

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

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

Kollektivavtal för
lagerterminal- och
hamnarbetstagarna inom
speditionsbranschen
24.3.2023–28.2.2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 §	Avtalets tillämpningsområde	1
2 §	Avtal mellan centralorganisationer	1
3 §	Avtalets bundenhet och skyldigheten att iaktta avtalet.....	1
4 §	Arbetsfredsförpliktelse.....	1
5 §	Organisationsfrihet.....	2
6 §	Uppkomsten av anställningsförhållande	2
7 §	Avslutande av anställningsförhållande	2
8 §	Arbetstid.....	3
9 §	Ersättning för övertids- och söndagsarbete.....	5
10 §	Ordinarie, visstidsanställda och tillfälliga arbetstagare och underleverans	5
11 §	Lönegrunder.....	7
12 §	Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten.....	8
13 §	Ackordlön	9
14 §	Särskilda tillägg.....	10
15 §	Skyddsklädsel och skyddsskor	11
16 §	Dag- och måltidspenning	11
17 §	Lön för resetid	12
18 §	Lönebetalning	12
19 §	Lön för sjuktid och under graviditets- och föräldraledighet.....	12
20 §	Läkarundersökningar	15
21 §	Tillfällig frånvaro	16
22 §	Grupplivförsäkring.....	18
23 §	Semester.....	18
24 §	Semesterpenning.....	18
25 §	Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar	19
26 §	Förtroendemännen	19
27 §	Arbetarskyddsfullmäktigs befrielseid	21
28 §	Ombud	22
29 §	Lokala avtal.....	22
30 §	Dialogskyldighet.....	22
31 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	23
32 §	Sammankomster på arbetsplatsen	24
33 §	Särskilda bestämmelser.....	24
34 §	Avtalets giltighetstid och uppsägning	25
	Protokoll som gäller hamnarbetstagarna inom speditorsbranschen.....	26
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR LAGERTERMINAL- OCH HAMNARBETSTAGARNA INOM SPEDITORSBRANSCHEN	29
	Förkortning av arbetstiden för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen.....	33

Kollektivavtal för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditionsbranschen

1 § Avtalets tillämpningsområde

1. I det här avtalet fastställs arbetsvillkoren för arbetstagare som arbetar i hamnar och i lagerterminaler, lager och s.k. lagerhotell hos speditörsföretag och transport- och transportförmedlingsföretag som bedriver internationella transporter och som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet för Specialbranscherna rf.
2. Hamnarbetstagarnas arbetsvillkor bestäms i enlighet med det här kollektivavtalet, i fall det inte har avtalats annorlunda i det bifogade protokoll som gäller dem.

Protokollsanteckning:

Om avtalet som tillämpas i terminaler belägna på hamnområden har överenskommits i det bifogade protokollet om hamnarbetstagare.

2 § Avtal mellan centralorganisationer

Avtal som ingåtts mellan centralorganisationerna (Servicearbetsgivarna/FFC) iakttas som en del av det här kollektivavtalet.

Förtroendemannaavtalet 29.9.1995

Avtalet om uppbörd av medlemsavgifter till fackföreningar 3.4.1989

Samarbetsavtalet 10.5.2001

3 § Avtalets bundenhet och skyldigheten att iaktta avtalet

1. 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 giltighetstid.

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

4 § Arbetsfredsförpliktelse

1. 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.

2. Följderna av överträdelser mot bestämmelserna i kollektivavtalet bestäms utgående från den kollektivavtalslag som gäller vid tidpunkten då avtalet undertecknas med beaktande av vad som särskilt har avtalats om mellan centralorganisationerna med tanke på lagförändringen som gäller förhöjning av plikt.

5 § Organisationsfrihet

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

6 § Uppkomsten av anställningsförhållande

1. Förbunden rekommenderar att arbetsavtalet ingås skriftligt. I fall arbetsavtalet ingås muntligt ska arbetsgivaren senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge arbetstagaren en skriftlig utredning i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen över de centrala villkoren som gäller i anställningsförhållandet.
2. I fall det tillämpas provotid i anställningsförhållandet ska parterna komma överens om provotiden när arbetsavtalet ingås. Den maximala provotiden bestäms enligt arbetstidslagen.
3. Arbetsgivaren gör upp en särskild förteckning över de fastanställda arbetstagarna.
4. Förtroendemannen har rätt att få information om utomstående arbetskraft som behövs inom företaget.
5. Förbunden rekommenderar att om ett orienteringsprogram tillämpas på arbetsplatsen går man under orienteringen igenom hur företags personalrepresentation är organiserad.

7 § Avslutande av anställningsförhållande

1. För arbetsgivarens del ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstid	Anställningens oavbrutna längd
14 dagar	högst 1 år
en månad	över 1 år och högst 4 år
2 månader	över 4 år och högst 8 år
4 månader	över 8 år och högst 12 år
6 månader	över 12 år

När arbetstagaren säger upp arbetsavtalet iakttas följande uppsägningstider:

Uppsägningstid	Anställningens oavbrutna längd
14 dagar	högst 5 år
en månad	över 5 år

Ovannämnda uppsägningstider gäller emellertid inte fall där arbetsavtalet i enlighet med lagen kan avslutas utan att uppsägningstid iakttas.

2. När en arbetstagare är frånvarande på grund av förlossning eller graviditet, bestäms hennes uppsägningsskydd i enlighet med 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen.
3. Arbetsavtalslagen är inte en del av kollektivavtalet.

8 §

Arbetstid

1. Arbetstiden bestäms i enlighet med arbetstidslagen (872/2019).
2. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka. Arbetsveckan inleds på måndagen.

Förbunden rekommenderar att morgonskiftet ordnas mellan 06–15, kvällsskiftet mellan 14–23 och nattskiftet mellan 22–06 i treskiftsarbete.

3. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan vara högst 10 timmar, 11 timmar eller 12 timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka genom överenskommelse lokalt vid Palta rf:s medlemsföretag enligt 29 § i kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning:

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan då ordnas exempelvis på så sätt att en arbetsvecka består av tre arbetsskift på 10 timmar och ett på 7,5 timmar. I ett sådant arbetsskiftssystem bör man så långt det är möjligt gynna arbetsskift på 10 timmar, 11 timmar eller 12 timmar, dock så att arbetstiden kan utjämnas till högst 40 timmar per vecka.

4. Arbetsveckan kan också ordnas på det sätt som anges i 11 § i arbetstidslagen.
5. Den ordinarie arbetstiden kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar högst 40 timmar per vecka under en sexveckorsperiod, förutsatt att det på förhand har gjorts upp ett arbetstidsutjämnningssystem åtminstone för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet och att den ordinarie arbetstiden inte får överskrida tio (10) timmar per dygn och inte heller 50 timmar per vecka.
6. Om måltids- och kaffepauser ingår i lokala avtal inom de gränser som lagen föreskriver. En arbetstagare har rätt till två kaffepauser per dag. Om tidpunkterna för måltids- och kaffepauserna avtalas lokalt och det lokala avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på två veckor.
7. Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar. Lördag efter påsk och jul är också lediga dagar, om inte produktionstekniska skäl kräver annat.

Under söckenhelgsveckor förkortas arbetstiden fr.o.m. år 2002 av långfredag, annandag påsk och midsommarafton liksom av Kristi himmelfärdsdag. Arbetstiden förkortas under söckenhelgsveckorna också av nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul då dessa infaller mellan måndag och fredag.

