

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.



Förbundet för Finsk Handel

Kollektivavtal
för chaufförer
inom
handelsbranschen

1.2.

31.1 ■

2017-2021

Förbundet för Finsk Handel
Södra kajen 10
PB 340, 00131 Helsingfors
Telefon (09) 172 850
Fax (09) 664 616
www.kauppa.fi

Namn och direktnummer finns på vår webbplats under punkten Kontaktuppgifter.

Kollektivavtal för chaufförer inom handelsbranschen

1.2.2017–31.1.2021

KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHAUFFÖRER INOM HANDELSBRANSCHEN

INNEHÅLL

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

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

| | |
|--|-----------|
| <i>Tidpunkt för utbetalning</i> | 24 |
| <i>Förutsättningar för utbetalning</i> | 25 |
| <i>Vårdledighet</i> | 25 |
| <i>Beväringstjänst</i> | 25 |
| <i>Avgång med pension</i> | 25 |
| 8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER | 26 |
| 17 § Särskilda bestämmelser | 26 |
| <i>Skyddsdräkt</i> | 26 |
| <i>Socialutrymmen</i> | 26 |
| <i>Penningförsändelser</i> | 26 |
| <i>Uppbörd av medlemsavgifter</i> | 26 |
| <i>Samling på arbetsplatsen</i> | 26 |
| <i>Reglementen</i> | 27 |
| <i>Grupplivförsäkring</i> | 27 |
| <i>Körkort, kompetensintyg, kompetenskort, förarkort</i> | 27 |
| 9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED | 28 |
| 18 § Förtroendeman | 28 |
| <i>Val av förtroendeman</i> | 28 |
| <i>Ersättning för inkomstbortfall</i> | 28 |
| <i>Befrielse från arbete</i> | 29 |
| 19 § Arbetarskyddsfullmäktig | 29 |
| 20 § Meningsskiljaktigheter | 29 |
| 21 § Arbetsfred och avtalsbrott | 29 |
| 10. ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL | 30 |
| 22 § Arbetsplatsspecifika avtal | 30 |
| 11. GILTIGHETSTID | 30 |
| 23 § Giltighetstid | 30 |
| PROTOKOLL | 31 |
| FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN | 31 |
| 1 § Tillämpningsområde | 31 |
| 2 § Förkortningsmodell | 31 |
| 3 § Förkortning i form av lediga dagar | 31 |
| <i>Intjänande</i> | 31 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Beviljande av lediga dagar.....</i> | 32 |
| <i>Frånvaro och semester.....</i> | 32 |
| <i>Anställningsförhållandets upphörande.....</i> | 32 |
| UTBILDNINGSAVTAL..... | 33 |
| 1 § Fackföreningsutbildning..... | 33 |
| <i>Utbildningsarbetsgrupp.....</i> | 33 |
| <i>Rätt att delta.....</i> | 33 |
| <i>Anmälningsskyldighet.....</i> | 33 |
| <i>Arbetarskyddsutbildning.....</i> | 34 |
| <i>Ersättningar.....</i> | 34 |
| <i>Övriga förmåner.....</i> | 34 |
| 2 § Gemensam utbildning..... | 34 |
| 3 § Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning..... | 35 |
| 4 § Giltighetstid..... | 36 |
| TABELLÖNER..... | 37 |

KOLLEKTIVAVTAL FÖR CHAUFFÖRER INOM HANDELSBRANSCHEN

1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Avtalets omfattning

1. Avtalet tillämpas vid Finsk Handels och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA:s medlemsföretag.
2. Avtalet gäller chaufförer som omfattas av arbetstidslagen (605/1996).
3. Det gällande utbildningsavtalet (s. 31) iakttas som en del av avtalet.
4. Som en del av avtalet iakttas följande gällande centralorganisationsavtal som är bindande för förbunden:
 - Allmänt avtal 1990
 - Samarbetsavtal 1990
 - Förtroendemannaavtal 1995
 - Avtal angående utvecklingen av personalbespisning 1976
 - Rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet 1975

2. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2 § Direktionsrätt, arbetsavtal och organisationsrätt

1. Arbetsgivaren leder och fördelar arbetet samt anställer och säger upp arbetstagare.
2. En arbetstagare som anställts för ett visst arbete är ändå tillfälligt skyldig att utföra andra arbeten, om hans eller hennes vanliga arbetsuppgifter inte finns eller om detta krävs av andra särskilda skäl.
3. Arbetsavtal ska i regel ingås skriftligen.

