

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 HANDEL OCH
VERKSTADSVERKSAMHET INOM
BILBRANSCHEN
2022-2024

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF
INDUSTRIFACKET RF

www.autokauppakorjaamo.fi

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	4
KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN 2022–2024	10
TILLÄMPANDE OCH ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	11
1 § Tillämpningsområde	11
2 § Bilbranschens allmänna avtal	11
3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet	12
4 § Arbetsfredsförpliktelse	12
5 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning	12
§ 6 Grupplivförsäkring	13
7 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar	13
8 § Lokala avtal	13
9 § Arbetstidsbank	16
10 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter	16
11 § Giltighetstid	17
BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR	19
I ALLMÄNT	19
1 § Tillämpningsområde	19
2 § Bilbranschens allmänna avtal	19
3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet	19
4 § Arbetsfredsförpliktelse	19
5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande	19
5a § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning inom bilbranschen	21
II ARBETSLÖNER	22
6 § Lönesystem	22
7 § Bestämning av arbetshelheternas svårighetsgrad	22
8 § Arbetstagarens lön	23
9 § Löneformer	28
10 § Miljötillägg	31
10a § Tjänsteårstillägg	32
11 § Genomsnittlig timförtjänst	33
III ARBETSTID	35
12 § Den ordinarie arbetstidens längd	35
13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under ledighet per vecka	39
14 § Utryckningsarbete och beredskap	42
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	43
15 § Ersättningar för resor med anknytning till arbetet	43
16 § Söckenhelg ersättning	47
17 § Övriga ersättningar och förmåner	48
V ARBETARSKYDD	49
18 § Säkerhet i arbetet	49
VI SOCIALA BESTÄMMELSER	54
19 § Lön för sjukdomstid	54
19 a § Ersättande arbete	60
19 b § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet	60
19 c § Tillfällig frånvaro	61
20 § Läkareundersökningar	61
§ 21 Grupplivförsäkring	65
22 § Semester	65

VII SPECIELLA BESTÄMMELSER	68
23 § Lönebetalning	68
24 § Innehåll av medlemsavgifter för fackföreningar	69
25 § Utbildningsverksamhet	69
26 § Förtroendemän	69
27 § Meningsskiljaktigheter och hur de avgörs	69
28 § Lokala avtal	69
LS 2000 BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHEN	70
BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR	73
ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR	73
1 § Tillämpningsområde	73
2 § Bilbranschens allmänna avtal	73
3 § Anställning	73
4 § Anställningsförhållande	73
5 § Arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter	74
6 § Avslutande av anställningsförhållande	74
7 § Arbetstid	75
8 § Lön för sjukdomstid	81
9 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet	83
10 § Läkarundersökningar	84
11 § Tillfällig frånvaro	86
12 § Reservövningar	87
13 § Reseersättningar	87
14 § Semester	88
§ 15 Grupplivförsäkring	89
16 § Arbetskläder	89
17 § Uppbärande av medlemsavgift	90
18 § Vissa förmåner	90
ALLMÄNNA LÖNEVILLKOR	90
19 § Tillämpningsområde	90
20 § Dyrortsklassificering	90
21 § Lönetabeller	90
22 § Hänsyn till erfarenhet och utbildning	90
23 § Yrkesexamen	91
24 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning	92
25 § Prestationslön	92
26 § Obligatorisk arbetspraktik	92
27 § Uppgiftsspecifikt/personligt tillägg	92
28 § Språktillägg	92
29 § Kvalifikationsgruppering	93
30 § Minimilönetabeller	94
FÖRESKRIFTER OM KOLLEKTIVAVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH TILLÄMPNING ...	94
31 § Avtalets ikraftträdande	94
32 § Lokala avtal	94
33 § Bilageprotokoll	94
34 § Höjning av lönerna	94
35 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter	94
36 § Avtalets giltighetstid	94
KVALIFIKATIONSGRUPPERING I-II FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN	96
KVALIFIKATIONSGRUPPERING I-II FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN	97
MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN 1.3.2022	98
MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN 1.3.2023	99
KVALIFIKATIONSGRUPPERING AV KONTORSARBETE A-B	100

KVALIFIKATIONSGRUPPERING AV KONTORSARBETE C-E	101
MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA 1.3.2022	102
MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA 1.3.2023	103
PROTOKOLL RÖRANDE BIL- OCH MASKINFÖRSÄLJARE	104
1 § Bil- och maskinförsäljares anställning	104
2 § Mål för bil- och maskinförsäljare	104
3 § Provisionslön	105
4 § Garanterad årlig inkomst för bil- och maskinförsäljare med provisionslön	105
5 § Bil- och maskinförsäljares anställningstrygghet	105
6 § Arbetstiden för bil- och maskinförsäljare med provisionslön	107
7 § Medelinkomst	110
8 § Lön för sjukdomstid	110
9 § Lönebetalning och lediga dagar	110
10 § Ersättning för inkomstbortfall under utbildning	110
11 § Yrkesexamen	111
12 § Läroavtalsstuderande	111
AVVIKANDE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER VID EN ARBETSTID PÅ 40 TIMMAR I	
VECKAN I KOLLEKTIVAVTALET FÖR BIL- OCH MASKINHANDELN	112
DIVISORER FÖR MÅNADSLÖNER	114
ALLMÄNNA AVTAL INOM BILBRANSCHEN	115
ALLMÄNT AVTAL FÖR BILBRANSCHEN	116
STATISTIKAVTAL FÖR BILBRANSCHEN	118
UTTAGNING AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER INOM BILBRANSCHEN	119
SAMARBETSAVTAL	121
UTBILDNINGSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN	128
ARBETARSKYDDSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN	130
FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR BILBRANSCHENS HANDELS- OCH	
VERKSTADSVERKSAMHET	139
ARBETSDAGARNA PER MÅNAD UNDER KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET	149

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tid 07.1.2022

Plats Bilbranschens Centralförbunds kontor

Närvarande **Bilbranschens Centralförbund rf** **Industrifacket rf**

Pekka Rissa
Merja Hokkanen
Harri Saastamoinen

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Anu Luhtanen
Harri Valkonen
Sandra Roos
Arto Tolonen
Kari Oikola
Jere Lehto
Raimo Riima
Mari Tuomaala
Mika Lindblad

1 § UNDERTECKNANDE AV KOLLEKTIVAVTALET

De undertecknade förbunden har kommit överens om att förbunden genom detta protokoll undertecknar kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen enligt det förhandlingsresultat som uppnåddes **6.1.2022**. Kollektivavtalet träder i kraft **7.1.2022**.

2 § KOLLEKTIVAVTALETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

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

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

Tillämpningsområdet för Bil- och maskinhandelns kollektivavtal

Tillämpningsområde

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

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

Avtalet tillämpas inte på personer som utför reservdelsarbete.

Bil- och maskinhandelns kollektivavtal

Tillämpningsområde

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

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

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

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

1.4 Till branschen hörande servicearbete.

1.5 Kontorsarbete som anknyter till försäljning eller verkstadsverksamhet.

1.6 Biluthyrning i samband med bilaffärer.

1.7 Kollektivavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen omfattar även kontorsarbete i medlemsförbunden Bilbranschens Centralförbund rf **Autoalan Palvelutuottajat ry:s** och Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry.

Protokollsanteckning 1:

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

Protokollsanteckning 2:

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

Protokollsanteckning 3:

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

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

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

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

3 § LÖNEJUSTERINGAR

Arbetstagarnas och tjänstemännens personliga tim- och månadslöner höjs **1.3.2022** och **1.3.2023** i enlighet med den här löneuppgörelsen. Miljö- och arbetstidstilläggen i kollektivavtalet höjs på det sätt som man kommit överens om i löneuppgörelsen.

År 2022

Arbetstagarnas och tjänstemännens personliga tim- och månadslöner höjs fr.o.m. **1.3.2022** med en allmän förhöjning på **2 %**.

Från och med samma tidpunkt höjs minimilönerna med **2 %**.

Lönerna för unga arbetstagare, praktikanter och läroavtalsstuderande höjs i motsvarande mån.

Medeltiminkomsten som gäller **1.4.2022** höjs från och med den tidpunkten med **2 %**.

Garantilönen för bilförsäljare med provisionslön uppgår från och med samma tidpunkt och under hela avtalsperioden till **1 636** euro.

Grundlönen för bilförsäljare med provisionslön höjs från och med samma tidpunkt med **92 euro**.

Miljö- och arbetstidstilläggen höjs med **3,5 %**. Höjningen täcker hela avtalsperioden.

Månadsersättningarna som ingår i förtroendemannaavtalet och arbetarskyddsavtalet för bilbranschen höjs från och med samma tidpunkt med **3,5 %**. Højningen täcker hela avtalsperioden.

År 2023

Arbetstagarnas och tjänstemännens personliga tim- och månadslöner höjs fr.o.m. **1.3.2023** med en allmän förhöjning på **1,5 %**.

Från och med samma tidpunkt höjs minimilönerna med **1,5 %**.

Lönerna för unga arbetstagare, praktikanter och läroavtalsstuderande höjs i motsvarande mån.

Medeltiminkomsten som gäller **1.4.2023** höjs från och med den tidpunkten med **1,5 %**.

Grundlönen för bilförsäljare med provisionslön höjs från och med samma tidpunkt med ett eurobelopp som fås från medelinkomsten enligt statistiken om tjänstemän från oktober 2022 enligt ovanstående procent.

Engångsersättning för förlängning av avtalsperioden

Vid förlängning av avtalsperioden med fyra månader betalar arbetsgivaren en engångsersättning på **150 euro i samband med löneutbetalningen i december 2023** till de arbetstagare vars avtal gäller fram till den 1 december 2023.

4 § ARBETSGRUPPER MELLAN FÖRBUNDEN

Främjande av välbefinnande i arbetet

De undertecknade förbunden tillsätter tillsammans med Fackförbundet Pro rf en arbetsgrupp med uppgift att under avtalsperioden producera material och utbildning för att främja välbefinnande i arbetet på arbetsplatser och vid företag inom bil- och maskinbranscherna.

Yrkesutbildning på arbetsplatserna

Förbundet tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden ska utreda frågor med anknytning till arbets- och arbetsplatshandledningen i samband med inläring i arbetet som hör till yrkesutbildning på andra stadiet.

Förbundens gemensamma arbetsbeskrivningsmodeller för Lönestruktur 2000-systemet

Förbundens gemensamma arbetsgrupp för lönesystemet fortsätter sitt arbete med att uppdatera och utveckla Lönestruktur 2000-systemet samt att följa vilka effekter införandet av de förnyade arbetsbeskrivningarna har och avtala om eventuella åtgärder i synnerhet gällande arbete på tung materiel.

Utbildningsarbetsgrupp

Förbundens gemensamma utbildningsarbetsgrupp fortsätter sin verksamhet med anknytning till fackföreningsutbildningen.

Förnyelse av lönesystemet

Förbunden fortsätter arbetet med att förnya lönesystemet för reservdels-, lager- och servicearbeten.

Förnyelse av förtroendemannaavtalet

Fackföreningarna kommer att tillsätta en arbetsgrupp för att undersöka hur man kan utveckla ett system med förtroendemän inom företag med flera verksamhetsställen.

5 § FÖRNYELSE AV BESTÄMMELSERNA OM FAMILJELEDIGHET I KOLLEKTIVAVTALET

Lagändringen i samband med familjeledighetsreformen träder i kraft i mitten av kollektivavtalsperioden från och med den 1 augusti 2022. Enligt regeringens förslag kräver lagändringarna också ändringar i kollektivavtalens bestämmelser om familjeledighet.

Kollektivavtalsparterna har i underteckningsprotokollet till det här kollektivavtalet kommit överens om hur de nuvarande bestämmelserna om lön för moderskaps- och faderskapsledighet ska tillämpas efter att den nya lagstiftningen om familjeledighet har trätt i kraft. Denna gemensamma tolkning kommer att gälla under en så kallad övergångsperiod, det vill säga tills parterna har nått samförstånd om förnyelsen av bestämmelserna om familjeledighet så att de motsvarar den nya lagstiftningen.

Bestämmelsen om lön för moderskaps- och faderskapsledighet skulle då tillämpas under en övergångsperiod genom att en arbetstagare har rätt till lön under graviditetsledighet och föräldraledighet för sammanlagt minst motsvarande samma tidsperiod som hon hade fått lön för moderskapsledighet.

Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet skulle å sin sida tillämpas genom att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön under föräldraledighet minst för motsvarande tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet. Villkoren för utbetalning av söckenhelg ersättning behålls enligt samma skrivelse som nu.

Parterna i kollektivavtalet kom överens om att förnya bestämmelserna om familjeledighet under avtalsperioden som en del av de fortlöpande förhandlingarna, varvid termer och bestämmelser som tas bort från lagstiftningen kommer att ändras så att de återspeglar lagens syfte.

6 § AVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH AVTALSPERIOD

Detta kollektivavtal gäller fr.o.m. 07.1.2022 fram till 31.03.2024 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någondera avtalsparten senast två (2) månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.

7 § JUSTERING AV PROTOKOLLET

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

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

Pekka Rissa

Jyrki Virtanen

Merja Hokkanen

Toni Laiho

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HANDEL OCH VERKSTADSVERKSAMHET INOM BILBRANSCHEN 2022–2024

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

www.autokauppakorjaamo.fi

TILLÄMPANDE OCH ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

1. Detta avtal, med nedan angivna undantag, gäller anställningsförhållandena för anställda hos medlemsföretag i Bilbranschens Centraförbund rf och i dess medlemsförbund (Autoalan Palveluntuottajat ry och Autoalan Ruosteenestoliikkeiden Keskusliitto ry) enligt följande.
2. Bestämmelserna i detta kollektivavtals del A tillämpas på anställningsförhållanden för arbetstagare i bil- och maskinverkstäder samt på anställningsförhållanden för anställda vilkas arbete omfattar utrustande, istandsättning och tvättning av bilar och maskiner till salu. Däremot tillämpas bestämmelserna inte på arbetstagare i reservdelsarbete.
3. Bestämmelserna i detta kollektivavtals del B tillämpas på arbetstagare som arbetar inom handeln med bilar och maskiner och inom därtill ansluten uthyrnings- och finansieringsverksamhet samt arbetstagare som utför reservdels- och lagerarbeten och kontors- och servicearbeten i bilaffärer.
4. Detta kollektivavtal gäller inte anställda i ledande ställning, såsom kontors-, försäljnings- och reservdelschefer och med dessa jämförbara anställda som den största delen av sin arbetstid utför annat arbete än det som utförs av arbetstagarna under deras ledning. Detta kollektivavtal gäller inte heller personer i ledande ställning som självständigt kan anställa och säga upp arbetstagare och som i företagen verkar som arbetsgivarpartens förhandlare vid tolkning av detta kollektivavtal.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

2 § Bilbranschens allmänna avtal

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

- Bilbranschens allmänna avtal 13.1.2020
- Bilbranschens samarbetsavtal 13.1.2020
- Utbildningsavtal för bilbranschen **7.1.2022**
- Arbetarskyddsavtal för bilbranschen **7.1.2022**
- Bilbranschens statistikavtal 13.1.2020
- Förtroendemannaavtal för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen **7.1.2022**
- Instruktioner för uppbörd av medlemsavgifter för bilbranschens fackförbund 13.1.2020

3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet

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

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

4 § Arbetsfredsförpliktelse

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

5 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning

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

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

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

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

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING (inte en del av kollektivavtalet):

Ett arbetsavtal i anslutning till en läroavtalsutbildning (lagen om yrkesutbildning (2017/531)) kan ingås i enlighet med 13 kap. 6 § 4 mom. i arbetsavtalslagen, trots skyldigheten att erbjuda merarbete eller arbetsgivarens återanställningsskyldighet.

Läroavtalsutbildning är en yrkesutbildning som bygger på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som huvudsakligen sker på arbetsplatsen. Lärandet stöds av teoretiska studier på läroanstalter. Utbildningen genomförs vanligtvis i ett anställningsförhållande och lärlingen får lön för lärlingar med läroavtal. Ett läroavtalsförhållande kan ingås med en lärling som avlägger grundläggande yrkesexamen i en situation då företaget har anställda som omfattas av återanställningsskyldighet eller skyldighet att erbjuda merarbete till en deltidsanställd arbetstagare.

§ 6 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt avtalet mellan centralorganisationerna.

7 § Innehållning av medlemsavgifter för fackföreningar

1. Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt till det, medlemsavgifter till ett sådant fackförbund som är part i detta kollektivavtal och överför dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som anvisats av respektive förbund. Innehållningen verkställs på det sätt som särskilt nämns i de uttagningsanvisningar som undertecknats av förbunden 13.1.2020. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

8 § Lokala avtal

Med lokala avtal menas avtal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Förteckning över frågor som kan avtalas lokalt:

Bil- och maskinverkstadsbranschen

- beräkningsgrunderna för prestationsavlönat arbete (9 §)
- betalningssätt för tjänsteårstillägget (10 §)
- maximilängden på avvikande arbetstider (12 §)
- utjämningsperiodens längd
- lönebetalning för avvikande arbetstider
- början av arbetsdygn och arbetsvecka
- vilotiden för arbetstiden per dygn
- ändring av arbetstidsschema
- utförande av nattarbete
- längden på granskningsperioden för den maximala arbetstiden (13 §)
- ersättning för veckovila pengar/ledighet (13 §)
- principerna vad gäller inkvartering och måltidsersättningar (15 §)
- arbeten som utförs i terräng (18 §)
- periodiseringen av semesterlönen (22 §)
- betalningstidpunkt för semesterpremien (22 §)

Bil- och maskinhandelsbranschen

- längden på granskningsperioden för den maximala arbetstiden, 7 § 5.5 punkten
- beredskap, 7 §, 15.4 punkten
- betalningstidpunkt för semesterlönen, 14 §, tionde punkten
- betalning av semesterpremie, 14 §, sjunde punkten, tillämpningsanvisning 1
- uttryckningsbetonat arbete, 7 §, 15.5 punkten
- förkortande av vilotiden per dygn, 7 §, 7.1 punkten
- iakttagande av den tidigare överenskomna modellen för förtroendemannaavtalet (förtroendemannaavtalet 3 §, sjätte punkten)

PROTOKOLL RÖRANDE BIL- OCH MASKINFÖRSÄLJARE

- förkortande av vilotiden per dygn, 6 §, 4.1 punkten
- längden på granskningsperioden för den maximala arbetstiden, 6 § 7.6 punkten

Bilbranschens allmänna avtal

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

8 a § Färdigheter att ingå lokala avtal och uppföljning av avtal

Lokala avtal förutsätter av båda parterna kunskaper som har med bland annat kännedom om kollektivavtal, förhandlingskompetens, företagsekonomi och utveckling av produktions- och serviceverksamhet att göra. Det är viktigt att identifiera de utvecklingsobjekt som förbättrar de lokala avtalens kvalitet och vidta målinriktade åtgärder för att rätta till dem.

Arten av de frågor som man ska förhandla om och arbetsplatsens storlek kan föranleda att även andra personer på arbetsplatsen deltar utöver huvudförhandlarna i de lokala avtalen som experter. Innan förhandlingarna inleds ska man komma överens om att parternas förhandlingsgrupper är lika stora.

Lokala avtal är en central del av systemet för fastställande av kollektivavtal och därför ska man se till att avtalen finns till påseende på arbetsplatsen på behörigt sätt. För att lokala avtal ska fungera måste de följas upp och uppdateras regelbundet.

En arbetsgrupp för att främja utvecklingen av den lokala avtalsverksamheten kan inrättas på arbetsplatsen, som parterna utser lika många representanter till.

Det skulle ligga i arbetsgivarnas och arbetstagarnas intresse att med jämna mellanrum utbilda representanter från båda parter i en utbildning för "körkort i lokala avtal" som förbunden gemensamt kommer överens om. Utbildningen förbereds gemensamt av förbunden och ingår i ett utbildningsavtal.

8 b § För att minska sjukfrånvaron rekommenderar förbunden att ett förfarande med egen anmälan införs

För att minska sjukfrånvaron kan ett förfarande med egen anmälan införas.

Förbunden rekommenderar att man inför ett förfarande med egen anmälan för frånvaro på upp till tre dygn. Förfarandet med egen anmälan tillämpas på arbetstagarens egen sjukfrånvaro och oundviklig tillfällig ledighet för ordnande av vård eller för vård av plötsligt insjuknat barn.