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att månadslönen sänks. Arbetstidsförkortningen genomförs så att det för varje dag som förkortar arbetstiden ges en ledig dag under den aktuella veckan, veckan innan eller senast under följande vecka.

8. Arbetstagaren ges under varje kalendervecka två lediga kalenderdagar och två lediga veckoslut i månaden. En ledig dag är ett kalenderdygn.

Protokollsanteckning:

Veckovila enligt bestämmelserna i arbetstidslagen kan ges sammanhängande så att huvudparten av fritiden förläggs under den vecka då man har veckovila.

Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala om att de lediga dagar som ska ges under en vecka kan ges under en utjämningsperiod på högst två veckor. Minst en ledig kalenderdag ska dock ges per vecka, så att minst två av de lediga dagar som blir kvar till den andra veckan ges sammanhängande (ledigt veckoslut).

Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala om att de ledigheter som ska ges under en kalendervecka (två kalenderdagar) i skiftarbete kan ges under en utjämningsperiod på högst fyra veckor. Minst en ledig kalenderdag ska dock ges per vecka.

Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala om att arbetstagaren ges två lediga dagar varje vecka och ett ledigt veckoslut i månaden. En ledig dag är ett kalenderdygn.

9. Förbunden är ense om att arbetsskift på mindre än fyra timmar inte ska tillämpas på arbetsplatsen, såvida inte arbetstagarens behov eller en annan grundad anledning kräver det.
10. Arbete som utförs under tiden 23.00–06.00 är nattarbete. Nattarbete får utföras enligt gällande arbetstidslag (872/2019).

Dessutom kan man låta anställda arbeta på Palta rf:s medlemsföretag om företagets verksamhet kräver det genom överenskommelse lokalt enligt 29 § i kollektivavtalet.

11. Arbetstagarens arbetstid får inte, inklusive övertid, överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en sexmånadersperiod.

9 §

Ersättning för övertids- och söndagsarbete

1. Övertidsarbete får utföras med arbetstagarens samtycke inom de gränser som lagen tillåter.
2. När ett arbetstidsschema i enlighet med 8 § 4 mom. tillämpas, räknas som övertid per dygn arbete som utförs utöver det ordinarie arbetet som ingår i arbetsskiftsförteckningen i enlighet med arbetstidsutjämningsystemet och som inte är mertidsarbete.

Som övertidsarbete per vecka räknas arbete som utförs utöver veckoarbetstiden i enlighet med arbetsskiftsförteckningen och som inte är övertidsarbete per dygn eller mertidsarbete. För övertid per vecka som utförts på en lördag betalas lön förhöjd med 50 procent.
3. För övertid per dygn betalas för de första två timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
4. När en arbetstagare utför skiftarbete betalas för övertidstimmar efter kvällsskiftet lön förhöjd med 100 %.
5. För arbete som utförs på söndag och helgdagar liksom på självständighetsdagen och första maj betalas lön förhöjd med hundra (100) procent. Övertidsarbete som utförs på söndag ersätts med hundra procent.
6. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om mekanismer för att byta ut den lön som betalas för mertids- och övertidsarbete mot motsvarande ledighet.

10 §

Ordinarie, visstidsanställda och tillfälliga arbetstagare och underleverans

1. Ordinarie arbetstagare

Ordinarie arbetstagare är heltidsanställda eller deltidanställda. För deltidanställda arbetstagare ska det i arbetsavtalet fastställas en minimiarbetsdag per vecka eller per sådan utjämningsperiod som avses i 8 § 4 punkten, eller inkallelse till arbete (exempelvis ska kallas in till arbete separat).

Protokollsanteckning:

Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda deltidanställda mertidsarbete regleras i arbetsavtalslagen.

Om en deltidanställd arbetstagares faktiska ordinarie arbetstid under ett halvår väsentligen har överskridit den minimiarbetsdag som fastställts i arbetsavtalet på grund av att det arbete arbetsgivaren kan erbjuda har ökat, justeras villkoret gällande minimiarbetsdag i arbetsavtalet på arbetstagarens eller förtroendemannens begäran så att det överensstämmer med den faktiska arbetstiden i genomsnitt per vecka eller under en utjämningsperiod. Granskningsperioden för den faktiska ordinarie arbetstiden är 1.2–31.7 eller 1.8–31.1. Villkoret om minimiarbetsdag ska ändras på begäran inom två månader.

Tillämpningsanvisning:

Den ordinarie arbetstiden anses väsentligen ha överskridits om den faktiska arbetstiden är i genomsnitt minst 20 procent längre än den minimiarbetsdag som fastställts i arbetsavtalet.

När man räknar ut den faktiska arbetstiden beaktas endast ordinarie arbetstimmar till följd av en bestående ökning av det arbete arbetsgivaren kan erbjuda.

När det arbete arbetsgivaren har att erbjuda ökar tillfälligt, kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att förlänga arbetstiden under en viss tid. Förlängningstimmar som genomförts på detta sätt beaktas inte när man beräknar den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under den ifrågavarande granskningsperioden.

Mertidstimmar som utförts på grund av sjukdom, semester och andra vikariat beaktas inte när man räknar ut den faktiska genomsnittliga ordinarie arbetstiden under ifrågavarande granskningsperiod.

2. Visstidsanställda

En arbetstagare kan anställas för viss tid på de grunder som anges i arbetsavtalslagen. Anställningsförhållandet kan vara en heltidsanställning eller en deltidsanställning. I deltidsanställda arbetstagares arbetsavtal ska minimiarbetsdagen per vecka framgå under utjämningsperioden som avses i 8 § 4 punkten.

3. Tillfälliga arbetstagare

Tillfälliga arbetstagare kan användas i följande situationer:

- Vid belastningsvariationer som överskrider behovet av ordinarie, kontinuerlig arbetskraft
- Vid sjukdom och andra oförutsedda frånvarofall
- Vid korta arbetsuppgifter som kräver specialkunskaper som inte finns bland de egna ordinarie anställda.
- I andra situationer som konstaterats lokalt tillsammans med huvudförtroendemannen och förtroendemannen.

Utomstående arbetskraft anlitas inte till följd av regelbundna belastningsvariationer som äger rum inom företaget, om man inte lokalt avtalar om annat i enlighet med 29 § i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Innan utomstående arbetskraft anlitas ska arbetsgivaren informera huvudförtroendemannen eller förtroendemannen så snart som möjligt. Informationen ska innehålla en med kollektivavtalet förenlig

grund för att anlita utomstående arbetskraft och i mån av möjlighet en bedömning av hur länge behovet av utomstående arbetskraft varar och dess omfattning.

Protokollsanteckning 2:

Anlitandet av utomstående arbetskraft vid företaget kan vid behov granskas tillsammans med de lokala parterna och förbunden. Förbunden har i ärendet utarbetat en gemensam promemoria om förfarandesättet. Om man i denna granskning inte når enighet kan ärendet behandlas i den ordning som anges i kollektivavtalets 31 § "Avgörande av meningsskiljaktigheter".

10 § 3 punkten i kollektivavtalet gäller inte underleverans.

4. Underleverans

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

Huvudförtroendemannen har rätt att få uppgifter om underleverantörerna och den arbetskraft som arbetar för underleverantörerna på arbetsplatsen. Om huvudförtroendemannen vid det företag som anlitar underleverans har befogad anledning att misstänka att underleverantören handlar i strid med det allmänna kollektivavtalet eller ovan nämnda lagstiftning ska användarföretaget utreda frågan och underrätta huvudförtroendemannen om utredningen.