4. Organisationsrätten är okränkbar.

3 § Arbetsavtal för viss tid

1. Ett anställningsförhållande för viss tid upphör utan uppsägningstid.

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

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

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

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

4 § Upphörande av anställningsförhållande och permittering

Uppsägningstid

1. Uppsägningstiden från arbetsgivarens sida är:

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

2. Uppsägningstiden från arbetstagarens sida är:

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

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

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

Ersättningar

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

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

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

Permittering

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

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

3. ARBETSTID

5 § Arbetstid

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

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

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

4. Förkortning av den årliga arbetstiden bestäms enligt protokollet för arbetstidsförkortning (s. 29).

6 § Ledigheter

Ledig dag

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

Arbetstagaren har utöver den ledighet per vecka som avses i 31 § i arbetstidslagen ytterligare en ledig dag. Arbetsveckan har i genomsnitt 5 dagar.

Den lagstadgade utjämningsperioden kan förlängas om beviljandet av lediga dagar så kräver. Om detta ska avtalas lokalt och förbunden ska bekräfta avtalet.

Arbetstidsförkortning för söckenhelgvecka

2. Söckenhelger som förkortar arbetstiden:

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

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

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

En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden med 8 timmar.

Arbetstidsförkortningen genomförs genom att bevilja lediga dagar:

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

Man kan lokalt avtala om också andra tidpunkter för arbetstidsförkortningen. Om det finns en förtroendeman på arbetsplatsen, kan man avtala om detta med honom eller henne.

7 § Mertids-, övertids- och söndagsarbete

Mertidsarbete

1. För arbete som utförts mellan förkortad arbetstid och den längsta ordinarie arbetstiden som lagen tillåter betalas lön förhöjd med 50 procent eller ges motsvarande ledig tid.
2. För arbete under lediga dagar som beviljats för att förkorta arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 procent eller ges motsvarande ledig tid.

Övertidsarbete

3. Övertidsersättning fastställs i enlighet med 22 § i arbetstidslagen.

Söndagsarbete

4. Ersättning för söndagsarbete fastställs i enlighet med 33 § i arbetstidslagen.

4. LÖN

8 § Arbetslöner

Lönens storlek

1. Lönens storlek påverkas av:
 - arbetsuppgifter
 - tjänstgöringstid
 - tillägg
 - arbetsort.

Tjänstgöringstid

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

Avläggande av yrkesexamen i branschen räknas som 1 års tjänstgöringstid.

Tabellön

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

Tabellönerna finns på sidorna 35–36.

Tim- och dagslön

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

Dagslönen beräknas genom att dividera månadslönen med 21.

Tillfällig förflyttning

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

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

Traktor- och likbilschaufförer

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

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

Monteringskunnig chaufför

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

Löneutbetalning

9. Löneutbetalningsperioden får vara högst en månad.

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

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

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

Anmärkningar om grunderna för löneutbetalningen ska göras före följande löneutbetalning.

Utryckningspenning

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

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

9 § Tillägg

Kvälls- och nattillägg

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

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

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

Lokala avtal

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

Tillägg för ensamarbete

3. Lastbilschaufförer betalas ett tillägg för ensamarbete som fr.o.m. 1.9.2015 uppgår till 48 cent per timme om:

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

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

Tillägg för frys- och boskapstransport

4. Frys- och boskapsbilchaufförer betalas ett transporttillägg som fr.o.m. 1.9.2015 uppgår till 55 cent per timme.

När transporten främst gäller kroppar, som lastas och lossas för hand, betalas ett tillägg fr.o.m. 1.9.2015 uppgår till 55 cent per timme.