Vid införandet av förfarandet med egen anmälan ska arbetsgivaren åtminstone ge anvisningar om följande saker:

- vilka som berörs av verksamhetsmodellen
- vem anmälan görs till
- på vilket sätt anmälan går till
- hur anmälan registreras
- Hur man ska agera om sjukdomen fortsätter
- eventuella begränsningar i antalet godkända frånvarotillfällen
- arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren till en kontroll hos en (företags)läkare,

9 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system där arbetstagaren kan spara arbetstid i en arbetstidsbank och ta en motsvarande ledighet på det sätt som man kommit överens om i ett separat avtal om arbetstidsbank. Grundtanken bakom arbetstidsbanken är att öka flexibilitet på arbetsplatserna och därigenom arbetshälsan och produktiviteten.

I bruktagandet av arbetstidsbanken sker genom lokalt avtal på det sätt som avtalats i bestämmelserna om lokala avtal i detta kollektivavtal. Då man avtalar om arbetstidsbanken ska man avtala åtminstone om följande saker:

- Vem kan vara med i arbetstidsbanken.
- I arbetstidsbanken sparas tid och tid lånas ut från den.
- Vilka är saldogränserna, det vill säga insättningarnas och utlåningarnas högsta belopp.
- Principerna för att ta ut ledighet ur banken, det vill säga använda arbetstidsbanken.
- Lön för ledighet uttagen ur arbetstidsbanken.
- Hur arbetsoförmåga påverkar ledighet uttagen ur arbetstidsbanken.
- Effekterna av att arbetsavtalet upphör.
- Uppsägning av avtalet om arbetstidsbank.
- Specialsituationer.

Under tiden arbetstidsbanken används är det viktigt att arbetsgivaren och förtroendemannen årligen följer upp hur avtalet om arbetstidsbank efterlevs. I samband med uppföljningen granskas de genomsnittliga antalen plus- och minustimmar samt de genomsnittliga utfallen av ledigheterna.

Förbunden har avtalat om gemensamma anvisningar för arbetstidsbanken, som finns på förbundens gemensamma webbplats www.autokauppakorjaamo.fi.

10 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter

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

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

2. Frågor beträffande arbetstagarens lönesättning och arbetsvillkor förhandlas först direkt mellan arbetstagaren och hans/hennes chef. Om arbetstagaren inte har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandling mellan huvudförtroendemannen och arbetsgivarens representant.

PROTOKOLLSANTECKNING:

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

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

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

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

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

11 § Giltighetstid

Detta avtal gäller fr.o.m. **7.1.2022** fram till **31.3.2024** och förlängs även därefter med ett år i sänder om inte någondera parten senast två (2) månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.

Helsingfors den 7 januari 2022

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

Pekka Rissa

Jyrki Virtanen

Merja Hokkanen

Toni Laiho

**BIL- OCH
MASKINVERKSTADSBRANSCHENS
ARBETSVILLKOR**

DEL A

BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHENS ARBETSVILLKOR

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Arbetsvillkoren i den här delen tillämpas på anställningsförhållandena för arbetstagare som anges i punkterna 1 och 2 i bestämmelsen om kollektivavtalets tillämpningsområde.

2 § Bilbranschens allmänna avtal

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

3 § Avtalets bindande verkan och skyldighet att iaktta avtalet

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

4 § Arbetsfredsförpliktelse

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

5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande

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

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

*Modell
arbetsavtal*

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

PROTOKOLLSANTECKNING:

Arbetsgivaren ska senast före utgången av den första lönebetalningsperioden ge en arbetstagare vars anställningsförhållande gäller tills vidare eller en viss tid som överstiger en månad skriftlig information om de villkor som ska iakttas i anställningsförhållandet, i enlighet med 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Mom. 3. Uppsägningstider

Uppsägningstid

Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska följande uppsägningstider iakttas:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

Högst 1 år	2 veckor
Över ett år men högst 4 år	1 månad
Över 4 år men högst 8 år	2 månader
Över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

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

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott Uppsägningstid

Högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

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

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

Sanktionspermittering **Mom. 5.** Om arbetsgivaren kunde säga upp eller häva arbetsavtalet har han eller hon rätt att permittera arbetstagaren utan särskild varseltid så att arbetet och lönebetalningen avbryts för högst två (2) månader, medan anställningsförhållandet i övrigt förblir i kraft.

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

Permittering

Mom. 6. Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete kan permitteringen begynnelsepunkt framskjutas.

Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringen begynnelsepunkt skjutas upp endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

Om arbetsgivaren får ett tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan har börjat, kan arbetsgivaren och arbetstagaren innan arbetet inleds komma överens om att avbryta permitteringen för en viss tid, om permitteringen är avsedd att fortsätta utan nytt permitteringsvarsel omedelbart efter att arbetet utförts.

I händelse av en exceptionell och allvarlig epidemi eller force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en permitteringsvarseltid på fem dagar. Kollektivavtalsparterna ska informeras om den exceptionella situationen under förhandlingarna.

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

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

II ARBETSLÖNER

Arbetslönerna bestäms i enlighet med lönesystemen i del II och det separata lönesystemet Lönestruktur 2000. Anvisningarna för LS 2000 har flyttats till webbplatsen www.autokauppakorjaamo.fi och till Bilbranschens Centralförbund rf:s och Industrifacket rf:s webbplatser: www.akl.fi, www.teollisuusliitto.fi.

6 § Lönesystem

En arbetstagares lön är **tidlön, om inte lön baserad på prestationen används på arbetsplatsen eller vid företaget**. Lönen kan vara tim- eller månadsbaserad enligt arbetsgivarens beslut.

Om man använder månadslön finns förbundens gemensamma tillämpningsanvisningar för denna på webbplatsen www.autokauppakorjaamo.fi.

7 § Bestämning av arbetshelheternas svårighetsgrad

Mom. 1. Arbetsplatsens arbetshelheter

Arbetshelheter

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

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

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

SVÅRIGHETSGRUPP

Kravgrupp

I verkstäder används sex svårighetsgrupper vid bestämningen av arbetets svårighetsgrad.

TIDPUNKT FÖR SVÅRIGHETSGRUPPERINGEN

Tidpunkt

för De arbetshelheter som utförs på arbetsplatsen indelas i svårighetsgrupper på grundval av sin svårighetsgrad. Förbunden rekommenderar att bestämningen vid behov görs årligen i mars och att eventuella löneförhöjningar ska genomföras under följande månad.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

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

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

8 § Arbetstagarens lön

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

Mom. 1. Arbetstagarens grundlön

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

Mom. 2. Arbetsbetingad lönedel

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

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

De arbetshelheter som arbetstagaren utfört granskas retroaktivt under så lång tid att säsongsvariationer och kampanjer inte påverkar de arbeten som arbetstagaren normalt utför.

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

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

Arbetets svårighetsgrad för en ny arbetstagare bestäms inom 4 månader. Fram till bestämningen används en uppskattad nivå. När en arbetstagare förflyttas till nya uppgifter förfar man på ovannämnt sätt.

LÖNEGRUPPER

Mom. 3. Lönegrupperna är A, B och C

- Lönegrupper och deras definitioner*
- A Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför mycket krävande yrkesarbeten.
 - B Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför krävande yrkesarbeten.
 - C Till denna grupp hör de arbetstagare som huvudsakligen utför vanligt yrkesarbete.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

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

Mom. 4. Personlig lönedel

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Yrkeskunnighet Yrkeskunnigheten fastställs genom granskning av arbetstagarens förmåga att klara de valsituationer vid arbetets utförande som hänför sig till arbetssätt, arbetsmetoder samt utveckling av dessa.

Mångkunnighet Mångsidigt kunnande fastställs genom uppskattning av arbetstagarens förmåga och beredskap att utföra olika arbeten inom organisationen.

Omsorg Vid fastställande av omsorgsfullheten beaktas hur direktiven följs, hur ordningen på arbetsplatsen upprätthålls samt kvaliteten på det utförda arbetet.

Kundbetjäning förmåga Vid bedömning av kundbetjäningen beaktas arbetstagarens förmåga att agera i kundbetjäningssituationer.

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

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

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

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

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

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

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

Mom. 5. Yrkesexamina

Yrkesexamina

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

En förutsättning för utbetalning av arvodet är att arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om examen innan den avläggs och att arbetstagaren företer ett behörigt examensbevis för arbetsgivaren.

TILLÄMPNINGSANVISNING

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

Mom. 6. Unga arbetstagare, praktikanter och läroavtalselever

UNGA ARBETSTAGARE

Unga arbetstagare

En ung arbetstagare är en arbetstagare som inte har fyllt 18 år och som inte är en praktikant eller läroavtalselev så som avses senare i det här momentet.

En ung arbetstagares lön är fr.o.m. **1.3.2022** minst

– **10,02** euro per timme

eller

– **1 764 euro i månaden (8 timmar) eller 1 661 euro i månaden (7,5 timmar)**

och

fr.o.m. 1.3.2023 minst

– **10,17** euro per timme

eller

– **1790 euro i månaden (8 timmar) eller 1685 euro i månaden (7,5 timmar).**

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

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

PRAKTIKANTER

Praktikanter

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

Praktikanternas löner från och med **1.3.2022** är minst

– **10,02** euro per timme

eller

– **1 764 euro i månaden (8 timmar) eller 1 661 euro i månaden (7,5 timmar)**

och

fr.o.m. 1.3.2023 minst

– **10,17 euro per timme**

eller

– **1 790 euro i månaden (8 timmar) eller 1 685 euro i månaden (7,5 timmar)**

Ifall en praktikant utför prestationslönearbete tillämpas på hans eller hennes lön de prestationsarbetsvillkor som iakttas på arbetsplatsen, om inte annat avtalas.

LÄROAVTALSSTUDERANDE

Läroavtalsstuderande Med läroavtalsstuderande avses 15 år fyllda lärlingar om vilka bestäms i lagen om yrkesutbildning (2017/531). Läroavtalsstuderandenas löner från och med **1.3.2022** och **1.3.2023** är följande:

	01.3.2022	01.3.2023
utbildningsår 1	10,02 euro per timme	10,17 euro per timme
utbildningsår 2	10,65 euro per timme	10,81 euro per timme
utbildningsår 3	11,33 euro per timme	11,50 euro per timme.

eller

Den avtalade arbetstiden är 8 timmar per dag

	01.3.2022	01.2.2023
utbildningsår 1	1 764 euro per månad	1 790 euro per månad
utbildningsår 2	1 876 euro per månad	1 904 euro per månad
utbildningsår 3	1 995 euro per månad	2 025 euro per månad

Den avtalade arbetstiden är 7,5 timmar per dag

	01.3.2022	01.2.2023
utbildningsår 1	1 661 euro per månad	1 685 euro per månad
utbildningsår 2	1 767 euro per månad	1 793 euro per månad
utbildningsår 3	1 879 euro per månad	1 907 euro per månad

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

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

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

Mom. 7. Arbetshandikappade

Arbetshandikappade Om en arbetstagares arbetsförmåga blivit varaktigt nedsatt fastställs arbetstagarens lön avvikande från 1 mom. med beaktande av hans eller hennes arbetsförmåga och arbetsuppgifter som är lämpliga för den. Innan lönen fastställs ska arbetsgivaren utreda nivån på arbetstagarens arbetsförmåga med hjälp av ett läkarintyg.

9 § Löneformer

Mom. 1. Löneformerna uppdelas i tidlöner och prestationslöner. Prestationslöneformen är premielön.

Löneformer som ska användas

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

De av förbunden gemensamt uppgjorda och avtalade löneformerna är:

1. Tidlön

2. Prestationslön

2.1 Premielön

- | | | |
|----|----------------------------------|------|
| 1. | <i>fast del</i> | 70 % |
| | <i>rörlig del</i> | 30 % |
| 2. | <i>den fasta delen större än</i> | 85 % |

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

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

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

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

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

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

Mom. 2. Tidlön

Tidlön

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Arbetstagarens personliga tidlön består av grundlönen och en eventuell tidlönedel.

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

Om arbetstagarens grundlön ändras, sänks inte den personliga tidlön som fastställts för arbetstagaren utan sådana särskilda vägande skäl som avses i arbetsavtalslagen, om inte något annat överenskoms med arbetstagaren.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

Deltidslönen räknas ut så att månadslönen omvandlas till timlön med hjälp av divisorn 160.

Mom. 3. Prestationsavlönat arbete

*Prestationsavlönat
arbete*

Formen för prestationslön är premielön.

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

Mom. 4. Prissättning av prestationsavlönat arbete

*Prissättning av
prestationsavlönat
arbete*

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

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

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

PROTOKOLLSANTECKNING:

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

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

Beräkningsgrund och ändring

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

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning

Om arbetsgivaren ger annat arbete i stället för prestationsavlönat arbete, betalas minst den genomsnittliga timlönen för de fullgjorda arbetstimmar.

Mom. 5. Lön för väntetid

Väntetid

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

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

10 § Miljötillägg

Mom. 1. Skiftarbetstillägg

Skiftarbetestillägg Från och med **1.3.2022** betalas i egentligt skiftarbete för arbetstimmar i kvälls- och nattskift ett särskilt skiftarbetstillägg enligt följande:

Tillägg för kvällsskift **1,30** euro per timme

Tillägg för nattskift **2,38** euro per timme

Mom. 2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

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

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

Mom. 3. Tillägg för utearbete

*Tillägg
utearbete* för Sådana verkstadsarbetstagare som måste arbeta utomhus under tiden 1.11 –30.4 betalas för utförda arbetstimmar ett särskilt tillägg som är **0,63** euro per timme fr.o.m. **1.3.2022**.

I Lapplands län betalas tillägget under tiden 1.10 –31.5.

Gruvtillägg **Mom. 4.** För service- och reparationsarbete som utförs på arbetsmaskiner under jord i gruvor betalas fr.o.m. **1.3.2022** ett tillägg på **1,65** euro för arbetad timme.

*Arbetsinstruktör/
arbetsplatshandledare* **Mom. 5. Utbildning och ersättning till arbetsinstruktör/arbetsplatshandledare**

Enligt lagen om yrkesutbildning måste den arbetsplats där utbildningen sker utse för den studerande en i fråga om yrkeskunskap, utbildning eller arbetslivserfarenhet kompetent ansvarig arbetsplatshandledare.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt ett fastställt utbildningsprogram, introduktionsplan eller inskolningsprogram eller motsvarande handleder en arbetstagare för att han eller hon ska lära känna sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter utöver sina egna arbetsuppgifter, betalas en ersättning som särskilt avtalas för handledningen (inklusive bland annat typ av ersättning och ersättningsperiodens längd), som avtalas innan introduktionen/handledningen påbörjas. Uppgifterna som arbetsinstruktör/arbetsplatshandledare får inte medför en sänkning av inkomsten.

10a § Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstillägg

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Med lokalt avtal avses det sätt för betalning av tjänsteårstillägg som allmänt gäller för arbetstagarna.

Tillägget uträknas enligt följande:

Anställningsförhållandets längd	Tilläggets belopp i euro uträknas med formeln:
10 år men inte 15 år	$2 \times Sm \times MTI$
15 år men inte 20 år	$4 \times Sm \times MTI$
20 år men inte 25 år	$6 \times Sm \times MTI$
25 år eller mer	$8 \times Sm \times MTI$

I formeln är

SM är antalet månader som berättigar till semester under föregående kvalifikationsår.

MTI är den i 11 § i kollektivavtalet avsedda medeltiminkomsten för tredje kvartalet.

Konstaterande grunden

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Om en arbetstagare har övergått från heltidsarbete till deltidsarbete eller från deltidsarbete till heltidsarbete efter den tidpunkt (30.11) då grunden för tjänsteårstillägg senast fastställdes, jämkas det tjänsteårstillägg som räknats ut enligt ovanstående formel så att det anses fördelat på tolv delar, och för de fulla månader under vilka arbetstagaren under nämnda tidsperiod har varit deltidsanställd multipliceras motsvarande relativa andel av tjänsteårstillägget med kvoten av antalet ordinarie timmar under deltidsarbetsveckan och talet 40. (jfr beräkningsanvisningen).

Anställningsförhållandets upphörande

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

Förflyttning till andra uppgifter vid företaget När en arbetstagare förflyttas till andra uppgifter vid företaget ändras de arbetsvillkor enligt kollektivavtalet som ska tillämpas på honom eller henne på så sätt att betalningen av tjänsteårstillägg upphör och arbetstagaren i samband med följande löneutbetalning betalas tjänsteårstillägg förfarande i punkten Anställningsförhållandets upphörande.

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

För en arbetstagare vars arbetstid enligt kollektivavtalet är 37,5 timmar per vecka multipliceras det tjänsteårstillägg som räknats ut enligt anvisningarna ovan med talet 0,94, som fås när talet 37,5 enligt den överenskomna arbetstiden divideras med talet 40.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

Till arbetstagaren betalas under ledigheten en ersättning som motsvarar medeltiminkomsten.

11 § Genomsnittlig timförtjänst

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

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

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

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

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

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

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

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

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

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

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

Mom. 6. När den genomsnittliga timlönen används som jämförelsefaktor i situationer då lönestrukturen ändras måste man i den genomsnittliga timlönen ta hänsyn till eventuella höjningar som gjorts före ändringen, om de inte redan ingår i den genomsnittliga timlönen.

III ARBETSTID

12 § Den ordinarie arbetstidens längd

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

Genomsnittlig arbetstid per vecka vid förkortad arbetstid I dags- och tvåskiftsarbete ska arbetstiden organiseras så att den är

- **år 2022 i genomsnitt 36,6 timmar per vecka**
- **år 2023 i genomsnitt 36,2 timmar per vecka**
- **år 2024 i genomsnitt 36,3 timmar per vecka**

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

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

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

Lokalt kan avtalas om:

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

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

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Definition av tillfällig ändring Ändringen är till sin karaktär tillfällig om man på arbetsplatsen har för avsikt att återgå till det tidigare gällande arbetstidsschemat efter att förhållandena som föranlett ändringen har upphört.

Bestämmelserna om arbetstidsförändringen gäller inte nödarbete eller därmed jämförbart arbete.

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

1. Arbetsdygn

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

2. Förläggning av daglig arbetstid

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

3. Daglig vilotid

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

I tvåskiftsarbete är vilotiden en halv timme.

4. Avlösning och ändring av skift

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

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

5. Organisering av ordinarie arbetstid till genomsnittlig

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan också arrangeras så att den beroende av den avtalade arbetstiden i genomsnitt är högst 40 eller 37,5 timmar per vecka under förutsättning att det för arbetet på förhand har tagits fram ett utjämnningssystem för arbetstiden åtminstone för den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till det överenskomna genomsnittet. Då får

den ordinarie arbetstiden inte överskrida 48 timmar per vecka och inte heller 10 timmar per dygn.

Vid organiseringen av den ordinarie arbetstiden till genomsnittlig arbetstid iakttas en utjämningsperiod på högst ett år.

Utgjämningsschemat för arbetstiden ska skriftligen delges arbetstagarna i god tid, dock senast två veckor innan den utjämningsperioden börjar.

Andra allmänna bestämmelser om arbetstiden

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

1. Uppföljning av arbetstid

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

2. Söckenhelgsveckor och lediga dagar

Under en vecka med söckenhelg är den ordinarie arbetstiden dagen före en helg som infaller på en vardag och på lördagen åtta timmar, bortsett från

- påsklördagen,
 - midsommar- och
 - julafton,
- vilka är lediga dagar, om inte något annat påkallas av produktionstekniska skäl.

Lördagen under de veckor då

- nyårsdagen,
 - trettondagen,
 - första maj,
 - Kristi himmelsfärdsdag,
 - självständighetsdagen,
 - juldagen eller
 - annandag jul
- är lediga dagar i de arbeten där arbetstiden har ordnats med fasta lediga dagar som infaller på lördagar.

3. Förfriskningar

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

4. Periodarbete

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

5. Nattarbete

Nattarbete kan ordnas med iakttagande av 8 § i arbetstidslagen eller enligt lokalt avtal.

Mom. 6.

1. Tillämpningsområde

Utgämning av arbetstiden i dags- och tvåskiftsarbete

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

2. Arbetstidens längd

Arbetstiden ska organiseras såsom 12 § 1 mom. kräver.

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

3. Utjämning av arbetstid

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

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

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

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

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

4. Tillägg för utjämnad arbetstid

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

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

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

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

5. Månadsavlönade arbetstagare

För en arbetstagare med månadslön betalas under den i detta moment avsedda **utjämnningen av arbetstiden lön enligt medelinkomsten**.