Ifall det mellan det företag som anlitar underleverans och dess huvudförtroendeman uppstår meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av den här bestämmelsen hänskjuts ärendet på någondera partens begäran för avgörande hos den av avtalsparterna tillsatta delegationen för grå ekonomi. På förslag av en medlem i delegationen har delegationen rätt att på begäran få tillgång till arbetstids- och löneuppgifter från det företag som är föremål för meningsskiljaktigheten.

Protokollsanteckning:

Utredningen får inte innehålla uppgifter som omfattas av integritetsskyddet.

11 § Lönegrunder

1. Terminalarbetstagarnas löner fastställs som månadslöner.
2. Timlönen som betalas till en timavlönad arbetstagare (exempelvis till en arbetstagare som kallas in separat till arbetet) fås genom att dela den tabellön som betalas till arbetstagarna med 159. Timlönen som erhålls på

detta sätt innefattar ersättning för söckenhelger i enlighet med kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Om man har använt 170 som divisor för den timlön som betalas till en timavlönad arbetstagare innefattar inte den timlön man får ersättning för söckenhelger enligt kollektivavtalet. Under en söckenhelgsvecka förkortas arbetstiden i förhållande till arbetstiderna och ersättning betalas enligt principen i 19 § 8 punkten.

3. I beräkningen av tjänstetiden inom branschen i tjänsteår beaktas den arbetstid som arbetstagaren har arbetat i terminaler eller motsvarande lager och som bilförare eller hjälpkarl i en terminal, vilket vid behov ska verifieras med arbetsintyg.
4. För grundexamen i logistik på andra stadiet lägger man till två tjänsteår och för yrkesexamen i servicelogistik inom kompetensområdet för lagerlogistik (tidigare yrkesexamen för lagerförvaltare) 8 månader.
5. Vid omräkningen av en arbetstagares fasta månadslön till timlön eller dagslön för ersättandet av inkomstbortfall eller för beräkningen av de förhöjda delarna i kollektivavtalet delas arbetstagarens månadslön i omräkningen till timlön med 170 och i omräkningen till dagslön med 21.

Vid beräkningen av löns rörliga delar används den nedan beräknade genomsnittstimförtjänsten som utgångspunkt, i fall man inte har avtalat om ett annat räknesätt inom företaget.

12 § Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten

1. Den genomsnittliga timförtjänsten av de rörliga delarna i arbetstagarens lön beräknas så att den inkomst som arbetstagaren enligt olika avlöningssätt beräknat har fått för arbetstid under de enskilda kvartalen inklusive eventuella tillägg och med undantag av övertids- och söndagstillägg delas med det sammanlagda antalet arbetstimmar under samma kvartal.
2. Per kvartal beräknat används den genomsnittliga timförtjänsten så här:
 - under februari, mars och april den genomsnittliga timförtjänsten under det fjärde kvartalet föregående år
 - under maj, juni och juli den genomsnittliga timförtjänsten under årets första kvartal
 - under augusti, september och oktober den genomsnittliga timförtjänsten under årets andra kvartal
 - under november, december och januari den genomsnittliga timförtjänsten under det tredje kvartalet.

1. Vid ackordarbete ska i sammansättningen av ackordlönen som betalas arbetstagare i ackordarbete beaktas prisbestämmelserna som framgår av nedanstående punkter 2–6.
2. Ackordlönen ska prissättas så att arbetstagarens ackordinkomst med normalt ackordarbetstempo stiger 30 % högre än normlönen och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten stiger.
3. Del- eller blandackordarbete där en del av lönen betalas som en fast del och en del som rörlig del som bestäms i enlighet med arbetsprestationen, ska prissättas så att arbetstagarens inkomst stiger 30 % högre än normlönen när arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten motsvarar den normala ackordhastigheten. När arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten ökar ska lönens rörliga del stiga i åtminstone samma förhållande.
4. I fall en arbetstagare utför enstaka prestationslönearbeten kommer man överens om prissättningen med den aktuella arbetsgruppen eller den privata arbetstagaren innan arbetet inleds. Tillfälliga avtal om priset kan ingås då det gäller ett arbete som inte har prissatts tidigare eller om det genomförs en ny prissättning så som beskrivs närmare under punkt 6.
5. Vid ackord- och blandackordarbete garanteras normlönen.
6. I fall det sker ändringar i arbetsmetoderna eller maskinmekaniseringen eller i andra därmed jämförbara faktorer som väsentligt påverkar arbetsprestationen, genomförs en ny prissättning av prestationslönearbetet med den inkomstnivå som bildats utgående från ovan nämnda punkter 2 och 3.

Protokollsanteckning:

I den nya prissättningen av prestationslönearbete som baserar sig på ändringar i faktorer som väsentligt inverkar på arbetsprestationen beaktas sådana ändringar som har dokumenterats enhetligt på arbetsplatsen eller som annars konstateras. Man ska sträva efter att genomföra den nya prissättningen som orsakas av ändringarna utan onödigt dröjsmål och så att den inte medför väsentliga förändringar i arbetstagarens etablerade inkomstnivå.

7. Provisionslönesystem kan tillämpas i arbete där det med beaktande av arbetets art är ändamålsenligt. I provisionsarbete är normlönen garanterad.

Protokollsanteckning:

1. Då det är fråga om prestationslönearbete av bestående art som gäller en arbetstagargrupp reserveras förtroendemannen möjlighet att närvara när överenskommelsen om prissättningen ingås.
2. När arbetstagarens arbete direkt anknyter till de arbetstagares arbete som utför prestationslönearbete, strävar man efter att, om arbetstagarens arbetstakt förutsätter det, betala prestationslön för arbetet. Om arbetet i ovan nämnda fall inte kan ordnas på prestationslönebasis, ska i avlöningen av arbetstagaren beaktas hans eller hennes ovan nämnda bundenhet till arbetstakten hos de arbetstagare som utför prestationslönearbete.
3. I fall det i arbetet som en arbetstagare utför som prestationsarbete utan hans eller hennes förskyllan uppstår ett avbrott på grund av att en maskin går sönder eller på grund av en annan tillfällig störning som utan avbrott varar i mer än 15 minuter, strävar man efter att ordna annat arbete för arbetstagaren för den här tiden. Om det här arbetet inte kan ordnas med prestationslön, betalas arbetstagaren den normlön som bestämts för det egentliga arbetet förhöjt med förhållandetillägg som eventuellt har avtalats om för det här arbetet. Om annat arbete inte kan ordnas, betalas arbetstagaren för den här tiden den normlön som har bestämts för hans eller hennes egentliga arbete.
4. Om en arbetstagare som utför fortgående prestationslönearbete på grund av en annan orsak än den som anges ovan under punkt 3 på arbetsgivarens direktiv tillfälligt förflyttas till tidsarbete, betalas han eller hon för den tid som avbrottet varar, dock för högst sex dagar, lön i enlighet med den genomsnittliga medelinkomsten under föregående redovisningsperiod som kan betraktas som normal. Om tidsarbetet pågår längre än sex arbetsdagar, betalas tidlön för den tidsarbetstid som följer därpå.

14 §

Särskilda tillägg

1. Tillägg för kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs mellan klockan 16 och 22 betalas ett tillägg för kvällsarbete på 15 procent av tabellönen.