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

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

5. RESEKOSTNADER

10 § Dagtraktamenten

Partiellt dagtraktamente i Finland

1. En arbetstagare betalas partiellt dagtraktamente i Finland om:

- han eller hon på grund av arbetet inte kan inta måltid på stationeringsorten på 10 timmar och
- arbetsgivaren inte ordnar bespisning.

Det partiella dagtraktamentet uppgår till 17,20 euro (år 2017) för varje full 10-timmarsperiod.

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

Övernattningspenning i Finland

2. Arbetstagaren betalas övernattningspenning i Finland (utöver partiellt dagtraktamente i Finland) om:

- han eller hon övernattar utanför sin hemort
- och arbetsgivaren inte ordnar en gratis bostad.

Övernattningspenningen är 38,40 euro (år 2017).

Utlandsdagtraktamente och -matpenning

3. När arbetstagaren arbetar utomlands betalas ett utlandsdagtraktamente på 56,60 euro per dygn (år 2017) och 60,60 euro per dygn (år 2017) utanför Europa.

Om arbetstagaren har en kostnadsfri bil till sitt förfogande men inte kostnadsfria måltider, betalas endast matpenning på 32,30 euro per dygn (år 2017).

När arbetet utöver ett helt dygn varar minst 10 timmar, betalas halva matpenningen dvs. 16,15 euro per dygn (år 2017). När arbetsgivaren ordnar kostnadsfria måltider betalas ingen matpenning.

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

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

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

6. FRÅNVARO

11 § Sjukdom

Förutsättningar för lönebetalning

1. Lön betalas om:

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

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

2. Arbetstagaren ska utan dröjsmål anmäla frånvaro och, om möjligt, hur länge den varar. Om arbetstagaren försummar att omedelbart informera om frånvaron antingen medvetet eller av slarv, börjar skyldigheten att betala lön när meddelande ges. På begäran ska arbetstagaren utan dröjsmål förete läkarintyg över sin arbetsoförmåga eller någon annan av arbetsgivaren godkänd utredning över arbetsoförmågan.

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

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

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

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

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

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

Förfarande med egen anmälan

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

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

Avtalet kan gälla arbetstagarens egen sjukfrånvaro i högst tre kalenderdagar.

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

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

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

Löneutbetalning

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

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

Lön betalas för de arbetsdagar som ingår i sjukperioden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Om sjukdomen återkommer

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

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

Karantän

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

12 § Tillfällig frånvaro

Plötslig sjukdom i familjen

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

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

För att lön ska betalas förutsätts att

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

Lön till någon annan än till en ensamförsörjare betalas, om

- den andra vårdnadshavaren,
- vårdnadshavarens make, maka eller sambo eller
- barnets vårdnadshavare som inte bor med barnet i samma hushåll,

på grund av förvärvsarbete, arbetstid, avstånd, militärtjänstgöring eller repetitionsövningar inte har möjlighet att ordna vård eller själv vårda barnet. En utredning över förhinder ska lämnas in.

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

Vigsel och bemärkelsedag

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

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

Dödsfall och begravning

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

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

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

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

Frånvaron minskar inte lönen.

Uppbåd och repetitionsövningar

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

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

Samhällelig verksamhet

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

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

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

Semesterförmåner

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

Svårt sjukt barn

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

13 § Läkarundersökningar

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

a. Konstaterande av sjukdom

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

b. Plötslig tandsjukdom

För tiden för vårdåtgärder för en plötslig tandsjukdom om:

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

c. Graviditet

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

d. Lagstadgade kontroller och undersökningar

När arbetstagaren genomgår:

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

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

14 § Barnets födelse

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

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

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

Förutsättningen för betalningen är att:

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

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

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

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

3. Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Anmälningstider

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

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

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

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

Betalning av semesterlön

3. Semesterlön betalas innan semestern börjar.

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

Flytt av semester

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

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

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

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

16 § Semesterpremie

Storlek

1. Semesterpremien utgör 50 procent av den lagstadgade semesterlönen.

Tidpunkt för utbetalning

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

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

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

Förutsättningar för utbetalning

5. Arbetstagaren betalas semesterpremie:

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

Arbetstagaren betalas också semesterpremie:

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

Vårdledighet

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

Om arbetstagaren inte genast återvänder till arbetet efter vårdledigheten, kan en semesterpremie som redan betalats återkrävas.