6. Utjämnning av arbetstid och semesterrätt

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

*Iakttagande av
arbetstidslagen*

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

13 § Övertidsarbete, söndagsarbete och arbete under ledighet per vecka

Övertidsarbete

Mom. 1. Övertidsarbete utförs med i lagen stadgade begränsningar för arbetstid. Övertidsersättning, som nedan kallas övertidstillägg, betalas i enlighet med denna paragraf.

Beräkningsgrunden för övertidstillägg för arbetare med timlön är medeltiminkomsten enligt 11 § i kollektivavtalet. För en arbetstagare med månadslön beräknas övertidsersättningen genom att dela månadslönen med talet 160.

Arbetstagarens arbetstid inbegripet mertids- och övertidsarbete, inledande och avslutande arbete samt nödarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod på fyra (4) månader. Lokalt kan avtalas om en granskningsperiod på högst sex (6) månader.

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

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

Övertid per dygn

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

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

*Ersättning för
övertidsarbete per dygn*

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

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

*Övertidsarbete per
vecka*

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

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

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

*Ersättning för
övertidsarbete per
vecka*

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

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

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

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

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

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

Överskridning av arbetstiden under söckenhelgsveckor (kollektivavtalsenligt övertidsarbete)

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

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

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

Detta moment gäller emellertid inte oavbrutet skiftarbete.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertid per vecka

Mom. 6. Om en arbetstagare på grund av

- semester,
- egen sjukdom,
- lokal frånvaro på grund av sjukt barn i enlighet med 19 § 6 mom.,
- permittering som verkställts av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker,
- medverkan i en yrkesinriktad fortsättningsutbildning, kompletterande eller ny utbildning eller gemensam utbildning som godkänts i 2 § i Bilbranschens utbildningsavtal eller en fackföreningsutbildning för bilbranschen som godkänts av förbunden,
- resa som sker på arbetsgivarens uppdrag eller
- reservövning

inte under de dagar vecka som upptas i arbetstidsschemat kunnat utföra så många arbetstimmar att det skulle motsvara den ordinarie veckoarbetstiden, och arbetstagaren utför arbete på en i arbetstidsschemat angiven ledig dag, betalas för de arbetstimmar som utförts under den lediga dagen övertidstillägg enligt det som avtalats om övertidsarbete per vecka.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

Ersättning för tilläggsarbete

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

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

Skifttillägget betalas enkelt för tiden för övertidsarbetet.

Söndagsarbete **Mom. 9.** För det arbete som utförs på en söndag eller på en annan kyrklig högtidsdag betalas utöver arbetslönen och de eventuella övertidstilläggen för varje arbetstimme som lagstadgad söndagsförhöjning **lönen förhöjd med 100 % enligt reglerna för beräkning av övertidstillägg.**

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

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

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

Veckovila anses inte förverkligad under tid då arbetstagaren är borta på grund av

medverkan i en yrkesinriktad fortsättningsutbildning, kompletterande eller ny utbildning eller gemensam utbildning som godkänts i 2 § i Bilbranschens utbildningsavtal eller en fackföreningsutbildning för bilbranschen som godkänts av förbunden, egen sjukdom eller vård av sjukt barn eller resa som sker på arbetsgivarens uppdrag för utövandet av arbetsuppgifterna.

Arbetstagaren ersätts för förlorad veckovila i enlighet med 13 § 10 mom., om han eller hon inte får sin veckovila på något annat sätt.

14 § Utryckningsarbete och beredskap

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

- a) Om kallelsen till utryckningsarbete givits efter ordinarie arbetstid eller på arbetstagarens lediga dag, men före kl. 21.00, betalas en ersättning motsvarande två timmars medeltiminkomst.

- b) Om kallelsen har givits mellan kl. 21.00 och 6.00 betalas en ersättning motsvarande tre timmars medeltiminkomst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete betalas i fall som avses i detta moment genast en övertidsersättning på 100 %.

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

Beredskap

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

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

Annan beredskapstid

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

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

En sådan beredskapstid räknas inte som arbetstid.

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

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

15 § Ersättningar för resor med anknytning till arbetet

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Resor i hemlandet

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

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

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

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

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

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

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

Ersättning för resekostnader

*Ersättning
reskostnader* för Arbetsgivaren ersätter under resan arbetstagaren enligt följande

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

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

Resekostnader

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

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

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

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

Dagtraktamente

Arbetsgivaren betalar under resan dagtraktamente som ersättning för de extra kostnader för uppehälle som orsakas under varje resedygn. Ett villkor för att dagtraktamente ska betalas är att platsen där arbetet utförs

ligger på ett avstånd som överstiger 40 km, mätt längs allmänt utnyttjad väg, från arbetstagarens egentliga arbetsplats och bostad.

Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar. För det sista resedygnet betalas heldagstraktamente när resan under dygnet har fortgått i mer än 6 timmar.

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

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

Ersättning för resetid

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

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

Måltidsersättning

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

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

Övernattningskostnader

Övernattningskostnaderna ersätts genom betalning av antingen inkvarteringskostnader eller nattresepenning.

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

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

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

Speciella situationer

Frånvaro utan orsak och dagtraktamente

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

1. Dagtraktamente för lediga dagar

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

2. Dagtraktamente för arbetsdag

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

Vissa högtidsdagar och semester

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

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

Resereglemente

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

Anställda för researbete

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

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

Resor i utlandet

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

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

Lokala avtal

Man kan även avtala lokalt om principerna för ersättning för logi och måltider

16 § Söckenhelgstersättning

*Helgdagar
ersätts*

som **Mom. 1. Till en heltidsanställd arbetstagare med timlön betalas för**

- nyårsdagen,
- trettondagen,
- långfredagen,
- annandag påsk,
- första maj,
- Kristi himmelsfärdsdag,
- midsommarafton,
- julafton,
- juldagen och annandag jul
- **självständighetsdagen,**
som söckenhelgstersättning lön enligt medeltiminkomsten för arbetstimmar enligt den arbetstid som avtalats i arbetsavtalet. En förutsättning är att dagen i fråga skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag och att arbetet avbryts för en dylik dag.

Deltidsarbete

En deltidssamarbetande arbetstagares söckenhelgstersättning uträknas så att så att ovannämnda söckenhelgstersättning multipliceras med kvoten av antalet ordinarie timmer per vecka och talet 40.

*Förutsättningar
erhållande*

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

söckenhelgstersättning

För självständighetsdagen tillämpas lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag (1937/388). Enligt lagen är det i motsats till det som anges ovan en förutsättning för att få lön att arbetstagaren ska ha varit anställd av arbetsgivaren i minst sex arbetsdagar i följd, huvudsakligen före självständighetsdagen.

Mom. 3. Söckenhelgstersättning betalas till en arbetstagare avsedd i denna paragraf även för sådana enligt moment 1 fastställda söckenhelger som infaller

- under semestern,
- under de första 18 dagarna av lagstadgad faderskapsledighet
- vid den tidpunkt för vilken den anställda betalas lön under sjuk- eller moderskapsledighet,
- under frånvaro med lön på grund av barns sjukdom enligt 19 § 6 mom.
- under permittering på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl som pågått högst 2 veckor före söckenhelgen

Om en arbetstagare avviker från arbetstidsschemat arbetar under en söckenhelg, för vilken arbetstagaren annars skulle vara berättigad till söckenhelgstersättning enligt denna paragraf, betalas söckenhelgstersättningen oberoende av att arbetstagaren varit i arbete.

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

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

17 § Övriga ersättningar och förmåner

Mom. 1. Arbetstagaren har rätt att få ledighet från arbetet

- på sin vigseldag
- på sin 50- och 60-årsdag

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

Uppbåd

Mom. 2. Arbetsgivaren betalar till den arbetstagare med timlön som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Till en arbetstagare med månadslön betalas lön enligt medelinkomsten.

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

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

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

Reservövningar

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

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

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

Mom. 4. En arbetstagare som valts in i Industrifacketts förbunds kongress, förbundets fullmäktige eller förbundsstyrelsen har rätt att under arbetstid delta i dessa organs officiella möten utan avdrag från lönen.

En arbetstagare som valts in i Industrifacketts sektorsdirektion och kollektivavtalsdelegation samt branschkommittén för bilbranschen har rätt att delta i dessa organs möten under arbetstid. För denna tid är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.

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

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

V ARBETARSKYDD

18 § Säkerhet i arbetet

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

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

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

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

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

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

Arbetsgivaren ska å sin sida informera den arbetstagare som gjort anmälan och arbetarskyddsfullmäktigen om vilka åtgärder som har vidtagits eller som kommer att vidtas med anledning av det som kommit fram. (ArbSL 19 § 3 mom.)

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

Arbetstagarens rätt att vägra utföra arbete

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

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

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

Personlig skyddsutrustning

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Det samarbetsorgan som behandlar ärendet är företagets i arbetarskyddskommission eller motsvarande. Också företagets

hälsovårdspersonal ska ges möjlighet att uttala sin åsikt om den skyddsutrustning som man föreslår ska anskaffas.

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

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

Kemikalier

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

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

Arbetsgivaren ska instruera och handleda arbetstagarna på det sätt som skyddsinformationsbladen, förpackningarnas märkningar och bruksanvisningarna förutsätter så att man tryggt kan använda och hantera kemikalierna, samt innan arbetet inleds kontrollera att arbetstagarna har uppfattat instruktionerna.

Företagshälsovård

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

Skyddsdräkter

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

Skyddsskodon

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

Arbeten som utförs i terräng

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

PROTOKOLLSANTECKNING:

Detta gäller även reparationsarbeten som utförs i gruvor.

Ensamarbete

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

Installationer utomhus

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

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

Risk för kolosförgiftning

Mom. 11. För att förhindra fall av kolosförgiftning förpliktas arbetsgivaren att för arbetstagare, som arbetsgivaren eller arbetstagaren anser vara utsatta för risk för kolosförgiftning och som önskar läkarundersökning, bekosta en dylik undersökning minst två gånger om året.

Receptslipade skyddsglasögon

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

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

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

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

Förbunden ger vid behov mera detaljerade anvisningar för förfarandet vid utredning av behovet.

Arbetarskyddsavtal för branschen

Mom. 13. Det arbetarskyddsavtal som förbunden undertecknade **07.1.2022** är som en del av detta kollektivavtal bindande för avtalsparterna och deras medlemmar.

Ovannämnda avtal har fogats till detta kollektivavtal.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

19 § Lön för sjukdomstid

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

Ersättningsperiodens längd Vid anställning som innan arbetstagaren blivit arbetsoförmögen oavbrutet fortgått i:

Anställningsförhållandets längd	Kalenderperiod
minst 1 månader men under 3 år	28 dagar
3 år men mindre än 5 år	35 dagar
5 år men mindre än 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

Till en arbetstagare med timlön betalas lön för sjuktid enligt medeltiminkomsten. Till en arbetstagare med månadslön betalas lön enligt medelinkomsten.

Vänte- eller karenstid då anställningsförhållandet är kortare än 6 månader Lön för sjuktid betalas från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Den första frånvarodagen är karensdag.

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

Anställningsförhållanden kortare än 1 månad Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har varat en månad betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av arbetstagarens personliga tidlön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som faller inom en tidsperiod som består av den dag då arbetsoförmågan började och de därpå följande 9 vardagarna. Beträffande lön för karensdagen och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

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

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

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

Förutsättning för betalning av lön för sjuktid Förutsättningarna för att betala lön för sjukdomstid är följande:

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

1. *Konstaterande av arbetsoförmåga*
 - *Arbetsoförmåga konstateras genom läkarintyg som utfärdats av företagsläkaren eller på något annat sätt som arbetsgivaren godkänner (t.ex. företagshälsovårdaren).*
 - *Ett retroaktivt läkarintyg godkänns ifall läkaren i intyget har antecknat godtagbara grunder för retroaktiviteten.*
2. *Anlitande av företagshälsovården i första hand*
 - *I första hand ska företags hälsovårdstjänster anlitas.*
 - *Intyg över arbetsoförmåga som skrivits ut av någon annan än företagsläkaren duger som grund för utbetalning av lön för sjuktiden, ifall arbetstagaren för arbetsgivaren uppger en godtagbar orsak till att en annan läkare anlitas.*
3. *Oklarheter beträffande läkarintyget*
 - *Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren har uppvisat, kan arbetstagaren hänvisas till undersökning hos en namngiven läkare. I ett sådant fall betalar arbetsgivaren utgifterna för anskaffningen av läkarintyget.*
 - *Oklarheter i anslutning till läkarintyg utreds i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.*
4. *Handledning för rätt tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser*
 - *Arbetsgivaren och förtroendemannen ska tillsammans i mån av möjlighet handleda arbetstagarna så att kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid tillämpas rätt.*
 - *Det rekommenderas att nya arbetstagare genast i samband med introduktionen ges information och handledning i saken*
 - *Det ligger både i arbetsgivar- och arbetstagarsidans intresse att sjukfrånvaron blir så kort som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro på arbetsplatsen och vid behov söker utvägar för att minska den.*

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Lön för sjuktid och semester Om arbetstagaren insjuknar och semestern inte skjuts fram till en senare tidpunkt, uppstår ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala lön för sjukdomstid, varvid arbetstagarens förmån utöver semesterlönen blir dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

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

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

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

Förvägrad betalning av lön för sjuktid

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

Arbetstagarens anmälningsskyldighet

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Arbetsgivaren ska underrättas om insjuknande om möjligt före arbetsskiftet inleds.

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

Tidpunkt för betalning av lön för sjuktid

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

Avdrag

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

Sjukförsäkringskassa **Mom. 4.** Om en arbetstagare är medlem av en sjukkasse som erhåller understöd från arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjuktid enligt 1 mom. på villkor att sjukkassan befrias från att betala arbetstagaren sjukpenning för den tid för vilken arbetsgivaren betalat lön enligt 1 mom. Ifall arbetsförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren enligt 1 mom. är skyldig att betala lön, svarar sjukkassan i enlighet med sina stadgar för betalningen av fortsatt sjukpenning.

Arbetsplatskassa **Mom. 5.** Om det på arbetsplatsen finns en kassa som lyder under sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter enligt 1 mom. så att kassan betalar även den lön för sjuktid som avses i 1 mom. och arbetsgivaren betalar kassan ett understöd som motsvarar kassans utgifter för de understöd som betalats utom ramen för sjukförsäkringslagens bestämmelser.

Vård av sjukt barn **Mom. 6.** Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

En förutsättning för utbetalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en sådan utredning lämnas om frånvaron som avses i bestämmelserna angående utbetalning av lön för sjuktid. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon gör militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring, gör reservövningar, är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier utanför hemmet eller han eller hon deltar i

tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Längden på frånvaron och utredning om den

*Som avtalsenlig frånvaro anses ordnande av vård för barnet eller vård av barnet som tar 1, 2, 3 eller 4 **kalenderdagar** i anspråk.*

När frånvaro är nödvändig

Utgångspunkten är att ersättning betalas då barnets vård inte kan ordnas på annat sätt än att den ena av vårdnadshavarna måste vårda barnet. Vid frånvaro fordras som utredning om frånvarons nödvändighet endast uppgift om barnets dagvårdare samt i samma hushåll boende familjemedlemmars möjligheter och lämplighet att vårda barnet.

Båda vårdnadshavarna i skiftarbete

Om barnets vårdnadshavare är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, bereds den hemmavarande vårdnadshavaren möjlighet att utan förlust av lönen sköta ett barn som plötsligt insjuknat till dess den andra vårdnadshavaren kommer hem från sitt skift. Längden av en dylik frånvaro med lön är den tid som åtgår till resan från arbetsplatsen hem och tillbaka.

Återfall av samma sjukdom

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

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

Barn insjuknar under arbetsdagen

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

Inverkan på semestern

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

Vård av ett svårt sjukt eller skadat barn

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

19 a § Ersättande arbete

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

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

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

Förbunden har avtalat om gemensamma anvisningar för ersättande arbete. Dessa finns på förbundens webbplatser: www.akl.fi och www.teollisuusliitto.fi samt www.autokauppakorjaamo.fi.

19 b § Lön under moderskaps- och faderskapsledighet

*Lön för
moderskaps- och
faderskapsledighet*

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

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

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

Avdrag

Mom. 2. För den tid som arbetsgivaren betalat arbetstagaren lön för moderskaps- eller faderskapsledighet har denne rätt att som återbäring lyfta den moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning i enlighet med sjukförsäkringslagen eller få tillbaka samma

belopp av arbetstagaren, dock inte en större summa än vad arbetsgivaren själv betalat.

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

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

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

19 c § Tillfällig frånvaro

För en kortare period av tillfällig frånvaro på grund av ett plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död betalas en ersättning som motsvarar lön för sjukdomstid. Med nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn, syskon samt en person som närståendevårdas. Som avtalsenlig frånvaro anses ordnande av vård för barnet eller vård av barnet som tar 1, 2, 3 eller 4 kalenderdagar i anspråk.

20 § Läkareundersökningar

*Lagstadgade
läkarundersökningar*

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

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll och den utbildning som krävs av yrkesutbildade personer och sakkunniga inom företagshälsovården (1484/2001) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården
- lagen om unga arbetstagare (998/93)
- strålsäkerhetslagen (**859/18**)
- lagen om smittsamma sjukdomar (**1227/16**)

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

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

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

*Andra
läkarundersökningar
än de lagstadgade*

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

a) Grundförutsättningar

(gäller samtliga fall i punkt b 1–5 och **7–8**)

1. Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur lång tid som har åtgått till läkarundersökningen inklusive väntetider och rimliga restider.
2. I andra sjukdoms- eller olycksfall än de som avses i 1 punkten förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetstagaren ska lämna en tillförlitlig redogörelse för att han eller hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.
3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.
4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
5. I fall arbetstagaren betalas lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för en läkarundersökning under en karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjukdomstid.
6. I de fall då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt, ersätts inte inkomstbortfallet.
7. En arbetstagare med timlön som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfallet för den tid som han enligt godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid. Till en arbetstagare med månadslön betalas lön enligt medelinkomsten.

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

Ny eller återkommande sjukdom

1. Ny eller återkommande sjukdom

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

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

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

Tidigare konstaterad sjukdom

2. Tidigare konstaterad sjukdom

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

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

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon.

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

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

Laboratorie- och röntgenundersökningar

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

Läkarundersökning eller annan medicinsk

4. Läkarundersökning vid havandeskap

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och tiden för

undersökning vid havandeskap medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om arbetstagaren inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

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

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

5. Plötslig tandsjukdom

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

Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

Undersökning för körkort

6. Läkarbesök som krävs för att förnya körkortet

En arbetstagare får oavlönad befrielse från arbetet för obligatoriskt läkarbesök för att förnya sitt körkort, förutsatt att en mottagningstid inte inom rimlig tid kan fås utanför arbetstid.

Smittsam sjukdom

7. Åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar

Om en arbetstagare deltar i kontroller, undersökningar eller vaccinationer som krävs av det nationella, regionala eller kommunala bekämpningsarbetet i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar, har han eller hon rätt att delta under arbetstid utan löneavdrag, om det inte utan svårighet är möjligt att göra det på andra tider.

Tandvård

8. Tandvård med läkarremiss

I de fall då en arbetstagare på grund av en läkares remiss beordras att genomgå tandvård under arbetstid ersätts lönebortfallet för den tiden.

Undersökning vid nyanställning

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

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

Från ersättning för inkomstbortfall görs avdrag på samma sätt som avtalats angående lön för sjuktid i 19 § 3 mom. i kollektivavtalet.

§ 21 Grupplivförsäkring

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

22 § Semester

Mom. 1. Arbetstagarens semester bestäms utgående från semesterlagen.

Arbetstagare med timlön

Semesterlön och semesterersättning

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

Utgjämningstillägg och semesterlön

Oberoende av hur utjämningsledighet betalas ska den beaktas i arbetstagarens semesterlön och semesterpremie.

En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas så att arbetstagarens medeltiminkomst enligt punkt 1 multipliceras med koefficienten i nedanstående tabell som motsvarar det antal semesterdagar som avses i 3 § i semesterlagen:

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

Om den ordinarie arbetstiden under kvalifikationsåret har varit kortare än åtta timmar per dygn, beräknas semesterlönen och semesterersättningen på motsvarande sätt så att medeltiminkomsten multipliceras med det tal som fås då ovanstående koefficient multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40. (**7,5 h/dag koefficienten är 0,94**).

Månadsavlönade arbetstagare

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

När månadslönen räknas ut inkluderas den fasta penninglönen och en eventuell prestationslönefaktor, som beräknas i genomsnitt för de sex eller tolv månaderna som föregår semestern eller kvalifikationsåret. I månadslönen beaktas också värdet i pengar av en naturaförmån som inte står till arbetstagarens förfogande under semestern.