För arbete som utförs mellan klockan 22 och 06 betalas ett tillägg för nattarbete på 25 procent av tabellönen.

2. Skiftarbetestillägg

I skiftarbete betalas för kvällsskifttimmarna ett tillägg som uppgår till 15 % och för nattskifttimmarna ett tillägg som uppgår till 25 % av arbetstagarens tabellön.

3. Tillägg för lediga dagar

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

4. Arbetsspecifikt tillägg

Om de krav som arbetsuppgifterna ställer på arbetstagaren väsentligt avviker från den aktuella arbetstagargruppens allmänna medelnivå, kan han eller hon få ett arbetsspecifikt tillägg på 5–15 procent beräknat på tabellönen.

Tillämpningsanvisning:

Om ett personligt tillägg i euro, som är fem procent lägre, har betalats till en arbetstagare behöver tillägget inte höjas enligt den föreskrift som trädde i kraft 24.2.2020. Om ett tillägg på 10 procent har betalats till en arbetstagare enligt tidigare notering ska detta tillägg inte beräknas enligt den föreskrift som ändrades den 24.2.2020.

Om en arbetstagare övergår till nya arbetsuppgifter eller arbetsuppgifternas svårighetsgrad ändras utvärderas grunden för utbetalning av tillägg på nytt.

5. Nerkylda terminaler

Till arbetstagare som arbetar på terminaler som kylts ner till högst + 7 grader betalas ett tillägg för hela timmar som uppgår till 5 procent av arbetstagarens tabellön.

15 § Skyddsklädsel och skyddsskor

Arbetsgivaren skaffar ändamålsenlig skyddsklädsel och skyddsskor för sina arbetstagare att användas i arbetet och ser till rengöringen och underhållet av dessa.

Under den kalla årstiden ger arbetsgivaren arbetstagare som arbetar utomhus eller under i övrigt kalla förhållanden tillräckliga skyddskläder som skyddar mot köld och som uppfyller kraven på reflex beroende på hur pass upplyst arbetsplatsen är.

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

16 § Dag- och måltidspenning

1. I fall en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter måste resa till en annan ort och inte kan ta sig hem till natten, betalas han eller hon förutom inkvarterings och resekostnaderna även dagpenning i enlighet med statens resereglemente.

2. Om en arbetstagare på grund av sina arbetsuppgifter är tvungen att avlägsna sig från terminalen eller lagret och är förhindrad från att på sedvanligt sätt under måltidsrasten inta måltider hemma, i terminalen eller i lagret och måltidsmöjligheterna på grund av detta väsentligt avviker från vad som är brukligt, betalas arbetstagaren en måltidspenning som uppgår till det belopp som motsvarar måltidsersättningen enligt skattestyrelsens gällande beslut. Fr.o.m. 1.2.2023 uppgår måltidspenningen till 12,00 €.

Protokollsanteckning:

Måltidspenningen i kollektivavtalet granskas varje år i början av februari så att den motsvarar beloppet för måltidsersättningen enligt skattestyrelsens beslut.

17 § Lön för resetid

När en arbetstagare är tvungen att inleda eller avsluta sitt arbete på främmande ort, betalas för resetiden från stationeringsorten till den ort där arbetet inleds eller vice versa grundlön utan att resetiden räknas till arbetstiden.

Arbetstagaren kan ha en stationeringsort. När en arbetstagare är tvungen att inleda eller avsluta sitt arbete på en annan ort än på sin stationeringsort, betalas för resetiden till stationeringsorten eller vice versa grundlön utan att resetiden räknas till arbetstiden.

Med stationeringsort avses terminalområdet eller en annan ort där arbetet inleds och avslutas.

Med stationeringsort avses den kommun där arbetstagarens stationeringsort är belägen, dock så, att huvudförtroendemannen och arbetsgivaren särskilt kommer överens om frågan när det med tanke på de särskilda förhållanden som råder på orten vid den aktuella tidpunkten är motiverat eller då det är påkallat för att man ska kunna erbjuda heltidsarbete.

18 § Lönebetalning

1. De ordinarie arbetstagarnas lön fastställs som månadslön och de tillfälliga arbetstagarnas lön som timlön.

Om lönebetalningsdagen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul eller midsommaraftonen eller en helgfri lördag, betalas lönen föregående vardag.

2. Anmärkningar i anslutning till kontot ska göras före följande lönebetalning.
3. Avtalsparterna rekommenderar att man på de arbetsplatser där det anses befogat enligt överenskommelse med arbetstagaren betalar lönen till banken för överföring till ett konto som arbetstagaren uppger.

19 § Lön för sjuktid och under graviditets- och föräldraledighet

1. När en arbetstagare är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom eller ett olycksfall och arbetstagaren inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet

uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, betalas han eller hon lön för en sjuktid som på begäran ska verifieras med ett läkarintyg som förordnats och bekostats av arbetsgivaren eller med en annan redogörelse som arbetsgivaren godkänner.

I stället för ett läkarintyg kan en hälso- eller sjukvårdare på basis av en utförd undersökning under en epidemi utfärda ett intyg över sjukledighet för högst 3 dagar, då det är svårt att få läkartid eller då företagshälsovårdens eller den allmänna hälsovårdens tjänster inte är tillgängliga. Intyget kan förnyas endast av en läkare.

Arbetsoförmågan konstateras i första hand med ett intyg som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett intyg av företagshälsovårdaren. Ett intyg över arbetsoförmåga som utfärdats av en annan läkare duger som grund för betalning av lön för sjuktid, om arbetstagaren har en godtagbar anledning till att anlita en annan läkare.

Protokollsanteckning:

En godtagbar anledning att anlita en annan läkare kan till exempel bero på sjukdomens omfattning, avstånd, vårdförhållande, tillgången till företagshälsovård eller motsvarande.

I fall ett läkarintyg som förutsätts i 19 § i kollektivavtalet eller en hälsovårdares eller sjukvårdares tjänster de facto inte är tillgängliga vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar, räcker det med att arbetstagaren omedelbart underrättar arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga. Samtidigt ska arbetstagaren uppge orsaken till att han eller hon inte har tillgång till ett intyg som utfärdats av en läkare eller en hälso- eller sjukvårdare. När hindret för att få ett läkarintyg eller ett intyg av en hälsovårdare eller sjukvårdare har avlägsnats, ska arbetstagaren lämna en redogörelse över sin arbetsoförmåga i enlighet med kollektivavtalet till arbetsgivaren.

2. Lön för sjuktid betalas enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Avlönad period / dagar
från början	28
minst 3 år	35
minst 5 år	42
minst 10 år	56

3. När samma sjukdom återkommer inom sju dagar räknas sjuktidsperioderna ihop.
4. För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetstagaren lön för sjuktid har han rätt till den dagpenning som arbetstagaren får från sjukförsäkringen.
5. Grunden för lönebetalning för sjuktid är ersättandet av inkomstbortfall för ordinarie arbetstid.

6. Dagslönen under arbetstagarens sjuktid beräknas genom att månadslönen delas med 21. Lön eller en del av lönen betalas för de dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren.

Till sjuktiden räknas det arbetsskift som inleds på sjukledighetens sista kalenderdag i sin helhet.

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

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

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

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

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

8. Lön för sjukdomstid för arbetstagare som har varierande arbetstid räknas ut på följande sätt:

A. Om det har gjorts upp en arbetsskiftförteckning för arbetstagaren för sjuktiden betalas lönen för sjuktid i enlighet med arbetsskiftförteckningen.