Beväringstjänst

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

Avgång med pension

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

8. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Särskilda bestämmelser

Skyddsdräkt

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

och fr.o.m. 1.9.2015 till 9,20 euro per månad.

Socialutrymmen

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

Penningförsändelser

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

Uppbörd av medlemsavgifter

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

Samling på arbetsplatsen

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

- mötet avtalas med arbetsgivaren tre dagar på förhand, om möjligt
- arbetsgivaren anvisar en lämplig mötesplats

- arrangören svarar för ordning och reda i möteslokalerna.

Arrangören har rätt att bjuda in förbundets företrädare till möten.

Reglementen

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

Grupplivförsäkring

7. Arbetsgivaren tecknar en grupplivförsäkring för arbetstagaren.

Körkort, kompetensintyg, kompetenskort, förarkort

8. Arbetsgivaren betalar hälften av kostnaderna för förnyande av körkort som förutsätts enligt lag, förutsatt att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått utan avbrott i 5 år och att arbetstagaren behöver körkort i sina arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren står för alla kostnader för anskaffning och förnyande av kompetensintyg och -kort som denne kräver av arbetstagaren för utförandet av arbetsuppgifter samt för kostnaderna för anteckning om yrkeskompetens som görs i körkortet efter genomförd fortbildning enligt direktivet om grundläggande kompetens och fortbildning för förare (2003/59/EG) för en sådan arbetstagare som behöver nämnda kompetens i sitt anställningsförhållande.

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

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

anteckningarna. Arbetsgivaren får kvitta fordringen från arbetstagarens slutlön.

9. FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED

18 § Förtroendeman

Val av förtroendeman

1. Arbetstagare som omfattas av detta avtal kan utse en förtroendeman bland sig.

2. Arbetsgivaren ska skriftligen underrättas om valet.

Ersättning för inkomstbortfall

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

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

Förtroendemannen betalas förtroendemannersättning för skötseln av förtroendeuppdrag på basis av antalet arbetstagare som hör till hans eller hennes verksamhetsområde fr.o.m. 1.4.2012 enligt följande:

| Antal arbetstagare | Ersättning euro/mån. |
|--------------------|----------------------|
| under 10 | 23 |
| 10-19 | 28 |
| 20-29 | 34 |
| 30-39 | 38 |
| 40-50 | 43 |
| över 50 | 48 |

Befrielse från arbete

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

19 § Arbetarskyddsfullmäktig

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

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

20 § Meningsskiljaktigheter

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

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

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

21 § Arbetsfred och avtalsbrott

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

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

10. ARBETSPLATSSPECIFIKA AVTAL

22 § Arbetsplatsspecifika avtal

1. Vid arbetsplatsspecifika avtal:

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

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

11. GILTIGHETSTID

23 § Giltighetstid

1. Avtalet gäller under tiden 1.2.2017–31.1.2021. Avtalsperiodens sista år 1.2.2020–31.1.2021 kan sägas upp av vardera parten senast den 30 november 2019, varpå de löneförhöjningar som parterna kommit överens om och som träder i kraft den 1 februari 2020 eller därefter förfaller.

2. Efter den 31 januari 2021 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp senast en månad innan det löper ut.

PROTOKOLL

FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

1 § Tillämpningsområde

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

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

2. Arbetstidsförkortningen minskas med på avtal eller praxis baserad:

- årligen regelbundet återkommande ledighet som förkortar arbetstiden
- semester som tjänas in med mer än 2,5 dagar per kvalifikationsmånad och som förkortar arbetstiden.