*Lokalt avtal
periodisering
semesterlöner*

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

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

*Tid likställd
arbetad tid* med

Mom. 2. Den tid för vilken en arbetstagare beviljas befrielse från arbetet för att delta i Industrifackets förbunds kongress eller förbundets fullmäktiges eller styrelses sammanträde är likställd med tid i arbete.

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

Semesterpremie

Mom. 3. En arbetstagare betalas 50 % av semesterlönen som semesterpremie.

*Tidpunkten
utbetalning
semesterpremie*

för **Om inget annat avtalas lokalt, betalas hälften av semesterpremien av innan semestern börjar och hälften i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet.**

Om anställningsförhållandet upphör mitt under semestern, betalas den senare delen av semesterpremien för de semesterdagar under vilka anställningsförhållandet var i kraft.

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

Avtal om tidpunkten för utbetalning av semesterpremier uppgörs skriftligt i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Man ska dock också i dylika fall komma överens om att semesterpremien ska vara betald i sin helhet senast före början av följande kvalifikationsår

Med lokalt avtal avses allmän praxis för utbetalning av semesterpremie till arbetstagare.

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

Byte mot ledighet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan skriftligen avtala om att byta ut semesterpremien mot ledighet eller sparad ledighet enligt semesterlagen.

Semesterpremie och anställningsförhållandets upphörande

Semesterpremien betalas även i samband med en eventuell semesterersättning, ifall anställningsförhållandet upphör under semesterperioden på grund av skäl som inte beror på arbetstagaren själv.

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

När ett arbetsavtal för viss tid upphör är det inte en orsak som beror på arbetstagaren själv om inte arbetsavtalet har ingåtts för viss tid på arbetstagarens begäran. Arbetstagarens begäran om ett tidsbundet avtal ska framgå av det skriftliga arbetsavtalet.

Anställningsförhållandets upphörande under semestern

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

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

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

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

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

Värnplikt i aktiv
trupp

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

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Bestämmelsen tillämpas på motsvarande sätt även på civiltjänsteplikting.

Kompletterande
extra lediga dagar

Mom. 4. Till en arbetstagare betalas lön för sådana extra lediga dagar som kompletterar semester som avses i 7 a § i semesterlagen så att en arbetstagare med timlön för vare extra ledig dag betalas en lön enligt medeltiminkomsten för den ordinarie arbetstiden enligt arbetsavtalet. Dagslönen för en arbetstagare med månadslön fås genom att dela arbetstagarens månadslön med **talet 25**.

VII SPECIELLA BESTÄMMELSER

23 § Lönebetalning

Mom. 1. Lönebetalningsperioden är en kalendermånad, om inte arbetsgivaren av grundad anledning har fastställt en lönebetalningsperiod som är kortare eller längre än en månad. När lönen fastställs som timlön kan lönebetalningsperioden vara en tvåveckorsperiod.

Arbetstagare med timlön betalas lön minst två gånger i månaden, om man inte har kommit överens om att lönen eller en del av den ska betalas en gång i månaden.

Då lönen betalas två gånger i månaden betalas vid den första lönebetalningen en lön som baserar sig på verkliga beräkningar, med beaktande av tidigare betalt förskott. Vid den senare lönebetalningen betalas som förskott lönen för cirka hälften av månadens arbetsdagar, som fastställs genom att multiplicera arbetstagarens medeltiminkomst med antalet arbetstimmar i arbete.

Företaget kan fortsätta med tidigare praxis.

Mom. 2. Förändringar beträffande lönebetalningsdagen ska avtalas lokalt senast en månad innan förändringen träder i kraft.

Om ändringen av lönebetalningsdagen är en följd av väsentliga förändringar i företagsverksamheten, såsom överlåtelse av rörelse, kan arbetsgivaren genomföra en förändring som förenhetligar lönebetalningsdagarna genom att meddela detta minst två månader innan förändringen träder i kraft. Arbetsgivaren rådgör med förtroendemannen om förändringen och dess motivering innan förändringen genomförs.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

I en situation där lönebetalningsdagen ändras är det viktigt att arbetsgivaren får information om eventuella problem eller kostnader som förändringen medför för arbetstagarna. Förbunden betraktar det som en väsentlig del av förändringen att arbetsgivaren ställer frågor till arbetstagarna om ovan nämnda omständigheter och på ett rationellt sätt tar de behov som framförs i beaktande.

24 § Innehåll av medlemsavgifter för fackföreningar

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

25 § Utbildningsverksamhet

Beträffande utbildningsverksamhet tillämpas utbildningsavtalet för bilbranschen av **07.1.2022** med bilagor.

26 § Förtroendemän

Mom. 1. För förtroendemännens vidkommande tillämpas förtroendemannaavtal för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen av **7.1.2022**.

27 § Meningsskiljaktigheter och hur de avgörs

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

28 § Lokala avtal

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

LS 2000 BIL- OCH MASKINVERKSTADSBRANSCHEN

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas systemet Lönestruktur 2000 (LS 2000) som förbunden har avtalat om. Anvisningar för tillämpningen av systemet finns på webbplatsen och förbundens webbplatser www.akl.fi och www.teollisuusliitto.fi, samt på www.autokauppakorjaamo.fi, där förbundens gemensamma anvisningar finns att läsa i sin helhet.

ARBETSBETINGANDE TIMLÖNER (ABL) SAMT GRUNDLÖNER (GL) FR.O.M. 1.3.2022

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
11,33	12,01	12,73	13,50	14,31	15,31	ABL
11,90	12,61	13,37	14,17	15,02	16,07	5
12,47	13,21	14,01	14,85	15,74	16,84	10
13,03	13,81	14,64	15,52	16,45	17,60	15
13,60	14,41	15,28	16,20	17,17	18,37	20
14,17	15,02	15,92	16,87	17,88	19,14	25
14,73	15,62	16,55	17,55	18,60	19,90	30

ARBETSBESTÄMDA MÅNADSLÖNER (TKKP) OCH GRUNDMÅNADSLÖNER (PKP) FRÅN OCH MED 1.3.2022, AVTALAD ARBETSTID 7,5/37,5 TIMMAR

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
1879	1991	2111	2238	2373	2538	ABL
1973	2091	2217	2349	2490	2664	5
2068	2190	2323	2462	2610	2792	10
2160	2290	2427	2573	2727	2918	15
2255	2389	2533	2686	2847	3046	20
2349	2490	2640	2797	2965	3173	25
2442	2590	2744	2910	3084	3299	30

ARBETSBESTÄMDA MÅNADSLÖNER (TKKP) OCH GRUNDMÅNADSLÖNER (PKP) FRÅN OCH MED 1.3.2022, AVTALAD ARBETSTID 8/40 TIMMAR

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
1995	2115	2242	2377	2520	2696	ABL
2096	2221	2354	2495	2645	2830	5
2196	2326	2467	2615	2772	2966	10
2295	2432	2578	2733	2897	3099	15
2395	2538	2691	2853	3024	3235	20
2495	2645	2804	2971	3149	3371	25
2594	2751	2914	3091	3275	3504	30

ARBETSBETINGANDE TIMLÖNER (ABL) SAMT GRUNDLÖNER (GL) FR.O.M. 1.3.2023

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
11,50	12,19	12,92	13,70	14,52	15,53	ABL
12,07	12,80	13,57	14,38	15,24	16,31	5
12,65	13,41	14,21	15,07	15,97	17,09	10
13,22	14,02	14,86	15,75	16,70	17,86	15
13,80	14,63	15,51	16,44	17,42	18,64	20
14,37	15,24	16,15	17,12	18,15	19,42	25
14,95	15,85	16,80	17,81	18,87	20,20	30

**ARBETSBESTÄMDA MÅNADSLÖNER (TKKP) OCH GRUNDMÅNADSLÖNER (PKP)
FRÅN OCH MED 1.3.2023, AVTALAD ARBETSTID 7,5/37,5 TIMMAR**

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
1907	2021	2142	2271	2407	2575	ABL
2001	2122	2250	2384	2527	2704	5
2097	2223	2356	2499	2648	2834	10
2192	2325	2464	2611	2769	2961	15
2288	2426	2572	2726	2888	3091	20
2383	2527	2678	2838	3009	3220	25
2479	2628	2785	2953	3129	3349	30

**ARBETSBESTÄMDA MÅNADSLÖNER (TKKP) OCH GRUNDMÅNADSLÖNER (PKP)
FRÅN OCH MED 1.3.2023, AVTALAD ARBETSTID 8/40 TIMMAR**

SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	PD %
2025	2147	2275	2413	2557	2735	ABL
2126	2254	2390	2532	2684	2872	5
2228	2362	2502	2654	2812	3010	10
2328	2469	2617	2774	2941	3145	15
2430	2576	2731	2895	3068	3283	20
2531	2684	2844	3015	3196	3420	25
2633	2791	2958	3136	3323	3557	30

BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR

BIL- OCH MASKINHANDELS ARBETSVILLKOR

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

1 § Tillämpningsområde

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

2 § Bilbranschens allmänna avtal

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

3 § Anställning

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

Förbunden rekommenderar att överenskomna ändringar under pågående anställning skrivs upp.

PROTOKOLLSANTECKNING:

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

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

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

4 § Anställningsförhållande

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet.

2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.

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

5 § Arbetsgivarens och arbetstagarens allmänna skyldigheter

1. Arbetstagaren ska:

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

2. Arbetsgivaren ska:

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

6 § Avslutande av anställningsförhållande

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

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst 1 år	2 veckor
Över ett år men högst 4 år	1 månad
Över 4 år men högst 8 år	2 månader
Över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader.

PROTOKOLLSANTECKNING 1:

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

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

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst 5 år	2 veckor
över 5 år	1 månad

2. Varning

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

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

3. Sanktionspermittering

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

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

4. Permittering

Om arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får ett tillfälligt arbete kan permitteringsens begynnelsepunkt framskjutas.

Utan ny permitteringsvarseltid kan permitteringsens begynnelsepunkt skjutas upp endast en gång och högst för den tid som det tillfälliga arbetet räcker.

Om arbetsgivaren får ett tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan har börjat, kan arbetsgivaren och arbetstagaren innan arbetet inleds komma överens om att avbryta permitteringen för en viss tid, om permitteringen är avsedd att fortsätta utan nytt permitteringsvarsel omedelbart efter att arbetet utförts.

I händelse av en exceptionell och allvarlig epidemi eller force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en permitteringsvarseltid på fem dagar. Kollektivavtalsparterna ska informeras om den exceptionella situationen under förhandlingarna.

7 § Arbetstid

1. Ordinarie arbetstid

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

Om företaget efter det att kollektivavtalet har trätt i kraft önskar iaktta en arbetstid på 8/40 timmar ska avtalas skriftligen om detta. De avvikande arbetstidsbestämmelserna i anknytning till denna typ av arbetstid finns inskrivna i ett särskilt protokoll på sidan 110.

PROTOKOLLSANTECKNING:

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

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

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

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

2. Flexibel arbetstid

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

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

Den ordinarie arbetstiden per vecka får vara i genomsnitt högst 37,5 timmar under en granskningsperiod på ett kalenderår. Vid granskningsperiodens slut får de sammanräknade över- och underskridningarna vara högst 40 timmar.

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

3. Ledigheter och vilotider

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

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

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

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

4. Förkortad arbetstid

Arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas på följande sätt:

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

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

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

5. Mertids- och övertidsarbete

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

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

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

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

5.5 Arbetstagarens arbetstid inbegripet mertids- och övertidsarbete, inledande och avslutande arbete samt nödarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod på fyra (4) månader. Lokalt kan avtalas om en granskningsperiod på högst sex (6) månader.

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

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

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

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

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

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

5.12 Protokollsanteckning:

Med motsvarande ledighet avses förhöjda timmar.

6. Divisorer

6.1 Divisorn för månadslönen är antalet faktiska arbetsdagar under respektive månad. Självständighetsdagen räknas som arbetsdag förutsatt att den är en arbetsdag enligt arbetstagarens utjämnings-schema för arbetstiden (se sidan 142).

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

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

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

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

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

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

7. Dygnsvila

7.1 Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna ordnas på ett lämpligt sätt, kan det överenskommas lokalt om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Avtalet ska träffas enligt 35 § i kollektivavtalet. Dygnsvilan kan också förkortas vid flextid om arbetstagaren bestämmer tiderna för när han eller hon börjar och slutar arbetet. Dygnsvilan ska dock vara minst sju (7) timmar.

8. Ledighet per vecka

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

9. Söndagsarbete

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

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

10. Utjämningschema för arbetstiden

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

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

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

11. Arbetsskiftsförteckning

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

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

12. Arbetstidsbokföring

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

13. Framläggning

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

14. Importlager

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

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

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

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

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

15. Övriga bestämmelser

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

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

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

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

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

15.5 Enligt lagen om yrkesutbildning måste den arbetsplats där utbildningen sker utse för den studerande en i fråga om yrkeskunskap, utbildning eller arbetslivserfarenhet kompetent ansvarig arbetsplatshandledare.

Till en arbetstagare som arbetsgivaren särskilt utsett till handledare, som vid sidan av sitt eget arbete enligt en fastställd introduktionsplan eller inskolningsprogram eller motsvarande handleder en arbetstagare för att han eller hon ska lära känna sin arbetsmiljö och sina arbetsuppgifter utöver sina egna arbetsuppgifter, en ersättning som särskilt avtalas (inklusive bland annat typ av ersättning och ersättningsperiodens längd), som avtalas innan introduktionen/handledningen påbörjas. Uppgifterna som arbetsinstruktör/arbetsplatshandledare får inte medför en sänkning av inkomsten.

15.6 Tillägg för kvälls-, natt- och skiftarbete

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

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

Om arbetstagaren utför skiftarbete betalas till honom eller henne ett speciellt skiftarbetstillägg för kvälls- och nattskifttimmar under ordinarie skiftarbete fr.o.m. **1.3.2022** enligt följande:

Tillägg för kvällsskift **130** cent/h

Tillägg för nattskift **238** cent/h

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

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

8 § Lön för sjukdomstid

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

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

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

Protokollsanteckning 1:

Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.

4. Sjuklönen betalas enligt följande:

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

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

<i>Anställningsförhållandets längd</i>	<i>Kalenderperiod</i>
minst 1 månader men under 3 år	28 dagar (4 veckor)
3 år men mindre än 5 år	35 dagar (5 veckor)
5 år men mindre än 10 år	42 dagar (6 veckor)
10 år eller längre	56 dagar (8 veckor).

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

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

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

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

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING

Om arbetsoförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjat under eller omedelbart efter arbetsoförmåga som förorsakats av en annan sjukdom eller ett annat olycksfall och arbetstagaren inte varit arbetsför och i arbete däremellan, anses sjukdomsperioderna med avseende på lönebetalningen gälla samma arbetsoförmåga.

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

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

8 a § Ersättande arbete

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

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

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

Förbunden har avtalat om gemensamma anvisningar för ersättande arbete. Dessa finns på förbundens webbplatser: www.akl.fi och www.teollisuusliitto.fi samt www.autokauppakorjaamo.fi.

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

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

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

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

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

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

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

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

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskaps- eller faderskapsledighet, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta den moderskaps- eller faderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt det föregående stycket tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

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

10 § Läkarsundersökningar

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

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

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

Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

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

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

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

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

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

1.7 En arbetstagare får oavlönad befrielse från arbetet för obligatoriskt läkarbesök för att förnya sitt körkort, förutsatt att en mottagningstid inte inom rimlig tid kan fås utanför arbetstid.

1.8 Lönen som betalas till en arbetstagare med månadslön som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet minskas inte för den tid som han enligt godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under ordinarie arbetstid.

1.9 I de fall då en arbetstagare på grund av en läkares remiss beordras att genomgå tandvård under arbetstid ersätts lönebortfallet för den tiden.

1.10 Om en arbetstagare deltar i kontroller, undersökningar eller vaccinationer som krävs av det nationella, regionala eller kommunala bekämpningsarbetet i enlighet med lagen om smittsamma sjukdomar, har han eller hon rätt att delta under arbetstid utan löneavdrag, om det inte utan svårighet är möjligt att göra det på andra tider.

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

2.1 Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för inkomstbortfall under en tid motsvarande de ordinarie arbetstimmar som gått förlorade på grund av hälsoundersökningar som enligt statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/94) ska göras under anställningen och som godkänts i handlingsplanen för företagshälsovården samt för resor i samband med dem. Detsamma gäller undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare (998/93) och lagen om strålningsskydd (**859/18**). Samma regel iakttas dessutom vid undersökningar som ska utföras enligt lagen om smittsamma sjukdomar (**1227/16**) på grund av att en arbetstagare flyttas inom samma företag till en arbetsuppgift som förutsätter ett sådant läkarintyg.

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

11 § Tillfällig frånvaro

1. För en kortare period av tillfällig frånvaro på grund av ett plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död eller begravning betalas en ersättning som motsvarar lön för sjukdomstid. Med nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn, syskon samt en person som närståendevårdas. Som avtalsenlig frånvaro anses ordnande av vård för barnet eller vård av barnet som tar 1, 2, 3 eller 4 kalenderdagar i anspråk.

2. Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

En förutsättning för utbetalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en sådan utredning lämnas om frånvaron som avses i bestämmelserna angående utbetalning av lön för sjuktid. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad. Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon gör militärtjänstgöring eller civiltjänstgöring, gör reservövningar, är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier utanför hemmet eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

TILLÄMPNINGSANVISNING

Som avtalsenlig frånvaro anses ordnande av vård för barnet eller vård av barnet som tar 1, 2, 3 eller 4 kalenderdagar i anspråk.

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

TILLÄMPNINGSANVISNING 3:

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

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

6. En arbetstagare som valts in i Industrifacketts förbunds kongress, förbundets fullmäktige eller styrelsen har rätt att under arbetstid delta i dessa organs officiella möten utan avdrag från lönen.

En arbetstagare som valts in i Industrifacketts sektorsdirektion eller kollektivavtalsdelegation eller branschkommittén för bilbranschen har rätt att delta i dessa organs möten under arbetstid. För denna tid är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön.

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

12 § Reservövningar

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

PROTOKOLLSANTECKNING 1:

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

13 § Reseersättningar

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

1.1 Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader.

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

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

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

- a) heldagstraktamente för ett resedygn som varat över 10 timmar
- b) partiellt dagtraktamente för ett resedygn som varat över 6 timmar
- c) partiellt dagtraktamente, om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet med minst 2 timmar och heldagstraktamente, om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet med mer än 6 timmar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14 § Semester

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

2. Till en arbetstagare betalas 50 % av semesterlönen i semesterpremie.

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

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

5. Om inget annat avtalas lokalt, betalas hälften av semesterpremien innan semestern börjar och hälften i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Om anställningsförhållandet upphör mitt under semestern, betalas den senare delen av semesterpremien för de semesterdagar under vilka anställningsförhållandet var i kraft.

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

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

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

TILLÄMPNINGSANVISNING 1:

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

8. Till en arbetstagare som avgår med pension betalas semesterpremien som ovannämnda procentandel av semesterlönen och semesterersättningen.

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

10. Enligt lokal överenskommelse kan semesterlönen betalas på företagets normala lönebetalningsdag.

11. Till en arbetstagare betalas lön för sådana extra lediga dagar som kompletterar semester som avses i 7 a § i semesterlagen så att arbetstagarens dagslön fås genom att månadslönen divideras med **talet 25**.

12. Den tid för vilken en arbetstagare beviljas befrielse från arbetet för att delta i Industrifacketts förbundskongress, förbundets fullmäktiges eller styrelses sammanträde är likställd med tid i arbete.

Likaså anses den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisations fullmäktigemöte som likställd med arbetad tid. Arbetstagaren ska då han eller hon anhåller om befrielse lämna en behörig redogörelse för hur lång tid han eller hon behöver för att delta i mötet.

§ 15 Grupplivförsäkring

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

16 § Arbetskläder

Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagarna använder särskilda enhetliga arbetskläder, t.ex. försedda med ett firmaemblem/märke, tillhandahålls de av arbetsgivaren för att användas under arbetstiden.

17 § Uppbärande av medlemsavgift

Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt till det, medlemsavgifter till ett sådant fackförbund som är part i detta kollektivavtal och överför dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som anvisats av respektive förbund. Innehållningen verkställs på det sätt som särskilt nämns i de uttagningsanvisningar som undertecknats av förbunden 13.1.2020. Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna.

18 § Vissa förmåner

Om arbetstagarna i ett företag har bättre förmåner än de som fastställts i detta kollektivavtal, ställs de utanför detta kollektivavtal, och detta avtal föranleder inga ändringar i dem.