B. Om sjukdomen är så långvarig att det saknas arbetsskiftförteckning beräknas en genomsnittlig dagslön för arbetstagaren i enlighet med bestämmelserna i 12 § i kollektivavtalet. Divisor 63 för dagslönen för tre månaders förtjänst och som multiplikator det totala antalet arbetsdagar under sjuktiden (fem arbetsdagar per vecka).

C. I fall det inte är möjligt att räkna ut den genomsnittliga dagslönen i enlighet med 12 § i kollektivavtalet på grund av anställningens korta längd, beräknas dagslönen för hela arbetstiden med hjälp av räkneformeln under punkt B.

9. Till en födande arbetstagare vars anställningsförhållande före nedkomsten har fortgått i minst sex månader utan avbrott, betalas full lön för högst 40 vardagar under graviditetsledigheten.

Till en arbetstagare som uppfyller förutsättningarna i 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) och vars anställningsförhållande före barnets nedkomst eller i fråga om adoption före den dag barnet togs i vård

har fortgått i minst sex månader utan avbrott, betalas full lön för de 22 första vardagarna av föräldraledigheten.

Protokollsanteckning 1:

Föräldraledighet enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen gäller födande föräldrar, icke-födande föräldrar och adoptivföräldrar. Med adoptivförälder avses en arbetstagare som adopterar ett barn under 7 år.

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna iakttas på de arbetstagare som till arbetsgivaren har anmält en ny graviditets- eller föräldraledighet efter att detta kollektivavtal trädde i kraft och för vilka de ändringar i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 följs.

Om en arbetstagare till arbetsgivaren har anmält graviditets- eller föräldraledigheten före det här kollektivavtalet trädde i kraft eller om man för arbetstagaren följer de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022, iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser om familjeledigheter som var i kraft 31.1.2023.

Protokollsanteckning 2:

Med anmälan avses den anmälningstid som avses i 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Graviditets- och föräldraledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsepunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

20 § Läkareundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagares inkomstbortfall till följd av hälsoundersökningar som avses i lagen om företagshälsovård (1384/2001) och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan under arbetsförhållandet och på grund av resor i anslutning till dessa för den tid som motsvarar förlusten av ordinarie arbetstimmar. Samma bestämmelse tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålskyddslagen (592/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i hälsoskyddslagen (763/94) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

En arbetstagare som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterundersökning, betalar arbetsgivaren även ersättning för omedelbara resekostnader. I fall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagpenning.

I fall undersökningen sker under arbetstagarens lediga tid, betalas arbetstagaren en ersättning för extra kostnader som uppgår till 10,93 €.

2. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för tiden för läkarundersökning och av läkare ordinerade nödvändiga laboratorieundersökningar eller andra undersökningar i anslutning till undersökningen som genomförs i syfte att diagnosticera en sjukdom, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

En förutsättning för betalning av ersättning är att läkarundersökningen och eventuella laboratorieundersökningar eller andra undersökningar ordnas utan onödig förlust av arbetstid. Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för tiden för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

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

21 §

Tillfällig frånvaro

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

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

2. En arbetstagare har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning är en arbetsdag. Om 50- eller 60-årsdagen infaller på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är en arbetsdag, har arbetstagaren rätt att få en extra ledig dag vid en tidpunkt som avtalas separat med arbetsgivaren.

En arbetstagare har rätt att få ledigt med lön på en nära anhörigs begravningsdag och på sin egen bröllopsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn, barnbarn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

3. När dagen för uppbåd infaller på en dag som är arbetstagarens arbetsdag, betalar arbetsgivaren en arbetstagare som första gången deltar i uppbådet som värnplikten förutsätter lön för den tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren förlorar. En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

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

Reservisttiden för arbetstagare som har varierande arbetstid räknas ut i enlighet med 19.8 §.

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

4. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till vårdnadshavaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet i enlighet med bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid ges över frånvaron. Det ovan nämnda tillämpas också på ensamförsörjare. På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets vårdnadshavare, i fall den andra vårdnadshavaren till följd av att han eller hon på grund av boende på annan ort till följd av sjukdom, resa, arbete, studier eller medverkan i utbildning eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och vården inte kan ordnas på annat sätt i enlighet med det här momentet. Vid tillämpningen av det här momentet jämföras studier med förvärvsarbete.

5. Mötesrepresentanten för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf har rätt att delta i representantmötet genom att vara frånvarande från arbetet vid tidpunkten för mötet. Sådan frånvaro från arbetet är oavlönad. Om representantmötet infaller delvis under ett veckoslut förbrukar detta veckoslut arbetstagarens lediga veckoslut enligt 8 § 7 punkten i kollektivavtalet.

22 § Gruppplivförsäkring

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

23 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.
2. En tillfällig arbetstagare som inte ges semester betalas en semesterersättning på 13,5 % för intjänad penninglön utan att den förhöjning som betalas för övertidsarbete utöver grundlönen räknas in.
3. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala att semesterlönen betalas på de vanliga lönedagarna.

24 § Semesterpenning

1. En arbetstagare som återvänder till arbetet från semestern betalas en semesterpenning som uppgår till 50 procent av semesterlönen.
2. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör.
3. Semesterpenningen betalas emellertid, i fall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller när semestern har avslutats vid fortgående anställning har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycker eller har varit förhindrad att arbeta på grund av skäl som nämns i 7.2 § i semesterlagen. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämföras med situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. Förutsättning är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan så som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare gjorts i den av motiverad anledning.
4. Semesterpenningen betalas i samband med den betalningsperiod då arbetstagarens lön för dagen för återgången till arbetet efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om arbetstagaren inte på grund av en orsak som anges i tredje stycket hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpenningen då de enskilda delarna av semestern avslutas med iakttagande av vad som stadgas ovan. Lokalt kan man ingå överenskommelser om betalning av hela semesterpenningen i samband med den del av semestern som ges sist.

5. Semesterpenningen betalas senast på den femte allmänna bankdagen som följer på arbetstagarens återgång till arbetet. Man kan avtala lokalt om tidpunkten för utbetalning av semesterpenning på annat sätt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet.
6. En arbetstagare som går i ålderspension eller invalidpension betalas semesterpenning enligt ovan nämnda procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.
7. En arbetstagare som på grund av inledande av aktiv tjänst skulle förlora semesterpenningen som i enlighet med kollektivavtalet för övrigt hör till honom eller henne, har rätt till semesterpenning, i fall han eller hon efter avslutad värnplikt i aktiv trupp återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnplikts arbets- eller tjänsteförhållande (570/1961).
8. Semesterpenningen som betalas då arbetstagaren återgår till arbetet efter avslutad värnplikt utgörs av den i kollektivavtalet nämnda procentandelen av semesterersättningen som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin tjänstgöring. Om arbetstagaren har inträtt i tjänst omedelbart efter semestern betalas semesterpenningen på motsvarande sätt utgående från summan av den betalda semesterlönen och semesterersättningen. Semesterpenningen bestäms enligt det kollektivavtal som var i kraft när arbetstagaren inledde sin tjänstgöring.
9. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpenning av den här anledningen.
10. Enligt 29 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om mekanismer för att byta ut semesterpenningen mot motsvarande ledighet.

