras så att arbetsgivaren vid behov kan iakttä tidsfristen på 14 dagar som arbetsavtalslagen ställer för hävande av arbetsavtal.

Förfaringssättet ovan tillämpas också då arbetsgivaren har för avsikt att på ovannämnda grunder avsluta arbetsavtalet med en vice förtroendeman, som i själva verket har fungerat som förtroendeman för sin personalgrupp i enlighet med tredje stycket i 2 § 1 punkten i detta avtal. I samband med ovannämnda utredning ska de undertecknade förbunden utreda vilken typ av verksamhet vice förtroendemannen egentligen har bedrivit.

## **5 § Förtroendemannens uppgifter**

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor med anknytning till företagets utveckling.
3. Förtroendemannen har även i uppgift att för sin del upprätta och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

## **6 § Uppgifter om inkomst o. dyl. som ska ges till förtroendemannen**

1. Om oklarheter eller meningsskiljaktigheter uppstår om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal, vilka hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all den information som har betydelse för fallets utredning.
2. Förtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om företagets anställda. En vice förtroendeman som valts från en annan avtalsbransch än huvudförtroendemannen får uppgifter med anknytning till sin egen avtalsbransch.

1. Arbetstagarens efter- och förnamn
2. Anställningsdatum för nya arbetstagare samt vid uppsägning och permittering för samtliga anställda. För visstidsanställda meddelas också anställningens avtalade längd
3. Den avdelning arbetstagaren tillhör organisatoriskt
4. Lönegrupp eller svårighetsgrupp

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år. För nya arbetstagare lämnas uppgifterna i punkt 1–4 antingen separat för var och en omedelbart efter att han eller hon blivit anställd eller periodvis, dock åtminstone en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifterna om anställningsdatum för samtliga anställda.

5. På begäran lämnas till förtroendemannen en utredning över vilka uppgifter som insamlats i samband med anställningen.

## **7 § Statistikuppgifter**

A. Till en förtroendeman eller vice förtroendeman som valts från tillämpningsområdet för kollektivavtalet för bil- och verkstadsbranschen lämnas följande statistikuppgifter.

### Statistikuppgifter om lönesättningen

1. Den genomsnittliga timlönen exklusive separata skift- och miljö tillägg eller söndags- och övertidsförhöjningar.
  - a) i tidlönearbete,
  - b) i ackordsarbete,
  - c) i blandackordsarbete och premiearbete samt
  - d) oberoende av löneform.
2. Den genomsnittliga timinkomsten inklusive separata skift- och miljö tillägg men exklusive förhöjningar för söndags- och övertidsarbete.
3. Den genomsnittliga timinkomsten inklusive separata skift- och miljö tillägg men exklusive förhöjningar för övertidsarbete.
4. Den genomsnittliga timinkomsten totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, inklusive övertidsförhöjningar.

Uppgifter om den ovannämnda genomsnittliga timinkomsten samt arbetstimmarna lämnas per lönegrupp (A, B, C) separat för manliga och kvinnliga arbetstagare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för andra och fjärde kvartalet efter det att lönestatistiken för arbetsplatsen blivit färdig.

Förtroendemannen får också uppgifter om utförda arbetstimmar och om hur arbetstiden procentuellt fördelar sig enligt löneform (tidsackord, ackord, blandackord och premier) samt uppgifter om vilka löneformer som använts och övertidsarbetets procentuella andel av alla arbetstimmar.

Uppgifterna gäller enbart fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år. Uppgifter lämnas dock inte för lönegrupper med färre än 6 arbetstagare.

## **Övriga statistikuppgifter**

### Arbetskraftsuppgifter

Förtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetstagare, lärlingar och praktikanter samt eventuella deltidsanställda arbetstagare och visstidsanställda (separat för manliga och kvinnliga arbetstagare) inom företaget eller på arbetsplatsen, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika former av arbetsskift.

Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller en sådan period som kan anses som betecknande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

### Beräkningsgrunder

Förtroendemannen har rätt att sätta sig in i de löneberäkningssystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget, såsom beräkningsgrunderna för arbete mot prestationslön och bestämmelserna för fastställande och beräkning av miljö tillägg inom olika löneformer.

### Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Förtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktigen har enligt lagen att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

### Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter förtroendemannen får tillgång till för att utföra sina åligganden är konfidentiella.

B. Till en förtroendeman eller vice förtroendeman som valts från tillämpningsområdet för kollektivavtalet för bil- och maskinhandeln lämnas följande statistikuppgifter.

1. Förbunden avtalar sinsemellan särskilt om sådana uppgifter rörande användningen av arbetskraft, inkomsterna och fördelningen av arbetstimmar som förtroendemannen har rätt att få tillgång till.

2. Förtroendemannen har rätt att få tillgång till uppgifter om antalet heltids- och deltidanställda i företaget med anknytning till avtalsbranschen för bil- och maskinhandel skriftligen eller på annat avtalat sätt två gånger om året. Detta gäller också personer som varit anställda i ett halvår och som har kallats särskilt till arbetet eller annan tillfällig personal.

Förtroendemannen har rätt att en gång om året, efter det att kollektivavtalet för branschen har slutits och de ändringar genomförts som detta medför, få tillgång till uppgifter om vilka arbetstagare som vid denna tidpunkt varit anställda i företaget och deras lönegrupper. Beträffande nya anställda har förtroendemannen rätt att få tillgång till personuppgifter och lönegrupp eller motsvarande på det sätt som avses i 6 § åtminstone kvartalsvis.