ALLMÄNNA LÖNEVILLKOR

19 § Tillämpningsområde

I detta kollektivavtal bestäms lönevillkoren för nedannämnda, fullt arbetsföra arbetstagare som omfattas av arbetsvillkoren för bil- och maskinhandeln.

20 § Dyrortsklassificering

Bestämmelsen har strukits 1.10.2011.

21 § Lönetabeller

Lönetabellerna i detta avtal visar minimilönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år.

22 § Hänsyn till erfarenhet och utbildning

1. Hänsyn till erfarenhet och utbildning när anställningen börjar

1.1 Inom sex månader från det att ett nytt anställningsförhållande inletts ska arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans konstatera att kvalifikationsgruppen och erfarenhetsnivån räknad i år är riktiga. Till dess tillämpas en uppskattad kvalifikationsgrupp och årsnivå. Arbetsgivaren ska omedelbart uppskatta kvalifikationsgruppens och årsnivåns riktighet när arbetstagaren framlagt ärendet.

1.2 Förflyttning mellan företag inom bilbranschen

När en arbetstagare flyttar från ett företag till ett annat inom sektorn för bil- och maskinhandel beaktas hela den tid han eller hon arbetat i ett yrke som avses i kollektivavtalet i tjänstgöringstiden enligt lönetabellen.

1.3 Överflyttning till bilbranschen

När en arbetstagare flyttar över till ett företag som omfattas av avtalet för bilhandeln från en bransch där hans eller hennes tidigare arbete kan anses delvis motsvara arbetet i den nya branschen, beaktas motsvarande del av arbetstagarens tidigare tjänstgöringstid vid lönesättningen.

1.4 När man fastställer årsnivå i början av anställningsförhållandet **anses en person som har avlagt examen vid en handelshögskola eller teknisk högskola ha motsvarande två års yrkeserfarenhet.** Ett villkor för att utbildningen ska kunna räknas till godo är att den ger behövliga färdigheter för den uppgift som arbetstagaren har anställts för.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Enligt det gamla examenssystemet anses en merkonomexamen på handelsinstitutsnivå som samma utbildningsnivå som en yrkeshögskoleexamen inom handel eller det tekniska området.

2. Ändringar i kvalifikation och erfarenhetsår under pågående anställning

2.1 Uppflyttning till en högre kvalifikationsgrupp

Om arbetsuppgiften förändras och arbetstagaren flyttar upp till en högre kvalifikationsgrupp, hänförs han eller hon till den tjänsteårsgrupp där tabellönen är den närmast högre jämfört med den tidigare tabellönen.

2.2 Förändring i erfarenheten räknad i år

Arbetsgivaren följer med förändringar i årsnivån i löneadministrationen och ändrar inkomsten från och med början av den följande lönebetalningsperioden.

Vid beräkningen av tjänstgöringstiden enligt kollektivavtalet beaktas också sådan tid inom det pågående anställningsförhållandet som enligt semesterlagen är likvärdig med arbetad tid.

2.3 Tillfällig uppflyttning till ett arbete med högre lön eller större kompetenskrav

Om en arbetstagare flyttas upp till ett annat arbete med högre lön eller större kompetenskrav för en längre tid än två veckor, eller om uppflyttningen sker på grund av semesterarrangemang och gäller en längre tid än en månad, betalas till arbetstagaren för den överskjutande tiden lön enligt det arbete som han eller hon förflyttats till.

Innan arbetstagaren flyttas upp till ett arbete med högre lön ska arbetsgivaren notera förflyttningens inverkan på arbetstagarens lönesättning.

2.4 Obligatorisk tillämpning av uppgiftsbetingat tillägg

Om arbetstagaren i betydande omfattning utför uppgifter som är mera kvalificerade än de uppgifter som bestämmer hans eller hennes lönesättning, eller om arbetstagaren utnämns till s.k. gruppäldste, ska till honom eller henne betalas ett uppgiftsbetingat tillägg enligt kollektivavtalet.

För arbetsgruppens äldste är tillägget 10 % av tabellönen.

3. Läroavtalsstuderande, praktikant och bud

En läroavtalsstuderande, en praktikant, ett bud och en skolelev placeras i kvalifikationsgrupp A eller I.

23 § Yrkesexamen

Lönen för en reservdelsarbetare eller kontorsanställda som avlagt yrkesexamen höjs med skillnaden mellan deras nuvarande och följande årsnivå räknat från början av månaden efter det att examen har avlagts.

Om arbetstagaren befinner sig på det 11:e erfarenhetssteget räknat i år, höjs lönen med skillnaden mellan det nuvarande och det följande steget.

24 § Arbetspraktik och inläring i arbetet i samband med examensinriktad utbildning

Bestämmelsen om arbetspraktik och inläring i arbetet som ett led i den yrkesinriktade utbildningen ingår i delen Tillämpningsområde och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

25 § Prestationslön

Om företaget tillämpar ett system med prestationslöner ska det med normalt arbetstidsmått garantera en inkomst som överskrider minimilönen.

26 § Obligatorisk arbetspraktik

Om det är fråga om obligatorisk arbetspraktik i arbetsavtalsförhållande i branschen kan undantag göras från tillämpningen av 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, eftersom praktikantens uppgifter inte är desamma eller liknande.

27 § Uppgiftsspecifikt/personligt tillägg

1. Om en arbetstagares skicklighet, effektivitet och erfarenhet eller de kvalifikationer arbetet kräver avviker från den allmänna nivån för arbetstagargruppen i fråga, kan en lön som är högst 15 % högre än minimilönen betalas till arbetstagaren.

2. Rekommendationen är att ett uppgiftsspecifikt tillägg betalas till arbetstagare som i sitt arbete visar prov på större än genomsnittlig effektivitet, initiativkraft och yrkeskunnighet, kunskaper i ett specialområde, skicklighet i kundbetjäningen osv. samt särskilt till arbetstagare som länge varit verksamma i branschen, liksom också till arbetstagare som höjt sin yrkeskompetens genom studier eller utbildning.

28 § Språktillägg

1. Språktillägg betalas när arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren har kunskaper i flera än ett språk eller när en arbetstagare som behärskar flera språk måste använda sina språkkunskaper i arbetet. Villkor för tillägget är att arbetstagaren klarar av normal kundbetjäning på ett annat språk och att arbetstagaren använder sina språkkunskaper så gott som dagligen.

2. För ett extra språk betalas ett tillägg om fem (5) % av minimilönen, om ovannämnda kunskapskrav och användningsbehov uppfylls. Om arbetstagaren använder sina språkkunskaper endast under en viss tid av året (t.ex. under turistsäsongen), betalas tillägg endast för denna tid. Om språkkunskaperna och/eller användningsbehovet är mindre än så behöver tillägg inte betalas. Om arbetstagaren förutsätts ha mera avancerade språkkunskaper än vad som anges i första stycket, betalas ett större tillägg än det nämnda.

3. Tillägg betalas i första hand när arbetstagaren huvudsakligen utför uppgifter typ kundbetjäning och när villkoren i första stycket uppfylls. Tillägg behöver inte betalas till arbetstagare vars språkkunskaper redan har beaktats i lönegrupperingen i kollektivavtalet (t.ex. utrikeskorrespondenter).

29 § Kvalifikationsgruppering

1. Innan kvalifikationsgruppen fastställs ska uppgiftens innehåll utredas oberoende av uppgiftsbenämningen. Därefter görs en bedömning utgående från de allmänna principerna för kvalifikationsgruppering till vilken grupp uppgiften på grund av sin generella kvalifikationsgrad närmast är hänförlig.
2. Om uppgiften består av två eller flera element med olika kvalifikationsgrad ska avgörandet fattas med hänsyn till hur stor del av arbetstiden arbetet i respektive kvalifikationsgrupp upptar och hur stor vikt det har samt den genomsnittliga kvalifikationsgraden.
3. Till hjälp för grupperingen har de mest typiska uppgiftsbenämningarna inom varje kvalifikationsgrupp angivits. En uppgift kan också höra till någon annan kvalifikationsgrupp beroende på kvalifikationsgraden.

TILLÄMPNINGSANVISNING 1 (RESERVDELAR):

Till kvalifikationsgrupp IV hänförs en reservdels- och tillbehörsförsäljares arbete, som är betydligt mera krävande och ansvarsfullt än vad som förutsätts av en reservdels- och tillbehörsförsäljare i kvalifikationsgrupp III. Lagerförvaltning inbegriper förmansansvar för mottagning, lagring och utlämning av varor i lager, beställning av varor eller initiativ till beställningar samt inventering och lagerbokföring. Med försäljningsarbete avses aktivt försäljningsarbete på eget initiativ och på heltid, där försäljaren försöker få till stånd en affär genom att framhålla de saluförda varornas egenskaper. Uppgiften kan utföras t.ex. i form av telefonförsäljning eller som uppsökande säljarbete.

Om försäljningsarbete som hänförs till kvalifikationsgrupp IV utförs vid sidan av försäljning över disk är det fråga om en uppgift av kvalifikationsgrad IV, när arbetets andel överstiger 50 % av arbetstiden.

TILLÄMPNINGSANVISNING 2 (KONTOR):

Kvalificerad löneräkning (D) är löneräkning som omfattar tillämpning av kollektivavtal samt arbets- och sociallagstiftning utgående från anvisningar. Kvalificerad inhemsk korrespondens (D) är korrespondens som förutsätter t.ex. användning av båda inhemska språken eller självständig formulering av brev enligt allmänna anvisningar. Till en avdelnings-, bil- och servicesekreterares uppgifter (C) hänförs korrespondens och textbehandling enligt uppdrag och anvisningar, mottagning av telefonsamtal, behandling av post och jämförliga andra uppgifter. Fakturering hänförs till kvalifikationsgrupp C, om arbetet kräver kännedom om och tillämpning av alternativa metoder.

Bedömningen ska ske med hänsyn till motsvarigheten med övriga kontorsuppgifter inom företagets bilhandel.

TILLÄMPNINGSANVISNING 3:

Till kvalifikationsgrupp IV hänförs en reservdelsförsäljare vars uppgift gäller reservdelar, men som i betydande grad och inte bara tillfälligt omfattar uppgifter som kan hänföras till arbetsledning. På samma grunder inplaceras en kontorist i kvalifikationsgrupp D.

TILLÄMPNINGSANVISNING 4 (LÄROAVTALSSTUDERANDE):

Till en arbetstagare som får yrkesinriktad fortbildning och kompletterande utbildning enligt läroavtal hos samma arbetsgivare betalas under läroavtalstiden minimilön på det erfarenhetssteg räknat i år på vilket han eller hon befann sig på före läroavtalsutbildningen, om det inte avtalas om en högre lön.

En arbetstagare som kommer utifrån för att få fortbildning enligt läroavtal vid företaget får under läroavtalstiden lön enligt de grundläggande läroavtalsreglerna, varvid hans eller hennes tidigare erfarenhet beaktas som en förhöjande faktor.

4. Om en arbetstagare flyttar från kvalifikationsgrupp A eller I till en yrkesuppgift, flyttas han eller hon till årsnivå 1 i den kvalifikationsgrupp som uppgifterna hänför sig till.

5. Tabellerna över kvalifikationsgrupper finns i bilagorna A och C.

30 § Minimilönetabletter

Tabellerna för reservdels-, lager- och servicearbetare finns i bilaga B. Tabellerna för kontorsanställda finns i bilaga D.

FÖRESKRIFTER OM KOLLEKTIVAVTALETS IKRAFTTRÄDANDE OCH TILLÄMPNING

31 § Avtalets ikraftträdande

Bestämmelser om avtalets giltighet ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

32 § Lokala avtal

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

33 § Bilageprotokoll

De bilageprotokoll som gäller bil- och maskinförsäljare och avvikande arbetstider är i kraft så länge avtalet gäller.

34 § Höjning av lönerna

De personliga lönerna för heltidsanställda arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet höjs så som anges i underteckningsprotokollet för det här kollektivavtalet.

35 § Förhandlingsordning och avgörande av meningsskiljaktigheter

Bestämmelser om förhandlingsordningen och avgörande av meningsskiljaktigheter ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

36 § Avtalets giltighetstid

Bestämmelser om avtalets giltighet ingår i delen Tillämpning och allmänna bestämmelser i det här kollektivavtalet.

KVALIFIKATIONSGRUPPERING I-II FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN

ALLMÄN DEFINITION		
	KVALIFIKATIONSGRUPP I	KVALIFIKATIONSGRUPP II
	LÄROAVTALSSTUDERANDE PRAKTIKANTER 15–18 ÅR BUD ASSISTENS	ARBETEN SOM I HUVUDSAK ÄR UPPREPANDEN MEN SOM KRÄVER EN VISS ERFARENHET.
EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:		
Reservdelsarbete		– utdelning av reservdelar – (utdelning i verkstad)
Lagerarbete		– mottagning – insortering på hyllor – uppsamling – trucktransport – lastning – biltransport
Servicearbete		– kafébetjäning – utportionerare i bispisningen/ – kock – städning i verkstad – städning
Biluthyrning		

KVALIFIKATIONSGRUPPERING I-II FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN

ALLMÄN DEFINITION		
SVÅRIGHETSGRUPP III	SVÅRIGHETSGRUPP IV	SVÅRIGHETSGRUPP V
YRKESARBETEN DÄR INLÄRNINGEN KRÄVER UTBILDNING ELLER LÄNGRE PRAKTISK ERFARENHET	SJÄLVSTÄNDIGT UTFÖRDA ANSVARSFULLA OCH KVALIFICERADE YRKESARBETEN	SJÄLVSTÄNDIGT UTFÖRDA YRKESARBETEN SOM ÄR MERA KVALIFICERADE OCH ANSVARSFULLA ÄN DE OVANNÄMNDA
EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:		
– försäljning av reservdelar och tillbehör – mottagning av telefonbeställningar – försäljning av reservdelar till verkstad – inköp enligt givna anvisningar	– telefonförsäljning – partiförsäljning – anbudsförsäljning – anskaffning av reservdelar och tillbehör enligt lagerprogram – försäljning av reservdelar*	– fält- och distriktskontrollör – försäljning på fältet – kvalificerad och självständig upphandling och försäljning av reservdelar och tillbehör
– lastbilstransport – lagerkontroll	– lagerförvaltning – arbetsledning vid centrallager	– kvalificerad lagerförvaltning
– ansvarig för kafé/matservering – fastighetsförvaltning		

*kompletterande utredning 29 §

MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN 1.3.2022**Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda**

	I	II	III	IV	V
Under 1 år	1797	1958	2085	2156	2264
Minst 1 år	1887	2056	2189	2264	2378
Minst 2 år	1980	2158	2297	2377	2495
Minst 4 år	2079	2267	2412	2496	2619
Minst 7 år	2183	2380	2533	2619	2751
Minst 10 år	2292	2499	2659	2750	2889

**Finland
huvudstadsregionen****utan**

Under 1 år	1713	1849	1987	2055	2158
Minst 1 år	1798	1944	2086	2158	2263
Minst 2 år	1888	2040	2190	2265	2379
Minst 4 år	1983	2142	2300	2379	2498
Minst 7 år	2082	2250	2414	2496	2623
Minst 10 år	2185	2362	2535	2621	2753

MINIMILÖNER FÖR RESERVDELS-, LAGER- OCH SERVICEARBETEN 1.3.2023

Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda

	I	II	III	IV	V
Under 1 år	1824	1987	2116	2188	2298
Minst 1 år	1915	2087	2222	2298	2414
Minst 2 år	2010	2190	2331	2413	2532
Minst 4 år	2110	2301	2448	2533	2658
Minst 7 år	2216	2416	2571	2658	2792
Minst 10 år	2326	2536	2699	2791	2932

Finland utan huvudstadsregionen

Under 1 år	1739	1877	2017	2086	2190
Minst 1 år	1825	1973	2117	2190	2297
Minst 2 år	1916	2071	2223	2299	2415
Minst 4 år	2013	2174	2335	2415	2535
Minst 7 år	2113	2284	2450	2533	2662
Minst 10 år	2218	2397	2573	2660	2794

KVALIFIKATIONSGRUPPERING AV KONTORSARBETE A-B

ALLMÄN DEFINITION		
	KVALIFIKATIONSGRUPP A	KVALIFIKATIONSGRUPP B
	LÄROAVTALSSTUDERANDE PRAKTIKANTER 15–18 ÅR BUD ASSISTENS	VANLIGT KONTORSARBETE SOM HUVUDSAKLIGEN BESTÅR AV UPPREPADE UPPGIFTER OCH KRÄVER INITIATIV VID VALET AV ARBETSMETODER.
EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:		
Redovisning (bokföring, kassa, fakturering, redovisning, finansiering)		– kassa – reskontra – fakturering
Sekreterare		– servicesekreterare – textbehandling
Annat kontorsarbete		– telefonväxel – kontorsarbete i småföretag

KVALIFIKATIONSGRUPPERING AV KONTORSARBETE C-E

ALLMÄN DEFINITION		
KVALIFIKATIONSGRUPP C	KVALIFIKATIONSGRUPP D	KVALIFIKATIONSGRUPP E
SJÄLVSTÄNDIGT KONTORSARBETE SOM KRÄVER TIDIGARE BRANSCHERFARENHET ELLER YRKESUTBILDNING SAMT OMDÖME VID VALET AV TILLVÄGAGÅNGSSÄTT. ARBETSMETODERNA ANGES I ALLMÄNNA ANVISNINGAR.	KVALIFICERAT SJÄLVSTÄNDIGT KONTORSARBETE SOM FÖRUTSÄTTER SÄRSKILDA KUNSKAPER OCH FÄRDIGHETER SOM INHÄMTATS GENOM YRKESUTBILDNING ELLER ERFARENHET SAMT ÖVERBLICK ÖVER STÖRRE SAMMANHANG SOM GÄLLER BRANSCHEN.	MERA KVALIFICERAT OCH ANSVARSFULLT KONTORSARBETE ÄN I FÖREGÅENDE GRUPP.
EXEMPEL PÅ DE MEST TYPISKA BENÄMNINGARNA I GRUPPEN:		
– kvalificerad prissättning – fakturering* – löneräkning – reskontraföring – kvalificerad statistikföring – ansvar för sidokassa – hjälpbokföring	– bokföring – kassa – kvalificerad löneräkning*	– huvudbokföring – huvudkassa
– inhemsk korrespondens – bilsekreterare* – avdelningssekreterare – servicesekreterare – textbehandling	– kvalificerad inhemsk korrespondens*	– utlandskorrespondens
– telefonväxel i huvudsyssla – lagerkontroll – kontorsarbete i småföretag		

*kompletterande utredning 29 §

MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA 1.3.2022**Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda**

	A	B	C	D	E
Under 1 år	1782	1836	1979	2049	2229
Minst 1 år	1853	1909	2058	2132	2317
Minst 2 år	1946	2004	2160	2238	2432
Minst 4 år	2042	2104	2267	2350	2554
Minst 7 år	2187	2252	2427	2515	2734
Minst 10 år	2317	2388	2573	2666	2898

Finland utan huvudstadsregionen

Under 1 år	1699	1750	1886	1953	2125
Minst 1 år	1767	1820	1960	2032	2208
Minst 2 år	1855	1910	2059	2134	2318
Minst 4 år	1947	2005	2161	2240	2435
Minst 7 år	2085	2147	2314	2398	2606
Minst 10 år	2210	2276	2453	2542	2761

MINIMILÖNER FÖR KONTORSANSTÄLLDA 1.3.2023

Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda

	A	B	C	D	E
Under 1 år	1809	1864	2009	2080	2262
Minst 1 år	1881	1938	2089	2164	2352
Minst 2 år	1975	2034	2192	2272	2468
Minst 4 år	2073	2136	2301	2385	2592
Minst 7 år	2220	2286	2463	2553	2775
Minst 10 år	2352	2424	2612	2706	2941

Finland
huvudstadsregionen

utan

Under 1 år	1724	1776	1914	1982	2157
Minst 1 år	1794	1847	1989	2062	2241
Minst 2 år	1883	1939	2090	2166	2353
Minst 4 år	1976	2035	2193	2274	2472
Minst 7 år	2116	2179	2349	2434	2645
Minst 10 år	2243	2310	2490	2580	2802

PROTOKOLL RÖRANDE BIL- OCH MASKINFÖRSÄLJARE

På bil- och maskinförsäljare tillämpas bestämmelserna om arbetsvillkor i detta kollektivavtal. Bestämmelserna om arbetstid (7 §) tillämpas likväl bara på bil- och maskinförsäljare med fast lön.