25 § Uppbärande av medlemsavgifter för fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller, i fall arbetstagaren har gett arbetsgivaren en fullmakt för det, medlemsavgifterna för en fackförening som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som förbundet uppger. Innehållning sker så som särskilt har avtalats om i avtalsprotokollet som undertecknats av centralorganisationerna. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

26 § Förtroendemännen

1. För förtroendemannens del gäller förtroendemannaavtalet mellan Servicearbetsgivarna och FFC.
2. Det kan väljas en huvudförtroendeman för företaget som regelbundet ska få befrielse från arbetet för att sköta förtroendemannauppdraget enligt följande:

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

Vi behov kan man ge huvudförtroendemannen tillfällig extra befrielse från arbetet genom en lokal överenskommelse med huvudförtroendemannen.

- Om ett företag har filialer på flera ställen, kan det väljas en förtroendeman för varje enskild filial som ska ges ovan nämnda befrielse från arbetet utgående från antalet arbetstagare på filialen enligt följande:

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

Förutsättning för att ledig tid ska ges filialens förtroendeman är att arbetsgivaren också har en arbetsledare eller motsvarande chef vid filialen.

Vid behov kan man ge förtroendemannen tillfällig extra befrielse från arbetet genom en lokal överenskommelse med förtroendemannen.

- Omvandling av förtroendemannens befrielse från arbetet till penningersättning: om förtroendemannens befrielse från arbetet underskrider åtta timmar per vecka har förtroendemannen rätt att i stället för befrielse från arbetet få en penningersättning som bestäms genom att befrielsens omfattning som framgår av tabellen multipliceras med förtroendemannens genomsnittliga timförtjänst.
- Förbunden fastslår med tanke på ovan nämnda tillämpning att
 - man med arbetstagare avser en arbetstagare som arbetar inom det här kollektivavtalets tillämpningsområde,
 - antalet arbetstagare som bildar utgångspunkten för fastställande av ledig tid och förtroendemannaarvodet bestäms årligen på årets första vardag,

- om någon då den här tillämpningen tas i bruk åtnjuter bättre förmåner, bevaras dessa så länge som personen utför sitt förtroendemannauppdrag,
- den lediga tid som avses i avtalet förs in i arbetsskiftsförteckningen,
- för ovan nämnda ledig tid betalas lön i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Fr.o.m. 1.3.2020 betalas huvudförtroendemannen förtroendemannaarvode beräknat utifrån tabelllönen i enlighet med företagets sammanlagda antal arbetstagare enligt följande:

Antal arbetstagare	Arvode %
20–49	1,5
50–179	5
180–399	7
400 eller mera	9

Arvodet beaktas inte vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst i enlighet med 12 § eller semesterlönen.

6. Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med utförda arbetstimmar liksom nöd-, söndags- och övertidsarbetet och förteckningar som gjorts upp över arvoden och löneförhöjningsdelar som betalats för detta arbete. Förteckningen behöver inte omfatta uppgifter som identifierar arbetstagarna.

27 § Arbetarskyddsfullmäktigs befrielse

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt till regelbunden befrielse från sitt arbete för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig per fyra veckor enligt följande tabell:

Antal arbetstagare	Befrielse timmar / 4 veckor
under 10	4
10-29	8
30-49	12
50-100	20
101-200	40
201-350	64
351-500	96
501-699	128
700 eller mera	helt befriad

Vi behov kan man ge arbetarskyddsfullmäktigen tillfällig extra befrielse från arbetet genom en lokal överenskommelse med huvudförtroendemannen.

28 § Ombud

1. Ombud som befullmäktigats av Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf har rätt att i frågor som gäller översynen, tillämpningen och tolkningen av det här kollektivavtalet besöka arbetsplatserna efter att ha kommit överens om besöket på förhand med arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare.
2. Ombudet har rätt att få de uppgifter av arbetsgivaren som han eller hon behöver för att kunna utföra nämnda uppgifter.

29 § Lokala avtal

Sådana lokala avtal som omnämns i bestämmelserna i kollektivavtalet kan ingås mellan arbetsgivare och förtroendemannaorganisation enligt den förhandlingsordning som anges i kollektivavtalet. Ett avtal som ingåtts mellan parterna binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda. Avtalet kan ingås för en viss tid eller tills vidare.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen.

30 § Dialogskyldighet

1. Vid företag som är medlemmar i Palta rf kan man lokalt i enlighet med 29 § i kollektivavtalet avtala på annat sätt om bestämmelserna om skyldigheten att föra dialog enligt 2 kap. i samarbetslagen som trädde i kraft 1.1.2022.

1. Om det uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om tillämpningen eller tolkningen av det här kollektivavtalet eller om överträdelser mot avtalet ska man på arbetsplatsen sträva efter att förhandla fram en lösning mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Förhandlingarna ska inledas genast och senast inom en vecka efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.

Det är inte tillåtet att lägga ner arbetet eller vidta andra åtgärder för att utöva påtryckning på den andra parten eller för att störa arbetets regelbundna gång. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det avfatta en promemoria som båda parterna undertecknar och i vilken frågan som parterna har olika åsikt om skildras och som innehåller båda parternas ställningstaganden med detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska ges till de båda lokala parterna.

Protokollsanteckning:

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

- ansvarsområdena för personer, särskilt förtroendemän och arbetsledare, som arbetar på olika nivåer inom förhandlingsordningen som föreskrivs i kollektivavtalet och anslutande befogenheter i anställningsfrågor konstateras och deras inbördes betydelse framhävs,
- 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 om företaget och dess anställningsfrågor.

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

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

Registrerade underföreningar till både de förbund som är parter i ett kollektivavtal och dessa underföreningars avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetstiden inleds, under måltidsrasterna eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse även under veckovilan) ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsfrågor under följande förutsättningar:

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

Tillämpningsanvisning:

Förutsättning för samling på arbetsplatsen är bland annat att man kommer överens om mötet med arbetsgivaren. Överenskommelsen ska i enlighet med huvudregeln ingås minst 3 dagar före mötet. Endast i sådana fall där temat för mötet har fastställts så sent att det inte är möjligt att beakta ovan stående tidsfrist kan begäran läggas fram även senare.

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

1. Arbetsgivaren reserverar arbetstagarna möjlighet att tvätta sig och att använda ändamålsenliga omklädnings- och måltidsrum.

2. I fall arbetstagarna i något fall har beviljats bättre villkor än i det här kollektivavtalet, står villkoren utanför det här avtalet som inte medför ändringar i dem.
3. Om arbetstagaren i de situationer som förutsätts i arbetarskyddslagen (738/2002) är tvungen att använda både glasögon och skyddsglasögon i sitt arbete är arbetsgivaren skyldig att med tre års mellanrum anskaffa optiskt slipade skyddsglasögon som är anpassade efter arbetstagarens synförmåga. Avvikande från det ovan nämnda skaffas nya motsvarande skyddsglasögon i stället för glasögon som gått sönder eller om arbetstagarens syn förändras.

34 § Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta avtal gäller 24.3.2023–28.2.2025. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligen säger upp det senast två månader före det går ut.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

Protokoll som gäller hamnarbetstagarna inom speditjonsbranschen

1 § Tillämpningsområde

På lagerterminaler inom speditjonsbranschen som är belägna inom hamnområden tillämpas protokollet över hamnarbetstagare.