2 § Förkortningsmodell

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

3 § Förkortning i form av lediga dagar

Intjänande

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

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

För beskattningen av arbetsdagar räknas som dagar:

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

Beviljande av lediga dagar

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

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

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

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

Frånvaro och semester

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

Anställningsförhållandets upphörande

6. När anställningsförhållandet upphör iakttas följande:

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

UTBILDNINGSAVTAL

1 § Fackföreningsutbildning

Utbildningsarbetsgrupp

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

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

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

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

4. Arbetsgruppen kan följa med undervisningen på kurserna.

Rätt att delta

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

6. Personalens företrädare kan delta

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

Anmälningsskyldighet

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

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

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

Arbetarskyddsutbildning

9. Förbundets arbetarskyddsutbildning ska i första hand ges arbetarskyddsfullmäktige.

Ersättningar

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

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

12. Inkomstbortfallet ersätts i enlighet med arbetstagarens grundlön.

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

Månadsbaserade tillägg ersätts.

Övriga förmåner

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

2 § Gemensam utbildning

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

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

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

3 § Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning

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

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

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

4. Resekostnaderna ersätts enligt det förmånligaste färdstättet.

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

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

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

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren innan det gått 4 månader från att utbildningen gavs, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren den lön som betalats till honom eller henne under utbildningstiden och de kostnader som uppkommit på grund av utbildningen i sin helhet.

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

4 § Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare med 3 månaders uppsägningstid.

TABELLÖNER

| Månadslöner för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 1.3.2016 | | |
|---|---|-------------------|
| | Ort | |
| | Helsingfors Esbo Grankulla Vanda | Övriga Finland |
| Personbils- och paketbilsförare | | |
| Mindre än 4 år i branschen | 2052 | 1919 |
| 4-8 år | 2119 | 1981 |
| 8-10 år | 2190 | 2048 |
| Över 10 år | 2241 | 2095 |
| Lastbilsförare | | |
| mindre än 4 år | 2129 | 1991 |
| 4-8 år | 2205 | 2062 |
| 8-10 år | 2281 | 2133 |
| Över 10 år | 2332 | 2180 |
| Förare av bil med påhängsvagn | | |
| mindre än 4 år | 2162 | 2022 |
| 4-8 år | 2234 | 2089 |
| 8-10 år | 2311 | 2161 |
| Över 10 år | 2357 | 2204 |
| Förare av bil med släpvagn | | |
| mindre än 4 år | 2189 | 2047 |
| 4-8 år | 2263 | 2116 |
| 8-10 år | 2340 | 2188 |
| Över 10 år | 2386 | 2231 |
| Hjälpkarl | | |
| mindre än 4 år | 1974 | 1846 |
| över 4 år | 2037 | 1905 |

Lönen för två veckor för chaufförer inom handelsbranschen fr.o.m. 1.3.2016

| | Ort | |
|--|---|-------------------|
| | Helsingfors Esbo Grankulla Vanda | Övriga Finland |
| Personbils- och paketbilsförare | | |
| Mindre än 4 år i branschen | 947 | 886 |
| 4-8 år | 978 | 914 |
| 8-10 år | 1011 | 945 |
| Över 10 år | 1034 | 967 |
| Lastbilsförare | | |
| mindre än 4 år | 983 | 919 |
| 4-8 år | 1018 | 952 |
| 8-10 år | 1053 | 985 |
| Över 10 år | 1076 | 1006 |
| Förare av bil med påhängsvagn | | |
| mindre än 4 år | 998 | 933 |
| 4-8 år | 1031 | 964 |
| 8-10 år | 1067 | 997 |
| Över 10 år | 1088 | 1017 |
| Förare av bil med släpvagn | | |
| mindre än 4 år | 1010 | 945 |
| 4-8 år | 1045 | 977 |
| 8-10 år | 1080 | 1010 |
| Över 10 år | 1101 | 1030 |
| Hjälpkarl | | |
| mindre än 4 år | 911 | 852 |
| över 4 år | 940 | 879 |

Eftertryck förbjudes