De uppgifter förtroendemannen får tillgång till för att utföra sina åligganden är konfidentiella.

## 8 § Skötseln av förtroendemannauppgifter

Om förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder är han eller hon skyldig att sköta de uppgifter som ankommer på förtroendemannen under denna tid. För utförande av brådskande ärenden ska förtroendemannen likväl erhålla befrielse från arbetet även under en annan tid som är lämplig med hänsyn till arbetet.

Förtroendemannen ska, när han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter inom ramen för regelbunden befrielse från arbetet, i första hand vara anträffbar på arbetsplatsen för arbetsplatsens anställda.

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

## 9 § Ersättning av inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han eller hon under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.

2. För skötseln av förtroendemannauppgifterna ordnas för förtroendemannen regelbundet återkommande befrielse från arbetet samt betalas, utöver den ersättning som betalas för inkomstbortfall under nämnda ledighet, en månatlig ersättning enligt följande:

| Antalet arbetstagare på arbetsplatsen | Regelbundet återkommande befrielse från arbete (timmar per vecka) | Ersättning (€/månad) |
|---------------------------------------|---|----------------------|
|                                       |   | <b>65</b>            |
| 6 - 7                                 | -   | <b>68</b>            |
| 8 - 9                                 | 1   | <b>72</b>            |
| 10 - 19                               | 2   | <b>75</b>            |

|                 |    |           |
|-----------------|----|-----------|
| 20 - 39         | 4  | <b>83</b> |
| 40 - 70         | 6  | <b>88</b> |
| 71-100          | 8  | <b>93</b> |
| 101-150         | 10 | <b>98</b> |
| 151 eller flera | 10 |           |

Den månatliga ersättningen räknas inte med i den medelinkomst som avses i kollektivavtalet eller i semesterlöneavtalet för en förtroendeman med timlön. Den månatliga ersättningen räknas inte med då medelinkomst eller semesterlön beräknas för en förtroendeman med månadslön.

Om förtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför uppdrag, som han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren, betalas för denna tid övertidsersättning till den del man avtalat om detta lokalt.

När förtroendemannens suppleant t.ex. under förtroendemannans semester eller sjukdom handhar förtroendemannauppgifter under minst 2 veckor, utbetalas månadsersättningen för denna tid till suppleanten.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permittering, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas ingen månadsersättning.

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

Vid bestämning av längden av den tid förtroendemannen är befriad från arbetet fastställs antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före förtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den längd för befrielsen som härvid fastställs iakttas till följande granskning.

Arbetsgivaren ordnar för förtroendemannens bruk normal kontorsutrustning och en plats där de dokument som behövs för skötseln av förtroendeuppgifterna kan förvaras. Till begreppet vanlig kontorsutrustning hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt Internetanslutning (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Vice förtroendemannen får vid behov befrielse från arbetet för att sköta förtroendemannauppgifter med anknytning till sin egen avtalsbransch, samt i föregående stycke nämnda möjligheter att använda kontorsutrustningen.

## **10 § Utbildning för förtroendemän**

Beträffande deltagande i utbildning har avtalats i det gällande utbildningsavtalet mellan Metallarbetarförbundet och Bilbranschens Centralförbund.

## **11 § Förhandlingsordning**

En arbetstagare ska i frågor som rör hans eller hennes lön eller arbetsvillkor utan dröjsmål vända sig till sin förman.

Om arbetstagaren inte lyckats reda ut det ovannämnda ärendet direkt med sin förman kan arbetstagaren lämna ärendet till behandling vid förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning iakttas.

## **12 § Avtalets giltighet**

Detta avtal gäller från **1.10.2011** fram till utgången av giltighetstiden för kollektivavtalen för bil- och maskinverkstadsbranschen samt bil- och maskinhandeln, som ingås efter nämnda datum, och gäller även därefter ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligt senast två månader innan det upphör.

Helsingfors den 2 december 2011

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF  
METALLARBETARFÖRBUNDET RF

## Arbetsdagarna per månad under kollektivavtalets giltighet

| ÅR        | 2016 | 2017 |
|-----------|------|------|
| Januari   | 19   | 21   |
| Februari  | 21   | 20   |
| Mars      | 21   | 23   |
| April     | 21   | 18   |
| Maj       | 21   | 21   |
| Juni      | 21   | 21   |
| Juli      | 21   | 21   |
| Augusti   | 23   | 23   |
| September | 22   | 21   |
| Oktober   | 21   | 21   |
| November  | 22   | 22   |
| December  | 21   | 18   |

Hänvisning: Arbetsvillkor för bil- och maskinverkstadsbranschen 12 § 1 mom. Ordinarie arbetstid, faktiska arbetsdagar per månad. Som divisor för månadslönen används

8h/dag/40h/vecka arbetstid talet 176,1

7,5h/dag/37,5h/vecka arbetstid talet 165,8

Hänvisning: Arbetsdagarna enligt 7 § punkt 6.1, då arbete utförs regelbundet från måndag till fredag. Som divisor för månadslönen används det faktiska antalet arbetsdagar för respektive månad. Självständighetsdagen räknas som arbetsdag förutsatt att den är en arbetsdag enligt arbetstagens utjämningschema för arbetstiden.