Arbetsgrupp

Numera verkar inom hamnområdet i Helsingfors Varova och SA-TU och i Fredrikshamn DHL, Nurminen, Centos och Hamico som följer kollektivavtalet för lagerterminaler. Om dessa företag tydligt utvidgar sin verksamhet (+ 20 % av antalet arbetstagare) övergår man till att följa protokollet över hamnarbetstagare. I fall ovan nämnda företag ändrar sina verksamhetssätt från det traditionella verksamhetssättet inom speditjonsbranschen till ett verksamhetssätt inom en annan bransch sammanträder arbetsgruppen för att klarlägga vilket avtal som ska iakttas.

Om motsvarande företag verkar på andra håll, sammanträder arbetsgruppen för att klarlägga vilket avtals om ska iakttas.

2 § Anställning

1. Arbetsgivaren gör upp en särskild förteckning över de fastanställda arbetstagarna.

Protokollsanteckning:

Det finns inte nödvändigtvis arbetstagare i ordinarie anställningsförhållande i varje speditjonsföretags tjänst.

2. Man strävar efter att vid behov i första hand komplettera antalet ordinarie arbetstagare med tillfälliga arbetstagare.
3. Tillfälliga arbetstagare anställs utan uppsägningstid.
4. Om det inte är möjligt att på grund av minskad trafik, stängning av hamnen eller därmed jämförbar orsak ordna regelbundet arbete för arbetstagarna, kan en arbetstagare permitteras med iakttagande av sociala linjeprinciper så att särskilt familjeförhållandena beaktas. Samma principer iakttas när arbetstagaren ska återgå till arbetet.

3 § Arbetstid

1. Den ordinarie dagliga arbetstiden är högst 8 timmar och de förläggs vanligtvis till mellan 7 och 17.
2. När arbetstiden överskrider 7 timmar per dygn har arbetstagarna en måltidsrast på en timme. Under den tiden får han eller hon obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. En sådan måltidsrast räknas inte in i arbetstiden. Måltidsrasten förläggs till mellan 11 och 13.

3. När arbetstiden omfattar 4 timmar har arbetstagarna en kafferast på 15 minuter. När arbetstiden omfattar 8 timmar har arbetstagarna två 15-minuters kafferaster.
4. Om när arbetstiden avslutas och inleds, om måltidsrasterna och kafferasterna kan även lokala avvikande avtal ingås i enlighet med praxis i hamnen.
5. Lokala avtal ingås om när den ordinarie arbetstiden avslutas på lördagar och kyrkliga helgdagsaftnar.
6. Påsklördag, midsommarafton, självständighetsveckans lördag och julafton är lediga dagar.
7. Arbetsveckan inleds på måndag och dygnet i början av en normal arbetsdag.
8. Lördag efter påsk och lördag efter annandag jul är lediga dagar under avtalsperioden.
9. Övertidsarbete är arbete som utförs utöver den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden och för vilket betalas lagenlig förhöjd lön.
10. Övertidsarbete utförs vid behov med arbetstagarens samtycke inom de gränser som lagen tillåter.
11. Arbete som utförs på söndagar och helgdagar betraktas som övertidsarbete och för arbetet betalas med förhöjningarna för söndagsarbete för de två första timmarna lön förhöjd med 150 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 200 %.
12. Anmälan om övertidsarbete lämnas till arbetstagaren så tidigt som möjligt, dock senast 2 timmar innan den ordinarie arbetstiden avslutas. Arbetstagaren är då skyldig att omedelbart underrätta arbetsledningen, i fall han eller hon är förhindrad att utföra det övertidsarbete som erbjuds. Om anmälningsskyldigheten inte iakttas eller anmält övertidsarbete återkallas efter att tidsfristen löpt ut betalas arbetstagare som har lovat utföra övertidsarbete timlön förhöjd med 50 %.

4 §

Löner

A. Tidlöner

1. Timlönerna på hamnområdet beräknas genom att terminalarbetstagarnas tabellöner delas med 159.
2. En ordinarie arbetstagare betalas minst 80 timmars enkel timlön för en tidsperiod på 2 veckor beräknat enligt timlönerna som anges tidigare i paragrafen.
3. En arbetstagare kallad på arbete av arbetsgivaren och som arbetsgivaren inte ordnar arbete för, har rätt att för den dagen få en ersättning som uppgår till enkel timlön för minst 8 timmar och i fall det är fråga om en söndag eller en helgdag uppgår ersättningen till enkel timlön för minst 12 timmar.

B. Ackordlöner

I fall arbetets art tillåter det och det är tekniskt möjligt att ordna, utförs arbetet som ackordarbete.

Lokala avtal om ackordprissättningen ingås.

5 § Tillägg för smutsigt arbete och skyddsklädsel

1. Om betalning av tillägg för smutsigt arbete avtalas lokalt.
2. Ordinarie arbetstagare ges en gång per år en overall och arbetstagaren själv ansvarar för skötseln av den. Inom ramen för samma kostnadseffekt kan man även lokalt komma överens om en penningersättning.

Protokollsanteckning:

Tillfälliga arbetstagare får vid behov overaller till sitt förfogande.

6 § Arbetsspecifikt tillägg

När en arbetstagare som utför tidsarbete uppvisar en arbetseffekt, arbetsskicklighet eller erfarenhet som avviker från den genomsnittliga nivån inom arbetstagargruppen, kan ett personligt lönetillägg betalas för gott arbete enligt arbetsgivarens övervägande. Tillägget utgör 1–15 % av timlönen för tidsarbetet.

7 § Lön för arbete på självständighetsdagen och första maj

1. Lön för arbete på självständighetsdagen betalas i enlighet med lagen.
2. Lön för arbete på första maj betalas till ordinarie arbetstagare enligt samma förutsättningar som lön för arbete på självständighetsdagen.
3. Oberoende om anställningsförhållandet annars fortgår betalas enligt förutsättningarna som nämns i punkterna 1 och 2 ovan lön till följd av självständighetsdagen och första maj även till tillfälliga arbetstagare, såvida antalet arbetstimmar som arbetstagaren har utfört för självständighetsdagens del under oktober och november och för första majs del under mars och april uppgår till minst 80 timmar.

8 § Förtroendeman

Förtroendemannen ska ges tillräckligt med tid för att han eller hon ska kunna sköta sitt uppdrag. För övrigt iakttas för förtroendemannens del tidigare praxis.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

24.3.2023

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR LAGERTERMINAL- OCH HAMNARBETSTAGARNA INOM SPEDITIONSBRANSCHEN

De undertecknade förbunden har avtalat om att förnya kollektivavtalet för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditorsbranschen enligt följande:

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden är 24.3.2023–28.2.2025. Därefter förlängs avtalet ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligen säger upp det senast två månader innan det går ut.

2. Lönejusteringar

2.1 Lönejusteringar år 2023

Allmänna förhöjningar

Lönerna höjs 1.4.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Lönerna höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Tabelllöner

Tabellönerna höjs 1.4.2023 och 1.9.2023 med den allmänna förhöjningens belopp. Månadstabellönerna avrundas från och med 1.4.2023 till närmaste hela euro.

2.2 Lönejusteringar 2024

Allmänna förhöjningar

Lönerna höjs 1.2.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Lönerna höjs 1.10.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,5 procent.

Tabelllöner

Tabellönerna höjs 1.2.2024 och 1.10.2024 med den allmänna förhöjningens belopp.