1 § Bil- och maskinförsäljares anställning

I företag i bilbranschen utgör bil- och maskinförsäljarna en personalgrupp vars ställning till sin natur avviker från de övriga gruppernas, på grund av att såväl arbetsprestationen som lönesättningen är individuella.

Enbart en sedvanlig tillämpning av normbestämmelserna i kollektivavtalet garanterar inte i sig att försäljargruppens anställning utvecklas på ett sätt som kan förväntas och som är lämpligt med hänsyn till arbetets natur.

Med beaktande av dels den centrala roll som försäljarnas arbete spelar för inkomstbildningen i ett företag, dels inverkan av den personliga, individuella insatsen i anknytning till försäljarnas villkor och anställning enligt kollektivavtalet och arbetsavtalet, har förbunden kommit överens om detta protokoll, som är ett komplement till det normala kollektivavtalet och som innehåller anvisningar om förfaranden för att utveckla arbetsvillkoren för bil- och maskinförsäljare.

Bil- och maskinförsäljarnas anställning grundar sig förutom på arbetsvillkoren för bil- och maskinhandeln också på kollektivavtalet med tillhörande löneavtal, vilket betyder att lönesättningen sker både utifrån bestämmelserna i kollektivavtalet och utifrån enskilda privata avtal.

De allmänna förhöjningarna som baserar sig på den fasta lönedelen avtalas genom kollektivavtal om inte avtalsparterna kommit överens om något annat.

Arbetsgivaren ger bil- och maskinförsäljare med provisionslön en lönegaranti som består av den fasta lönen, det sammanräknade beloppet av naturaförmåner och provisionen. Efter det att lönebestämmelserna i kollektivavtalet trätt i kraft är garantilönen **1636** euro i månaden.

2 § Mål för bil- och maskinförsäljare

Försäljningsarbetet leds och organiseras enligt principerna för målstyrning. För såväl företagets som den enskilda försäljarens försäljning uppställs årliga mål eller mål för motsvarande andra perioder. De oftast förekommande säljmålen är resultatmål, mål för stycketal och mål i euro. De förekommer vanligen i kombination. Utifrån dem bestäms ofta också försäljarens lönesättning under kommande budgetperiod eller motsvarande.

Säljmålen bör ställas upp t.ex. för både stycketal och resultat. Vid måluppställningen bör företaget utnyttja försäljarens sakkunskap. Då målen ställs upp bör de baseras på affärserfarenhet och realistiska marknadsutsikter. Tidigare försäljningsresultat, ändringar i modellsortimentet och andra faktorer som anknyter till försäljningen och marknadssituationen bör vägas in.

3 § Provisionslön

Vid provisionslön kan inkomsten bestå av en fast lön, naturaförmån och provision. Rekommendationen är att provisionen beräknas utgående från målen för stycketal och/eller intäkt. Intäkterna räknas ut så att köpesumman minskas med de kostnader som belastar affären.

Provisionsprinciperna klarläggs för försäljaren när arbets- och provisionsavtalet ingås. Säljmålen ställs upp t.ex. per kalender- och redovisningsår. Måluppställningen och provisionssystemet är alltså tidsbundna. När företaget ställer upp säljmålen kan det med hänsyn till verksamheten vara skäl att ompröva provisionsmodellen. Om arbetsgivaren önskar ändra villkoren i provisionsavtalet ska denne förhandla om ändringen med försäljaren.

Efter förhandlingarna kan arbetsgivaren genomföra ändringen, om det inte har avtalats om den enligt ovanstående. Villkoren i ett giltigt provisionsavtal iakttas tills de nya provisionsvillkoren träder i kraft.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Under förhandlingen ger arbetsgivaren försäljaren ett förslag till ändring av provisionssystemet. Efter diskussion om saken får försäljaren rimlig tid att sätta sig in i förslaget, varefter man förhandlar om saken på nytt. Under den andra förhandlingsomgången har försäljaren möjlighet att framföra sin åsikt och sitt förslag till provisionssystem eller ändring av systemet. Efter att ha övervägt frågan fattar arbetsgivaren beslut om systemet.

4 § Garanterad årlig inkomst för bil- och maskinförsäljare med provisionslön

Den årliga garantilönen är minst 50 % av medeltalet för försäljarens årliga inkomster under de tre (3) föregående åren. Inkomsterna omfattar den fasta löneandelen, provisionen och semesterlönen. Den del av sjuktiden som arbetsgivaren inte betalar lön för beaktas inte.

För varje månad betalas vid behov 1/12 av den årliga garantin i förskott. Förskottet jämnas ut årligen.

5 § Bil- och maskinförsäljares anställningstrygghet

1. För en ny, oerfaren försäljare i branschen avsätts sex (6) månader för praktik, då företaget ger honom eller henne introduktion i yrket. Under denna tid tillämpas inte det förfarande som beskrivs nedan.

2. Bil- och maskinförsäljarnas anställningstrygghet grundar sig på arbetsavtalslagen. Meningen med procedurreglerna nedan är inte att försvaga den lagstadgade anställningstryggheten. Procedurreglerna garanterar försäljaren rätt och möjlighet att uppnå en acceptabel resultatnivå i försäljningen inom 3–4 månader. Förbunden konstaterar att om målen inte uppnås av en orsak som beror av arbetstagaren själv utgör detta ett sådant särskilt vägande skäl som avses i lagen om arbetsavtal, och förbunden har avtalat om följande särskilda försvårade uppsägningsförfarande i sådana fall.

Om försäljarens försäljningsresultat i väsentlig grad avviker från de resultat som andra försäljare i samma ställning har uppnått, kan det utgöra en grund för uppsägning av anställningen, om försäljaren inte uppnår en acceptabel nivå i nedan beskrivna förfarande. I ovanstående situation tillämpas följande förfarande:

2.1 Om försäljaren inte når de mål som ställts upp för honom eller henne och/eller ett acceptabelt arbetsresultat och försäljarens försäljningsresultat i väsentlig grad avviker från andra försäljares i samma ställning, ska arbetsgivaren och försäljaren tillsammans utreda orsakerna till situationen. Arbetsgivaren lägger fram de siffror som bevisar eftersläpningen. Granskningsperioden ska vara minst tre (3) kalendermånader. Tidpunkten när eftersläpningen fastställts dokumenteras genom en promemoria om förhandlingen mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

När promemorian har uppsatts avsätts en tid på tre (3) kalendermånader för försäljaren att nå en acceptabel resultatnivå i sin försäljning. I denna tid inräknas inte sjuktid, semester eller annan liknande frånvaro.

Med acceptabel resultatnivå avses det försäljningsresultat som redan tidigare överenskommit för respektive period eller något annat försäljningsresultat som avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagen.

Företaget hjälper försäljaren att nå sitt mål och att förbättra arbetsresultaten med alla tillgängliga medel för att främja försäljningen. Arbetsgivaren följer upp försäljarens arbete med hjälp av rapporter, som uppgörs minst en gång i veckan. Om försäljningsresultatet inom tre (3) månader visar en stigande trend och sannolikt skulle nå upp till en acceptabel nivå inom fyra (4) månader, förlängs tidsfristen med en månad.

Om resultatet under granskningsperioden inte når upp till en acceptabel nivå och om detta beror på försäljaren, kan anställningen sägas upp med stöd av 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen.

2.2 Om försäljarens försäljning visar på förlust av orsaker som beror på försäljaren själv så att försäljningsintäkterna inte täcker de löne- eller lönebikostnader som försäljaren själv ger upphov till och som arbetsgivaren ska ge försäljaren en uträkning över, har arbetsgivaren rätt att säga upp anställningen med stöd av 7 kap. 1 § och 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Granskningsperioden är tre (3) kalendermånader.

2.3 Om det förfarande som avses här riktar sig mot flera personer samtidigt gäller det för undvikande av missbruk att försäkra sig om att ovan beskrivna förhållanden verkligen föreligger.

3. I dessa fall bestäms uppsägningstiderna enligt arbetsavtalet eller kollektivavtalet.

4. För att nå de uppställda målen och även annars ska försäljaren i sin anställning iakttä de föreskrifter och bestämmelser som arbetsgivaren i egenskap av arbetsledare utdelar. Om försäljaren inte iakttar dem har arbetsgivaren med stöd av 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen rätt att ge en skriftlig varning.

5. Som ett alternativ till uppsägning av anställningen kan försäljaren omedelbart efter ovannämnda granskningsperioder förflyttas till andra uppgifter inom företaget och då bestäms lönen i den nya uppgiften enligt kollektivavtalet.

6 § Arbetstiden för bil- och maskinförsäljare med provisionslön

1. Ordinarie arbetstid

1.1 Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt 7,5 timmar per dag och i genomsnitt 37,5 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan uppgå till högst 48 timmar och den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar.

1.2 Om företaget efter det att kollektivavtalet har trätt i kraft önskar iakttä en arbetstid på 8/40 timmar ska avtalas skriftligen om detta. De avvikande arbetstidsbestämmelserna i anknytning till denna typ av arbetstid finns inskrivna i ett särskilt protokoll på sidan 106.

1.3 Om en genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetsgivaren göra upp ett utjämningschema för arbetstiden för den tid inom vilken arbetstiden jämnas ut till det avtalade genomsnittet.

1.4 En bilförsäljare har rätt att för varje vecka med sex (6) vardagar få i genomsnitt en ledig dag utöver den lagstadgade veckoledigheten.

TILLÄMPNINGSSANVISNING:

Vid arbete utanför firmans lokalteter eller arbete som arbetstagaren av egen vilja utför utanför utjämnings-schemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen betalas för gjorda affärer normal provision, men tiden räknas inte som arbetstid.

1.5 Under den period då enligt utjämnings-schemat för arbetstiden nyårsdagen eller Kristi himmelsfärdsdagen **eller midsommarafteon** infaller förkortas dessa söckenhelger arbetstiden med ett fullt skift. Om arbetsgivaren redan tidigare förkortat arbetstiden på grund av dessa söckenhelger, tillämpas inte den ovannämnda bestämmelsen.

2. Arbetstidsarrangemang vid säljutställningar

2.1 De arbetstidsarrangemang som krävs i samband med utställningar bestäms i regel utifrån utjämnings-schemat för arbetstiden.

2.2 Om bil- och maskinförsäljarens arbetstid inte arrangerats med hjälp av ett utjämnings-schema för arbetstiden som avses i punkt 1.3, kan arbetstiden vid säljutställningar arrangeras enligt följande: Granskningsperioden är högst tre (3) månader. Arbetsskiftsförteckningen ska så vitt möjligt meddelas en vecka före utställningen, dock allra senast tre dagar före utställningen. Av utjämnings-schemat för arbetstiden ska framgå arbetstider per vecka och tidpunkterna för de nödvändiga förkortningarna för utjämnning av arbetstiden. Enligt utjämnings-schemat får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 48 timmar/vecka. Den ordinarie arbetstiden per dygn får i så fall uppgå till högst 10 timmar. Hänsyn ska också tas till bestämmelserna om ledig tid per vecka.

3. Daglig vilotid

3.1 Den rast på en timme som avses i 28 § 1 mom. arbetstidslagen kan enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren förkortas till en halv timme eller helt slopas. I det senare fallet ska arbetstagaren ges möjlighet att inta en måltid under arbetstiden.

3.2 Arbetstagaren får två gånger om dagen på arbetsplatsen inta egna eller där annars tillgängliga förfriskningar under en tid som bestäms av arbetsledningen, då det är möjligt för arbetstagaren utan att det stör arbetets gång.

4. Dygnsvila

4.1 Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om det är nödvändigt för att arbetet ska kunna ordnas på ett lämpligt sätt, kan det överenskommas lokalt om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Avtalet ska träffas enligt 32 § i kollektivavtalet. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst 7 timmar.

5. Ledighet per vecka

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

6. Söndagsarbete

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

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

7. Mertids- och övertidsarbete

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

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

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

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

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

7.6 Bil- och maskinförsäljarens arbetstid inbegripet mertids- och övertidsarbete, inledande och avslutande arbete samt nödarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod på fyra (4) månader. Lokalt kan avtalas om en granskningsperiod på högst sex (6) månader.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

När arbetstiden för bil- och maskinförsäljare med provisionslön organiseras med hjälp av genomsnittlig arbetstid med en utjämningsperiod på sex månader på det sätt som beskrivs i det verktyg för planering av arbetstiden som Bilbranschens Centraförbund sänt till sina medlemsföretag, används en tidsperiod på sex månader enligt utjämnings-schemat som uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden.

7.7 Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden på åtta timmar per dygn, eller den ordinarie arbetstiden per dygn enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, betalas lönen för de två första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

7.8 Om arbetet överskrider den lagstadgade maximala ordinarie arbetstiden på 40 timmar per vecka, eller den ordinarie arbetstiden per vecka enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, betalas lönen för de åtta första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %.

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

8. Faktorer att beakta vid uträkning av mertids- eller övertidsarbete

8.1 Grundlönen för mertids- eller övertidsarbete räknas ut genom att det sammanlagda beloppet av den fasta lönen och eventuella naturaförmåner divideras med talet 160 (37,5 timmar/vecka). Vid arbete mot prestationslön räknas timlönen ut genom att prestationslönen divideras med antalet timmar som åtgått till arbetet. Detta innebär att förhöjd lön, ersättning för söndagsarbete eller ersättning för ledighet per vecka räknas ut med beaktande av den provision som tjänats in under den månad då arbetet utförts dividerad med antalet arbetstimmar under samma månad. Alternativt kan tillvägagångssättet i 7 § om medelinkomst tillämpas.

9. Övriga bestämmelser

9.1 I arbetstidslagen finns bestämmelser om utjämnings-schemat för arbetstiden, arbetsskiftsförteckningen och framläggningsskyldigheten.

9.2 Om inte något annat framgår av denna arbetstidsparagraf, används vid behov de divisorer som fastställs i 7 § i kollektivavtalet.

9.3 I fråga om arbetstiden iakttas i övrigt bestämmelserna i gällande arbetstidslag.

7 § Medelinkomst

Medelinkomsten räknas ut på provisionsdelen så att den provision som intjänats under arbetad tid under de 12 föregående kalendermånaderna divideras med antalet arbetsdagar, vilket ger den genomsnittliga lönen per arbetsdag. När medelinkomst tillämpas, betalas dessutom den fasta lön som gäller vid uträkningstillfället.

Semesterkvalifikationsåret i semesterlagen kan också tillämpas som uträkningsperiod. Den fastslagna uträkningsmetoden tillämpas regelmässigt.

8 § Lön för sjukdomstid

Sjuklön betalas enligt medelinkomsten. I fråga om sjukdom iakttas i övrigt bestämmelserna i 8 § i arbetsvillkoren för bil- och maskinbranschen.

9 § Lönebetalning och lediga dagar

Lönebetalningens riktighet och antalet eventuellt icke uttagna lediga dagar ska fastställas månatligen med försäljaren. Detta kan göras till exempel genom anteckningar på lönekvittot eller på ett särskilt kvitto.

Om försäljaren anser att det förekommer felaktigheter i lönebetalningen eller oklarheter beträffande antalet lediga dagar, ska rättelseyrkande framställas inom två månader från respektive lönebetalning.

PROTOKOLLSANTECKNING 1:

Meningen är att arbetsgivaren med regelbundna mellanrum ska få kännedom om eventuella oklarheter i dessa frågor.

10 § Ersättning för inkomstbortfall under utbildning

Bil- och maskinförsäljare med provisionslön ersätts för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid enligt utbildningsavtalet på det sätt som avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om det inte har avtalats om saken, betalas ersättning utifrån den timberäknade medelinkomsten.

Arbetsgivaren och arbetstagaren utreder utbildningens natur och ersättningen som ska betalas innan arbetstagaren deltar i utbildningen.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Produktutbildning räknas som utbildning om deltagande i den avsevärt försvårar försäljningsarbetet.

Webbaserad utbildning räknas inte som utbildning om deltagaren kan avbryta den för att utföra andra uppgifter.

11 § Yrkesexamen

Grundlönen för en bil- och maskinförsäljare som avlagt yrkesexamen höjs med 100 euro från början av månaden efter det att examen har avlagts.

12 § Läroavtalsstuderande

För läroavtalsstuderandes vidkommande iakttas lönerna för läroavtalsstuderande enligt kvalifikationsgrupperingen för reservdelsarbeten.

AVVIKANDE ARBETSTIDSBESTÄMMELSER VID EN ARBETSTID PÅ 40 TIMMAR I VECKAN I KOLLEKTIVAVTALET FÖR BIL- OCH MASKINHANDELN

1. Tillämpning och genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden förkortas med 100 timmar om året i de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan.

Arbetstidsförkortningen minskas med de årligen regelbundet upprepade ledigheter som grundar sig på lokala avtal eller praxis för förkortning av arbetstiden och av semester som förtjänas utöver 2,5 dagar per kvalifikationsmånad.

2. Intjänad ledighet

Ledighet intjänas 25 timmar för varje kvartal under vilket tjänstemannen enligt arbetstidsschemat arbetat i en arbetstidsform som avses i föregående punkt.

För ett kvartal under vilket tjänstemannen inte har arbetat mer än 11 dagar med den arbetstid som avses ovan, intjänas inte ledighet. Vid tillämpningen av denna bestämmelse anses likväl som jämförbara med arbete också sådana arbetsdagar enligt arbetstidsschemat,

- under vilka tjänstemannen är förhindrad att utföra arbete på grund av egen semester eller reservövningar,
- för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid till tjänstemannen,
- för vilka arbetsgivaren betalar ersättning till tjänstemannen för inkomstbortfall enligt utbildningsavtalet.

Om tjänstemannen insjuknar efter det att tiden för ledigheten har delgivits honom eller henne, ingår ledigheten i sjukledigheten.

3. Given ledighet

Ledigheten ges i regel i hela arbetsskift under en tid som anges av arbetsgivaren, om inte något annat har överenskommits.

Ledighet kan också ges så att den dagliga arbetstiden förkortas med en tid som är kortare än arbetsskiftet, om det är nödvändigt på grund av andra arbetstidsarrangemang.

Tiden för ledigheten meddelas tjänstemannen senast en vecka innan, om inte något annat har överenskommits med honom eller henne före ledigheten. Arbetstidsförkortningen kan alternativt genomföras så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka förkortas inom ramen för de tillbudsstående systemen för arbetstidsutjämning.

Det sätt som i respektive fall väljs för förkortning av arbetstiden ska alltid iakttas ett kalenderår i sänder, om inte något annat överenskommits. Eventuella ändringar ska meddelas senast 20.12.

Ledighet ges senast före utgången av juni året efter det år då ledigheten intjänats, om inte något annat har överenskommits med tjänstemannen.

Om tjänstemannens anställning upphör och intjänad ledighet inte har givits före detta, betalas lön motsvarande den intjänade ledigheten till tjänstemannen.

Om tjänstemannens anställning upphör, och han eller hon har givits ledighet innan den intjänats, är tjänstemannen skyldig att betala ett belopp motsvarande lönen under den givna ledigheten till arbetsgivaren. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som betalas till tjänstemannen.

4. Inkomstnivå

Arbetstiden förkortas utan sänkning av inkomstnivån också med beaktande av regelbundet återkommande tillägg.

Till en tjänsteman med provisionslön, vars rörliga lönedel intjänas oregelbundet, betalas för ledighet på grund av arbetstidsförkortning utöver den fasta delen av lönen också en timberäknad medelinkomst enligt kollektivavtalet eller motsvarande.

5. Semester

När semesterns längd fastställs jämföras också de dagar under vilka tjänstemannen har varit förhindrad att utföra arbete på grund av ledighet enligt detta protokoll med arbetade dagar.

6. Divisorer

När övertidsersättningar räknas ut omvandlas månadslönen till timlön genom att den divideras med 162.

7. Om arbetstiden för en anställd som gör 37,5 timmars veckor förlängs till 40 timmar, höjs den personliga lönen med 6,7 %

8. Avtalets giltighet

Detta avtals giltighet bestäms enligt kollektivavtalet mellan Bilbranschens Centralförbund och Industrifacket.