3. Ändringar av kollektivavtalstexten

3.1 10 § 3 punkten i kollektivavtalet Tillfälliga arbetstagare

- Protokollsanteckningen ändras så att den lyder enligt följande:

Protokollsanteckning 1:

Innan utomstående arbetskraft anlitas ska arbetsgivaren informera huvudförtroendemannen eller förtroendemannen så snart som möjligt. Informationen ska innehålla en med kollektivavtalet förenlig grund för att anlita utomstående arbetskraft och i mån av möjlighet en bedömning av hur länge behovet av utomstående arbetskraft varar och dess omfattning.

- En ny protokollsanteckning 2 läggs till enligt följande:

Protokollsanteckning 2:

Anlitandet av utomstående arbetskraft vid företaget kan vid behov granskas tillsammans med de lokala parterna och förbunden. Förbunden har i ärendet utarbetat en gemensam promemoria om förfarandesättet. Om man i denna granskning inte når enighet kan ärendet behandlas i den ordning som anges i kollektivavtalets 31 § "Avgörande av meningsskiljaktigheter".

3.2 Kollektivavtalets 19 § Lön för sjuktid och under moderskaps- och faderskapsledighet

- Bestämmelsens rubrik ändras så att den lyder:

19 § Lön för sjuktid och under graviditets- och föräldraledighet

- 19 § 9 punkten ändras så att den lyder enligt följande:

Till en födande arbetstagare vars anställningsförhållande före nedkomsten har fortgått i minst sex månader utan avbrott, betalas full lön för högst 40 vardagar under graviditetsledigheten.

Till en arbetstagare som uppfyller förutsättningarna i 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) och vars anställningsförhållande före barnets nedkomst eller i fråga om adoption före den dag barnet togs i vård har fortgått i minst sex månader utan avbrott, betalas full lön för de 22 första vardagarna av föräldraledigheten.

Protokollsanteckning 1:

Föräldraledighet enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen gäller födande föräldrar, icke-födande föräldrar och adoptivföräldrar. Med adoptivförälder avses en arbetstagare som adopterar ett barn under 7 år.

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna iakttas på de arbetstagare som till arbetsgivaren har anmält en ny graviditets- eller föräldraledighet efter att detta kollektivavtal trädde i kraft och för vilka de ändringar i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 följs.

Om en arbetstagare till arbetsgivaren har anmält graviditets- eller föräldraledigheten före det här kollektivavtalet trädde i kraft eller om man för arbetstagaren följer de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022, iakttas i anställningsförhållandet de kollektivavtalsbestämmelser om familjeledigheter som var i kraft 31.1.2023.

Protokollsanteckning 2:

Med anmälan avses den anmälningstid som avses i 4 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen. Graviditets- och föräldraledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast två månader före den planerade begynnelsepunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Helsingfors den 24 mars 2023

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund
AKT rf

Ismo Kokko

Jarkko Arpula

Lönetabeller i kollektivavtalet för lagerterminal- och hamnarbetstagarna inom speditionsbranschen 2023–2024

Lagerterminalarbetstagarnas löner

Tabelllöner som gäller vid löneförhöjningen eller
från och med början av närmaste därefter börjande lönebetalningsperiod
(€/mån.)

	1.4.2023	1.9.2023	1.2.2024	1.10.2024
0-3 år	2483	2520	2558	2596
3-5 år	2536	2574	2613	2652
5-7 år	2590	2629	2668	2708
7-10 år	2640	2680	2720	2761
10-12 år	2714	2755	2796	2838
12-15 år	2760	2801	2843	2886
över 15 år	2809	2851	2894	2937

Hamnarbetstagarnas löner

Tabelllöner som gäller vid löneförhöjningen eller
från och med början av närmaste därefter börjande lönebetalningsperiod
(€/h)

	1.4.2023	1.9.2023	1.2.2024	1.10.2024
0-3 år	15,62	15,85	16,09	16,33
3-5 år	15,95	16,19	16,43	16,68
5-7 år	16,29	16,53	16,78	17,03
7-10 år	16,60	16,86	17,11	17,36
10-12 år	17,07	17,33	17,58	17,85
12-15 år	17,36	17,62	17,88	18,15
över 15 år	17,67	17,93	18,20	18,47

Förkortning av arbetstiden för terminalarbetstagare inom speditorsbranschen

Protokoll över förhandlingarna som fördes på AAC:s kontor 1.5.1990 i ärendet som anges nedan:

Närvarande var företrädare för AAC:s Arbetsgivarförbundet för Specialbranscherna och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT.

1 §

Tillämpningsområde

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 80 timmar per perioder om två veckor eller 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att en arbetstagare har högst 30 vardagar semester och att hans eller hennes arbetstid högst förkortas av de förkortade perioder eller vardagar som nämns i avtalsförbundens kollektivavtal.

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

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

En arbetstagare som utför i genomsnitt 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka är inte deltidsanställd.

2 §

Intjänad ledighet

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

Antalet arbetstimmar under ett kalenderår är minst	Förkortning av arbetstiden
136	8 h d.v.s. 1 dag
271	16 h d.v.s. 2 dagar
407	24 h d.v.s. 3 dagar
543	32 h d.v.s. 4 dagar
678	40 h d.v.s. 5 dagar
814	48 h d.v.s. 6 dagar
950	56 h d.v.s. 7 dagar
1085	64 h d.v.s. 8 dagar
1221	72 h d.v.s. 9 dagar
1357	80 h d.v.s. 10 dagar
1492	88 h d.v.s. 11 dagar
1696	100 h d.v.s. 12,5 dagar

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

3 § Att ge ledighet

Lediga dagar som har intjänats på grund av arbetstidsförkortning utgående från punkt 2 ovan ges som hela dagar före utgången av det år som följer på intjäningsåret. Lediga dagar på grund av förkortning ges i en eller flera delar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer antingen i anslutning till semestern eller i samband med en annan ledig dag eller genom sammanslagning av lediga dagarna på grund av förkortning, i fall arbetsgivaren och arbetstagaren inte särskilt kommer överens om att ledigheten ges på ett annat sätt. En ledig dag motsvarar en förkortning på 8 timmar.

I fall en arbetstagare har tjänat in minst 10 lediga dagar ges de lediga dagarna så att de slås samman till två ledigheter på fem dagar.

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

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

Lediga dagar på grund av förkortning kan ges en arbetstagare innan de tjänas in, i fall arbetstagaren samtycker till det.

4 § Anmälan om tidpunkten för ledighet

Anmälan om tidpunkten för ledigheten ska ges arbetstagaren minst 2 veckor innan ledigheten ges.

5 § Ersättande av inkomstbortfall

Arbetstagarens månadslön sänks inte på grund av ledigheten. Ackord- och andra tillägg som varierar i fråga om storlek och som har intjänats under den ordinarie arbetstiden beaktas som medeltal för samma lönebetalningsperiod. I fall anställningsförhållandet avslutas innan förkortningen av den intjänade arbetstiden har genomförts, betalas en ersättning utgående från antalet intjänade lediga dagar i samband med slutlönen. Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledig tid får arbetsgivaren innehålla motsvarande summa från arbetstagarens slutlön.

6 § Ledighet som likställs med tid i arbete

Vid fastställandet av semesterns längd betraktas som jämställda med tid i arbetet även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har getts lediga dagar i enlighet med det här protokollet.

7 §

Detta protokoll har samma kraft och är lika förpliktande som kollektivavtalet.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, 6 vån.
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

John Stenbergs strand 6,
PB 313, 00530 Helsingfors
Tfn 09 613 110
www.akt.fi