Helsingfors den 7 januari 2022

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

DIVISORER FÖR MÅNADSLÖNER

Antal timmar i veckan	Divisor för månadslönen	Antal timmar i veckan	Divisor för månadslönen	Antal timmar i veckan	Divisor för månadslönen
37,5	160	24,5	104	11,5	49
37	157	24	102	11	47
36,5	155	23,5	100	10,5	45
36	153	23	98	10	42
35,5	151	22,5	96	9,5	40
35	149	22	93	9	38
34,5	147	21,5	91	8,5	36
34	144	21	89	8	34
33,5	142	20,5	87	7,5	32
33	140	20	85	7	30
32,5	138	19,5	83	6,5	28
32	136	19	81	6	25
31,5	134	18,5	79	5,5	23
31	132	18	76	5	21
30,5	130	17,5	74	4,5	19
30	127	17	72	4	17
29,5	125	16,5	70	3,5	15
29	123	16	68	3	13
28,5	121	15,5	66	2,5	11
28	119	15	64	2	8
27,5	117	14,5	62	1,5	6
27	115	14	59	1	4
26,5	113	13,5	57	0,5	2
26	110	13	55		
25,5	108	12,5	53		
25	106	12	51		

ALLMÄNNA AVTAL INOM BILBRANSCHEN

ALLMÄNT AVTAL FÖR BILBRANSCHEN

1 § Förhandlingar och avtal mellan förbunden

Förbunden för förhandlingar och träffar avtal utgående från avtalsfriheten. Parterna förhandlar i syfte att uppnå samförstånd i frågor där de har intressen att bevaka.

Parterna inleder om möjligt förhandlingar inom två veckor från det att någondera har gjort en framställning därom.

Målet är att få till stånd kollektivavtal genom förhandlingar. Förbunden framhåller det lokala planets roll och betydelsen av att förhandlingar förs på olika plan utgående från principen om likställdhet.

Förhandlings- och avtalssystemen utvecklas för att tillgodose företagens och personalens behov och förutsättningar.

Förbunden arbetar för att främja företagens personalpolitik, speciellt samarbetet mellan dem och personalen, utveckla arbetsförhållandena, förbättra säkerheten i arbetet, kontinuiteten i anställningarna, personalens yrkesskicklighet och personalutbildningen, tillgången på arbetskraft samt företagens produktivitet. I detta syfte utarbetas nya avtal som är anpassade till förändringarna i arbetslivet och olika system för samarbete.

I avtalsbranschspecifika kollektivavtalsförhandlingar och i frågor som gäller tillämpning och tolkning av avtal iakttas bestämmelserna om förhandling i kollektivavtalet.

2 § Lokala förhandlingar och avtalsverksamhet

Förbunden samverkar för tillämpning av kollektivavtalen på arbetsplatserna. Parterna framhåller vikten av information i frågor som anknyter generellt till kollektivavtal och anställningar. Informationen ska vara öppen, sättas in på ett tillräckligt tidigt stadium och ge vägledning i alla väsentliga frågor.

Genom att utveckla förhandlings- och avtalssystemen medverkar organisationerna till goda och sakliga förhandlingsrelationer på arbetsplatserna.

Förbunden ser till att det i kollektivavtalen fastställda förhandlingsförfarandet fungerar och främjas på arbetsplatserna. En förutsättning för detta är att såväl företaget som personalen utser ansvariga förhandlingsparter.

§ 3

Förbunden konstaterar att det lokala samarbetet utgör en fortlöpande process, vars betydelse accentueras när det gäller nya servicemetoder och ny teknik som ska införas samt deras konsekvenser, utveckling av arbetets innehåll och planering och organisering av arbetet, utbildning och omplacering av arbetstagare samt företagets sätt att utnyttja arbetskraften.

Vid utveckling av systemet med lokala förhandlingar och avtal är målet att ta hänsyn till de viktigaste förändringarna i arbetslivet, till nya yrken och förfaranden och deras konsekvenser för arbetsplatserna samt till överenskommelser om dem med avseende på kontinuiteten i företagets verksamhet, dess lönsamhet och arbetstagarnas behov av utbildning, anställningsvillkoren och kontinuiteten i deras anställningar.

4 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 13 januari 2020

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

STATISTIKAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

§ 1

Bilbranschens Centraförbund samlar in behövligt lönestatistikmaterial från företagen, kontrollerar och registrerar det och utarbetar statistiska publikationer.

Företagens uppgifter är konfidentiella. Kontrollrätten kan utövas endast i statistiskt syfte.

Statistik uppgörs för tillfället enligt följande:

- Statistik över verkstäder andra och fjärde kvartalet.
- Statistik över tjänstemän för oktober.

§ 2

Parterna kan sinsemellan avtala om att utarbeta särskilda utredningar för respektive bransch. I så fall avtalas särskilt om kostnaderna för utredningarna.

§ 3

Bilbranschens Centraförbund lämnar den färdiga statistiken till de övriga undertecknade förbunden, som ersätter kostnaderna enligt särskilda avtal.

§ 4

Detta avtal gäller ett kalenderår i sänder, om det inte skriftligen sagts upp tre månader i förväg.

Helsingfors den 13 januari 2020

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

UTTAGNING AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER INOM BILBRANSCHEN

Undertecknade förbund har kommit överens om uttagningen av fackföreningsavgifter inom bilbranschen i enlighet med dessa anvisningar. Skyldigheten att ta ut fackföreningsavgifter ingår i kollektivavtalet.

1 § Att ingå avtal om inkassering

Arbetstagaren avtalar om uttagningen av avgifter med arbetsgivaren. Avtalet skrivs på en av förbunden godkänd uttagningsblankett som tillhandahålls av löntagarförbunden.

2 § Medlemsavgift som ska inkasseras och grunderna för hur den fastställs

Medlemsavgiften får utöver den egentliga regelbundna medlemsavgiften innehålla avgift till arbetslöshetskassa om avgiften har slagits ihop med den egentliga medlemsavgiften.

Löntagarförbunden/föreningarna underrättar arbetsgivaren skriftligen om medlemsavgiftens storlek för ett kalenderår i sänder före den 15 december samt tillhandahåller behövliga blanketter.

Medlemsavgiften kan bestämmas antingen i procent eller i eurobelopp. En medlemsavgift i procent tas ut på bruttolönen som är underkastad förskottsinnehållning.

3 § Inkassering och redovisningsperiod

Uttagningsperioden för medlemsavgifterna är densamma som lönebetalningsperioden.

Arbetsgivaren redovisar de uttagna medlemsavgifterna till löntagarförbunden per lönebetalningsperiod så snart det tekniskt sett är möjligt.

4 § Utredning av inkasserade medlemsavgifter

Arbetsgivaren tillställer före den 31 augusti löntagarförbunden en utredning per arbetstagare över de medlemsavgifter som uttagits före utgången av juni månad, samt före utgången av januari en utredning över de avgifter som uttagits under kalenderåret. När det gäller anställningar som upphört ges utredningen i samband med anmälan om att uttagningen av fackföreningsavgiften upphör.

Utredningen innehåller uppgifter om den tid utredningen hänför sig till, arbetstagarens namn och personbeteckning, det totala beloppet medlemsavgifter som uttagits hos arbetstagaren samt uttagningstiden för enskilda arbetstagare, om avtalet om uttagning av medlemsavgift ingåtts eller arbetet upphört innan utredningsperioden har gått ut. Om uttagningen av medlemsavgifter har avbrutits, anges orsaken till avbrottet och tiden för avbrottet i utredningen. I utredningen anges dessutom arbetsgivarens namn och adress.

5 § Särskilda bestämmelser

Avtalet om uttagning av medlemsavgifter och anmälan om att avtalet upphör görs upp i tre exemplar: ett för arbetsgivaren, ett för arbetstagaren och ett för löntagarförbundet.

Arbetstagaren ges en skriftlig specifikation över uttagen medlemsavgift efter varje uttagning. Arbetsgivaren ger en skriftlig utredning över medlemsavgiften till arbetstagaren för beskattningen, antingen i form av ett intyg över förskottsinnehållningen eller ett särskilt intyg, före den 15 januari eller i samband med att anställningen upphör.

Avtalet om uttagning av medlemsavgifter upphör samtidigt med anställningen. Anmälan om detta lämnas till det behöriga löntagarförbundet på en anmälningsblankett som förtroendemannen/förbindelsemannen eller den person det gäller tillställer arbetsgivaren för underskrift.

Löntagarförbunden underrättar arbetsgivarförbunden om medlemsavgiftens storlek. Uppsägningstiden är 3 månader.

Helsingfors den 13 januari 2020

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

SAMARBETSAVTAL

1 § Avtalets mål och syfte

Syftet med detta avtal är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen på **företag inom bilbranschen** i kollektivavtalsbranscherna mellan de undertecknade organisationerna.

Detta avtal gäller samtliga företag som är medlemmar i Bilbranschens Centralförbund. Förutom avtalet iakttas också lagen om samarbete inom företag (334/07) i de företag som lagen ska tillämpas på.

2 § Arrangerande av samarbete

När man arrangerar samarbete på ett företag är grundenheten för samarbetet arbetsplatsen på det sätt det är i förtroendemannaavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen, förbindelsemannaavtalet och Arbetarskyddsavtalet för bilbranschen. Hur samarbetet ordnas som en helhet på regional nivå eller i övrigt för flera arbetsplatser tillsammans avtalas separat i detta avtal.

Bestämmelserna om samarbete på arbetsplatsen finns i paragraferna 3 och 6–9. Bestämmelserna om samarbete på regional nivå eller i övrigt för flera arbetsplatser finns i paragraferna 4 och 6–9, om inget annat har överenskommits i det lokala avtalet om ordnande av samarbete.

3 § Samarbete på arbetsplatsen

Genomförande av samarbete på arbetsplatsen

Samarbetet mellan arbetsgivaren och de anställda kan ske i den fria samvaron i arbetet eller mera organiserat i en bestående delegation, i projektgrupper som tillsätts för att genomföra utvecklingsprojekt eller vid separata förhandlingar mellan arbetsgivaren och de anställda. I delegationer eller projektgrupper ska arbetsgivaren och personalen vara lika representerade. Personalen utser sina egna representanter i första hand bland de anställda inom det objekt som ska utvecklas.

Samarbetet genomförs på initiativ av arbetsgivarens eller personalens representanter eller personalen.

Om beslutet i en fråga som behandlats i samarbete fattas någon annanstans än där samarbetet genomförs, underrättas de som deltagit i samarbetet om var beslutet fattas och samtidigt ses det till att arbetsgivaren har kännedom om de frågor som framförts i samarbetet när denne fattar sitt beslut.

Utvecklingsverksamhet

I ett företags utvecklingsverksamhet ska personalen och deras representanter kunna delta i utvecklingen och verkställandet av ändringar i arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna inom företaget eller på arbetsplatsen.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknik i samband med den ska målet vara att göra arbetets innehåll mera meningsfullt, omväxlande och utvecklande samt att höja produktiviteten. På detta sätt får de anställda en möjlighet att utvecklas i sitt arbete och att höja sin kompetens för nya arbetsuppgifter.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

Med personalrepresentant avses i detta avtal en förtroendeman, förbindelseman eller någon annan representant som utsetts av personalen.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsinsatserna och det praktiska genomförandet är väl förankrade i företagets personalpolitik, särskilt i fråga om anställning av personal, främjande av jämställdhet, interna flyttningar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmågan och företagshälsovård.

Insatserna får inte leda till att den totala belastningen ökar till den grad att arbetstagarens hälsa eller säkerhet ställs på spel.

Om arbetsgivaren anlitar en utomstående konsults tjänster för att utveckla företaget, svarar arbetsgivaren för att konsultföretaget arbetar i överensstämmelse med detta avtal.

Rekommendation:

För att förbättra samarbetet och främja utvecklingen i företaget rekommenderar förbunden att varje enskild enhet eller varje enskilt arbetsställe inom företaget i samråd behandlar de uppgifter eller nyckeltal som gäller enhetens eller arbetsställets mål för produktion, försäljning och resultat samt andra uppgifter och nyckeltal som gäller företagets effektivitet.

Samarbetsorgan

För utvecklingsverksamheten kan det enligt lokal överenskommelse också inrättas ett samarbetsorgan som behandlar frågor som hänför sig till denna verksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner på arbetsplatsen.

Om det inom företaget inrättas ett samarbetsorgan enligt föregående stycke avtalas i samband med att organet inrättas om dess sammansättning, eventuella funktionärer, medlemmarnas mandattid, konstituering, arbetssätt samt befrielse från arbetet och ersättning för kostnader som beviljas personalrepresentanterna, om kostnaderna avviker från detta avtal, och samtidigt avtalas hur länge avtalet gäller eller, om det gäller tills vidare, sätt och tider för uppsägning av avtalet.

4 § Samarbete på företagsnivå eller regionalt

Samarbetsfrågor på företagsnivå som regleras i lagstiftning eller kollektivavtal behandlas i samarbetsstrukturer som genomförts med stöd av de bestämmelser som definieras här.

Enligt bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet kan man etablera ett samarbetsorgan som omfattar ett företag eller som är regionalt för att hantera de samarbetsfrågor som är arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter enligt arbets- och sociallagstiftningen samt samarbetsfrågor som avtalats lokalt.

I ett lokalt avtal ska man avtala om åtminstone följande saker:

- samarbetsorganets uppgifter
- samarbetsorganets sammansättning
- regler för samarbetsorganets sammankomster
- befrielse från arbetet, rätt att få uppgifter och ersättning för inkomstbortfall för personalens representanter i samarbetsorganet
- regler för behandling av konfidentiella uppgifter, såsom affärshemligheter
- regler för avtalets giltighet

Personalens representanter väljs med beaktande av bestämmelserna i förtroendemannaavtalet för handel och verkstadsverksamhet inom bilbranschen och förbindelsemannaavtalet

5 § Intern information inom företaget på företag med under 20 anställda

Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på företag som regelbundet har färre än 20 arbetstagare.

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

1. Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska situation som grundar sig på bokslutet.

Rekommendation

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren i detta sammanhang så vitt möjligt också redogör för de allmänna konjunkturbetingade och ekonomiska utsikterna inom branschen.

2. En samlad redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur minst en gång under räkenskapsåret.

3. Årligen en personalplan och utbildningsmål som innehåller uppskattningar av förväntade förändringar i personalens antal, kvalitet och ställning.

4. Utan dröjsmål väsentliga förändringar i ovan nämnda uppgifter.

I samband med att bokslutsuppgifter, redogörelser för företagets ekonomiska situation och personalplaner läggs fram informeras också personalen eller dess representanter lämpligen om olika verksamhetsenheters resultat, produktion och framtidsutsikter med hjälp av klarläggande nyckeltal.

Om information inte kan ges av särskilt vägande oförutsebara skäl som orsakar avbräck i företagets produktion eller ekonomi, ska arbetsgivaren informera om detta så fort hindret för information har undanröjts. Arbetsgivaren ska samtidigt redogöra för orsakerna till det exceptionella förfarandet.

En korrekt information innebär att arbetsgivaren redan i planeringsfasen informerar om viktiga förändringar beträffande arbetsuppgifterna, arbetsstället och arbetsförhållandena om de påverkar personalens ställning samt om anskaffning av utrustning och anlitande av utomstående arbetskraft. När beslut i frågan har fattats ska arbetsgivaren också informera om beslutets innehåll, om det avviker från det som meddelats före beslutet eller om personalen eller dess representanter kräver information.

På företag på vilka lagen om samarbete inom företag inte tillämpas ska 9 § lagen om kollektivavtal tillämpas bara i samband med avsiktliga brott mot bestämmelserna i 3 §.

6 § Personalens inbördes informationsverksamhet och sammankomster

Underföreningar till de undertecknade organisationerna och **deras** avdelningar, verkstadsklubbar eller motsvarande på respektive arbetsplats har rätt att bedriva informationsverksamhet och ha sammankomster enligt följande:

Informationsverksamhet

Utanför arbetstiden **kan man** i en lokal som ska avtalas med arbetsgivaren **till sina medlemmar dela ut möteskallelser samt** meddelanden om arbetsförhållandena på arbetsplatsen eller information om arbetsmarknadsfrågor i allmänhet där det ska framgå vem som utfärdat detta.

Man kan publicera den information som nämns i stycket ovan i arbetsplatsens för personalen avsedda informationsblad eller publicera den i företagets ordinarie informationskanaler (e-post, anslagstavla) som arbetsgivaren ställt till arbetarnas förfogande, där man också kan informera om allmänna frågor.

Man bör iaktta bestämmelserna i **lagen om yttrandefrihet i masskommunikation (460/2003)** i informationsverksamheten. Meddelandena får inte strida mot god sed och informationsmaterialet får inte ta upp allmänna politiska frågor.

Enligt lokal överenskommelse kan också andra informationssätt och informationskanaler anlitas med iakttagande av principerna i denna paragraf.

Sammankomster på arbetsplatsen

Man kan ordna ett möte på arbetsplatsen om frågor med anknytning till anställningsförhållanden och lokala avtal, när man kommit överens med arbetsgivaren om hur mötet genomförs och tidpunkten för det.

Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för förbund som är part i detta kollektivavtal.

7 § Tystnadsplikt och sekretessbelagda uppgifter

Om arbetsgivaren har gett någon som enligt detta avtal har rätt att få information uppgifter som han anser vara företagets affärshemligheter, får uppgifterna behandlas endast av de arbetstagare eller personalrepresentanter som saken gäller, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade till informationen kommer överens om något annat.

När arbetsgivaren meddelar om tystnadsplikten, ska denne specificera vilka uppgifter som ska hemlighållas och likaså hur länge uppgifterna ska hållas hemliga.

8 § Befrielse från arbete och ersättningar för personalens representanter

En personalrepresentant får befrielse från arbetet utan lönebortfall för att kunna förbereda sig för och delta i samarbete enligt detta avtal. Hur mycket tid som behövs för förberedelserna ska bedömas utifrån den typ av sak som ska behandlas, sakens omfattning och mängden bakgrundsinformation, sakens betydelse för personalen samt hur många personer som deltar i behandlingen av ärendet och var deras arbetsställen befinner sig.

När en personalrepresentant beviljas befrielse från arbetet ordnas arbetet så att representanten har möjlighet att delta i samarbete enligt detta avtal.

Om inte något annat har avtalats om ersättning för samarbete utom arbetstiden eller för någon annan med arbetsgivaren överenskommen uppgift i sammanhanget, betalas ersättning till en personalrepresentant eller sekreteraren enligt bestämmelserna om övertidsarbete i kollektivavtalet för respektive bransch.

Om inte något annat har avtalats betalar arbetsgivaren när det gäller personalrepresentanter som deltar i samarbete enligt detta avtal resekostnader och dagtraktamenten för resor, med anlitande av lämpligt transportmedel, mellan arbetsplatsens olika arbetsställen om de är nödvändiga för samarbetet, enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader i det kollektivavtal som tillämpas på personerna i fråga.

9 § Lösande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen av eller brott mot detta avtal behandlas med iakttagande av förhandlingsordningen i respektive kollektivavtal.

I fråga om skyldigheten att övervaka efterlevnaden av detta avtal och påföljderna av förfaranden som strider mot avtalet iakttas bestämmelserna i lagen om kollektivavtal.

10 § Avtalets ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft den xx [månad] 20 och gäller till vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors måndag 13 januari 2020

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

UTBILDNINGSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

1 § Utbildningssamarbete

Förbunden avtalar sinsemellan om anordnande av facklig utbildning för de branscher som omfattas av kollektivavtalet i motsvarighet till det utbildningsbehov som de fastställer i samråd kalenderårsvis.

2 § Yrkesinriktad påbyggnadsutbildning, fortbildning och omskolning samt gemensam utbildning

När arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller hänvisar honom eller henne till utbildning som anknyter till yrket, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid. Dessutom betalar arbetsgivaren dagpenning för utbildningstiden enligt det som avtalats inom respektive bransch. Om utbildningen försiggår utom arbetstid ersätts de direkta kostnader detta ger upphov till samt betalas grundlön för utbildningstiden.

Om gemensam utbildning avtalas lokalt. Om inte något annat överenskommits, följs ovannämnda principer.

PROTOKOLLSANTECKNING:

Med grundlön avses den personliga grundlönen för en arbetstagare med timlön inom bil- och maskinverkstadsbranschen. Timlönen inom bil- och maskinhandelsbranschen fås genom att dividera månadslönen med divisorn 160 enligt kollektivavtalet. Timlönen inom såväl bil- och maskinhandelsbranschen som bil- och maskinhandeln fås genom att dividera grundmånadslönen med divisorn 160 enligt kollektivavtalet.

Om gemensam utbildning avtalas lokalt. Om inte något annat överenskommits, följs ovannämnda principer.

PROTOKOLLSANTECKNING:

Gemensam utbildning är till exempel utbildning som förutsätts av lagen om samarbete inom företag och samarbetsavtalet, utbildning som hänför sig till medbestämmandesystemen och utbildning i arbetarskyddssamarbete.

§ 3 Fackföreningsutbildning

En arbetstagare och tjänsteman får delta i godkända kurser som varar högst en vecka utan att anställningen avbryts, förutsatt att deltagandet kan ske utan att föranleda kännbara olägenheter för företagets verksamhet eller betydande ekonomiskt avbräck med beaktande av företagets situation.

En förtroendeman kan delta i två högst en vecka långa kurser under ett kalenderår.

Ersättning betalas enligt vad som avtalats för respektive bransch. Ett ytterligare villkor är att arbetsgivaren i samråd med arbetstagaren har kunnat konstatera att utbildningen anknyter till hans eller hennes samarbetsuppgift i företaget och att deltagandet i kursen inte medför olägenheter för företagets verksamhet eller betydande ekonomiskt avbräck med beaktande av företagets situation.

Lokalt kan mera omfattande avtal om utbildning ingås än vad som sägs ovan.

En person kan bara delta en gång i en kurs med samma innehåll.

Anmälan om avsikt att delta i kursen ska göras minst fyra veckor innan kursen börjar.

Arbetsgivaren meddelar om rätt att delta i kursen senast **fyra veckor** innan kursen börjar. **Arbetsgivarens anmälan måste dock göras inom tre dagar efter att arbetstagarens anmälan om deltagande.** Vid avslag ska det såvitt möjligt utredas när det är möjligt att delta i utbildning.

TILLÄMPNINGSANVISNING:

I denna artikel avses med förtroendeman huvudförtroendeman, vice förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig och vice arbetarskyddsfullmäktig.

4 § Övriga förmåner

Deltagande i avtalsenlig utbildning minskar inte semester- eller pensionsförmåner eller jämförliga förmåner. Den tid som används för utbildning räknas inte som arbetstid.

5 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 07.1.2022 och gäller tills vidare med två månaders uppsägningstid

Helsingfors den 7 januari 2022

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF INDUSTRIFACKET RF

ARBETARSKYDDSAVTAL FÖR BILBRANSCHEN

Arbetarskyddsavtalet för bilbranschen tillämpas på arbetsplatser vid medlemsföretag i Bilbranschens Centralförbund rf.

PROTOKOLLSANTECKNING 1:

I detta avtal avses med tjänsteman en teknisk tjänsteman och en tjänsteman inom bil- och maskinhandeln. Avtalet gäller inte och begränsar inte högre tjänstemäns rätt att delta i arbetarskyddsverksamheten.

PROTOKOLLSANTECKNING 2:

Avtalsparterna konstaterar att detta avtal och Autoalan työsuojeluopas (Vägledning för arbetarskyddet inom bilbranschen) utgör en helhet som är avsedd att användas i arbetarskyddsarbetet. Autoalan työsuojeluopas ingår inte i kollektivavtalet.

1 § Arbetarskyddskommission

1. Val av arbetarskyddskommission

En arbetarskyddskommission väljs för arbetsplatser där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar.

Ett företag som har flera sådana arbetsplatser som avses i detta avtal kan enligt överenskommelse dessutom tillsätta en gemensam centralkommission.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är 4, 8 eller 12, enligt vad som avtalas lokalt med hänsyn till verksamhetens karaktär och omfattning samt övriga förhållanden i företaget.

I arbetarskyddskommissionen ingår representanter för de personalgrupper som representerar e avtalsslutande förbunden på arbetsplatsen.

2. Arbetarskyddskommissionens uppgifter

Arbetarskyddskommissionens uppgifter har fastställts i 27 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06). Arbetarskyddskommissionen ska bl.a.:

- årligen göra upp en verksamhetsplan för arbetarskyddet
- godkänna verksamhetsplanen och verksamhetsberättelsen för företagshälsovården,
- följa upp situationen i fråga om arbetarskyddet på arbetsplatsen och lägga fram förslag för arbetsgivaren till korrigerande av brister samt
- lägga fram förslag om anordnande av utbildning, arbetshandledning och introduktion som rör arbetarskyddet.

PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3. Arbetarskyddskommissionens sammankomster

Arbetarskyddskommissionen sammanträder minst fyra gånger om året på kallelse av ordföranden eller vice ordföranden. Kommissionen ska dessutom sammankallas när arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller åtminstone en fjärdedel av medlemmarna i kommissionen begär det.

Arbetarskyddskommissionens möten hålls så vitt möjligt under arbetstid och så att så många som möjligt av dess medlemmar kan delta i mötena.

Skriftligt material tillsänds kommissionens medlemmar så vitt möjligt redan i samband med möteskallelsen. Innan ett ärende tas upp på mötet delges medlemmarna nödvändiga uppgifter med avseende på behandlingen av ärendet. Personalens representanter bereds möjlighet att före mötet eller under det förbereda sig sinsemellan för det ärende som ska behandlas på det sätt som avtalats med arbetsgivarens representant och arbetarskyddsfullmäktigen.

2 § Arbetarskyddschef

Arbetsgivaren ska för varje arbetsställe utse en arbetarskyddschef som är insatt i arbetarskyddsfrågor. Arbetarskyddschefens verksamhetsområde kan omfatta flera arbetsställen.

Arbetarskyddschefens uppgifter har fastställts i 28 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06). I uppgifterna ingår bl.a. att

- svara för arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen
- delta i beredningen av ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet på arbetsplatsen
- se till att arbetsgivaren och arbetstagarna underrättas om observerade olycksfalls- och hälsorisker och göra framställningar om hur de ska avhjälpas
- stå i kontakt med arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen och andra personer med arbetarskyddsuppgifter
- se till att arbetarskyddsfullmäktigen samt fullmäktigens ersättare tar upp behovet av utbildning samt arrangemangen kring detta inom två månader från valet (lag om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 33 §).

PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

3 § Arbetarskyddsfullmäktig

1. Val av arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktige

En arbetarskyddsfullmäktig och två vice fullmäktige utses på arbetsställen där mer än 10 arbetstagare regelbundet arbetar. Även på ett mindre arbetsställe har personalen rätt att utse fullmäktige.

På arbetsplatser inom bilbranschen utses en gemensam arbetarskyddsfullmäktig att representera såväl arbetstagare som tjänstemän, om tjänstemännen inte utser sin egen arbetarskyddsfullmäktig.

2. Vicefullmäktig

Om arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad sköts uppgifterna av första vicefullmäktigen och om han eller hon är förhindrad av andra vicefullmäktigen.

Arbetarskyddsfullmäktigen ska anmäla förhinder och hur länge det varar till arbetarskyddschefen. Om arbetarskyddschefen inte är anträffbar ges anmälan till anmälarens egen chef. Anmälan ska göras bevisligen.

När en vice fullmäktig sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter har han eller hon samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

3. Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter har fastställts i 31 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06). I uppgifterna ingår bl.a. att

- representera arbetstagarna i frågor som gäller säkerhet och hälsa i arbetet
- delta i beredningen av ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet på arbetsplatsen
- göra framställningar för arbetsgivaren om hur observerade olycksfalls- och hälsorisker ska elimineras samt
- fungera som kontaktperson mellan arbetsgivaren, arbetarskyddsombuden och arbetarskyddsmyndigheterna.

PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeeluopas: 1 Työsuojeletoiminnan perusteet

Om arbetarskyddsfullmäktigens ordinarie arbete försvårar skötseln av fullmäktiguppgifterna och om annat arbete ordnas för honom eller henne på grund av detta, får det inte leda till att arbetarskyddsfullmäktigens inkomster sjunker.

4. Arbetarskyddsmaterial och lokaler

Arbetsgivaren ska förse arbetarskyddsfullmäktigen med en vägledning för arbetarskyddet inom bilbranschen (Autoalan työsuojeeluopas), behövliga lagar, förordningar och övriga bestämmelser och anvisningar som gäller arbetarskyddet.

Arbetsgivaren bereder arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att använda vanlig kontorsutrustning och anordnar en plats där arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de dokument som han eller hon behöver för uppgifterna.

Till begreppet vanlig kontorsutrustning hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt Internetanslutning (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

5. Tidsanvändning och ersättning för inkomstbortfall

Om den gemensamma arbetarskyddsfullmäktigen är en verkstadsanställd eller en tjänsteman inom bilhandeln ska han eller hon regelbundet få befrielse från arbetet för att sköta arbetarskyddsuppdrag och för denna tid betalas utöver ersättning för inkomstbortfall en månatlig ersättning räknat fr.o.m. **1.3.2022** enligt följande:

Antal anställda (totalt)	Befrielsens omfattning (h/4 veckor)	€/mån.
10-25	5	69
26-30	6	70
31-40	7	71
41-50	10	72
51-60	12	72
61-70	14	78
71-80	16	79
81-90	17	82
91-100	19	89
101-150	21	91
151 eller flera	23	96

Arbetarskyddsfullmäktig ges förutom den regelbundna befrielsen även befrielse från arbetet för att han eller hon ska kunna sköta de arbetarskyddsuppgifter som har avtalats om med arbetsgivaren eller som myndigheterna ålägger.

En teknisk tjänsteman som är arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få befrielse från arbetet i den omfattning som behövs för att han eller hon ska kunna sköta arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter på ett behörigt sätt och vid tider som är lämpliga med avseende på arbetet. Befrielsens längd och arrangemangen kring befrielsen utreds och avtalas lokalt.

Ersättningarna enligt ovanstående tabell gäller också tekniska tjänstemän.

Om separata arbetarskyddsfullmäktige utsetts, bestäms månadsersättningen enligt den beviljade befrielsen och befrielsen från arbetet enligt följande formel:

Verkstadsarbetare:

$0,28 \times \text{antalet verkstadsarbetare} = \text{befrielse i timmar/4 veckors period}$

Tjänstemän inom bilhandeln:

$0,13 \times \text{antalet tjänstemän} = \text{befrielse i timmar/4 veckors period}$

6. Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsskydd

Beträffande arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd gäller vad som föreskrivs i 37 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

En arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte upplösas eller behandlas som upplöst i strid med bestämmelserna i 8 kapitlet 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbete tillfälligt avbryts för högst 90 kalenderdagar och inget annat arbete kan ordnas som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskaper, kan arbetarskyddsfullmäktigen permitteras.

Om företaget permitterar arbetskraft får åtgärden inte gälla arbetarskyddsfullmäktigen, om inte verksamheten helt upphör inom hela företaget eller en regional del av företaget och/eller en del som bildar en operativ helhet, för vilken arbetarskyddsfullmäktigen har utsetts.

Om det gemensamt kan konstateras att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller något annat lämpligt arbete, är det dock möjligt att avvika från denna regel.

Uppsägningen av vicearbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal eller permitteringen av vicearbetarskyddsfullmäktig då när han eller hon inte är ställföreträdare för arbetarskyddsfullmäktig eller inte har en ställning som förtroendeman får inte basera sig på arbetstagarens arbetsuppgift i arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav visa att åtgärden har berott på andra omständigheter.

Bestämmelserna i den här punkten ska tillämpas även på en kandidat för posten som arbetarskyddsfullmäktig som fackavdelningsmötet har tillsatt och skriftligt meddelat arbetsgivaren om tillsättandet. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan

den till val uppställda arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som har valts enligt annat förfarande än genom val då valresultatet fastställts.

Innan en arbetsgivare avslutar arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal genom att säga upp eller häva avtalet av orsak som beror på personen ska arbetsgivaren anmäla sin avsikt till Bilbranschens Centraförbund, som omedelbart i samarbete med Industrifacket inleder en utredning av lagligheten i fråga om orsaken till avslutandet av arbetsavtalet. Förbundens utredningsarbete ska göras så att arbetsgivaren vid behov kan iaktta tidsfristen på 14 dagar som arbetsavtalslagen ställer för hävande av arbetsavtal.

7. Överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning förblir oförändrad oberoende av överlåtelse av affärsrörelsen, om den överlåtna rörelsen eller en del av den behåller sin självständighet. Om den överlåtna affärsrörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet har arbetarskyddsfullmäktigen rätt till uppsägningsskydd enligt överenskommelse senare i detta avtal från och med det att mandattiden avbrutits till följd av överlåtelsen.

8. Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd

Arbetarskyddsfullmäktigen har uppsägningsskydd enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen i **nio månader** efter att uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig har upphört.

Om arbetsgivaren avslutar arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i strid mot det här kollektivavtalet, ska arbetsgivaren betala arbetarskyddsfullmäktig en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Eventuell ersättning utgår enligt 12 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen.

4 § Skyddsombud

Om så avtalas lokalt kan en arbetsplats vid behov utse ett eller flera arbetarskyddsombud. Samtidigt avtalas närmare om ombudets mandatperiod och hans eller hennes uppgifter i anknytning till arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbetet.

PROTOKOLLSANTECKNING:

Se Autoalan työsuojeluopas: 1 Työsuojelutoiminnan perusteet

Ett arbetarskyddsombud får inte sägas upp på grund av arbetarskyddsuppgifterna eller förflyttas till ett arbete med sämre lön än vad ombudet hade innan han eller hon blev utsedd till arbetarskyddsombud.

5 § Arbetarskyddet för anställda från ett annat företag

Om en annan arbetsgivares anställda arbetar på arbetsstället, har de rätt att vända sig till arbetsställets arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddschef med problem som gäller arbetarskyddet. På sådana arbetsställen ska arbetarskyddscheferna samarbeta i arbetarskyddsfrågor, och om inte något annat avtalas, ligger ansvaret för att ordna samarbetet i dessa frågor hos arbetarskyddschefen i det företag som arbetsstället hör till. Bestämmelser om ordnandet av samarbete på gemensam arbetsplats finns i 5a kap. i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06).

6 § Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete

De lokala arbetarskyddsparterna ska beakta de problem som hänför sig till ensamarbete och göra framställningar om hur eventuella problem kan lösas.

Frågor att beakta är bl.a. faktorer som anknyter till säkerheten i arbetet, förfarandet i arbetarskyddsvägledningen och olycksriskerna i arbetet samt den ensamarbetandes möjligheter att vid behov alarmera om och få hjälp.

7 § Företagshälsovård och yrkesinriktad rehabilitering för att upprätthålla arbetsförmågan

Verksamhetsplanen för företagshälsovården med tillhörande uppföljning av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och rehabiliteringsarrangemang liksom också principerna för den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan behandlas i arbetarskyddskommissionen.

Lagen om företagshälsovård (1383/01), social- och hälsovårdsministeriets beslut (1348/94), statsrådets beslut (950, 951/94) samt vägledningen för arbetarskyddet inom bilbranschen (Se Autoalan työsuojeluopas: 14 Työterveys) anger grunderna för utvecklande av den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan på arbetsplatsen.

Arbetarskyddsorganisationens uppgift är att i samråd med företagshälsovårdspersonalen, företagsledningen och personalen

- planera, genomföra och följa upp den yrkesinriktade rehabiliteringen för att upprätthålla arbetsförmågan,
- arbeta för att skapa en positiv attityd till verksamheten,
- följa upp hur de anställda klarar sig i arbetet och
- vid behov utarbeta anvisningar för att hänvisa dem som är i behov av insatser för att upprätthålla arbetsförmågan till specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen har i uppgift att

– delta i planeringen av verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan i samband med att företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella verksamhetsplaner utarbetas samt delta i genomförandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddskommissionen ska ges möjlighet att avge utlåtande om ansökan om ersättning för företagshälsovårdens kostnader.

8 § Tystnadsplikt och sekretessbelagda uppgifter

Uppgifter om en enskild persons hälsotillstånd eller ekonomiska ställning eller företagets ekonomiska ställning eller affärs- eller yrkeshemligheter som kommit fram vid skötseln av uppdrag enligt detta avtal omfattas av tystnadsplikt och de får inte yppas till obehöriga utan tillstånd av den behöriga personen eller arbetsgivaren.

Bestämmelser om tystnadsplikten för personer som deltar i arbetarskyddssamarbetet finns i 43 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/06) och 57 § i lagen om samarbete inom företag (334/07).

9 § Ersättningar

Om något annat inte avtalats om ersättning för verksamhet utom arbetstid enligt detta avtal eller för något annat uppdrag som hänför sig till avtalet och som överenskommits med arbetsgivaren, betalas ersättning till en medlem och sekreteraren i arbetarskyddskommissionen enligt bestämmelserna om övertidsarbete i kollektivavtalet för respektive bransch.

Arbetsgivaren betalar, om inte något annat har avtalats, resekostnader och dagtraktamenten till en medlem och sekreteraren i arbetarskyddskommissionen för resor mellan olika

verksamhetsställen som hör till samma arbetsplats, om resorna är nödvändiga på grund av arbetarskyddsverksamheten och utförs med anlitande av lämpligt transportmedel, enligt bestämmelserna om ersättning för resekostnader i det kollektivavtal som tillämpas på personen i fråga.

10 § Ordnande av arbetarskyddsverksamhet genom lokala avtal

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller deras representanter kan komma överens om att ordna arbetarskyddssamarbete med avvikelse från detta avtal på det sätt som anges i 23 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet.

Ett villkor för ett lokalt avtal är att arbetstagarnas möjligheter att behandla frågor som gäller arbetarskyddet bibehålls på samma nivå som tidigare.

Lokala överenskommelser får inte avvika från 3 och 8 § i detta avtal.

11 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om detta avtal behandlas enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet, om det inte avtalas särskilt att saken behandlas av branschkommittén för bilbranschen.

12 § Avtalets ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft **07.1.2022** och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 7 januari 2022

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR BILBRANSCHENS HANDELS- OCH VERKSTADSVERKSAMHET

GEMENSAMT FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Förbunden har avtalat om att man som ett led i projektet att sammanslå kollektivavtalen till ett nytt kollektivavtal mellan förbunden ersätter förtroendemannaavtalen för bil- och maskinverkstadsbranschen samt bil- och maskinhandeln med detta avtal och att man under avtalsperioden ordnar ett gemensamt förtroendemannaval för avtalsbranscherna.

I detta avtal har man beaktat att förtroendemannasystemet fortfarande för en viss tid baserar sig på tillämpningen av två arbetsvillkor som ingår i ett kollektivavtal på arbetsplatserna. Därför anser förbunden att den mest önskvärda lösningen är att huvudförtroendemannen och vice förtroendemannen väljs bland arbetstagare från olika avtalsbranscher. Detta arrangemang säkerställer att den behöriga förtroendemannen har tillräcklig kännedom om den avtalsbransch han eller hon representerar.

Eftersom förbunden under denna avtalsperiod sinsemellan har avtalat om flera gemensamma projekt och avtalsreformer, anser förbunden det ändamålsenligt att man i situationer där huvudförtroendemannen och vice förtroendemannen kommer från olika avtalsbranscher ser till att båda har samma rätt till lämplig förtroendemannautbildning och nödvändiga verksamhetsförutsättningar, såsom bestämts i detta avtal.

1 **§** **Avtalets syfte**

Systemet med förtroendemän har som ändamål att för sin del säkerställa att de avtal som förbunden ingått sinsemellan iakttas, att meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetare utreds ändamålsenligt och snabbt, att övriga frågor mellan arbetsgivare och arbetare tas upp till behandling samt att arbetsfred upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.

Syftet med förhandlingssystemet i detta avtal är utöver det som sagts ovan att om möjligt redan på förhand förebygga uppkomsten av meningsskiljaktigheter och även i övrigt verka för utvecklingen av samarbetet mellan företaget och dess personal samt förbättra förhandlingssystemets funktionsduglighet.

2 **§** **Förtroendeman och fackavdelning**

1. Huvudförtroendemannen (senare förtroendemannen) och vice förtroendemannen väljs av arbetsplatsens arbetstagare som är medlemmar i fackavdelningar som i sin tur är medlemmar i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC:s medlemsförbund.

Huvudförtroendemannen fungerar som representant för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets båda avtalsbranscher i alla ärenden som gäller arbetstagarna. Förtroendemannen fungerar som arbetstagarnas representant separat i ärenden som gäller tillämpningen av det kollektivavtal inom vars tillämpningsområde han eller hon valts.

Vice förtroendemannen fungerar som förtroendeman i ärenden med anknytning till sin egen avtalsbransch, om huvudförtroendemannen har valts inom en annan avtalsbransch tillämpningsområde.

I en situation där man avviker från det ovannämnda inte har valt någon av förtroendemännen från den ena avtalsbranschen kan arbetstagarna inom ifrågavarande avtalsbransch själva förhandla om ärenden i enlighet med förhandlingsordningen. De har också då i enlighet med avtalet rätt att be huvudförtroendemannen att bistå dem.

2. Förtroendemannen ska vara arbetstagare på respektive arbetsplats och i egenskap av arbetstagare insatt i arbetsplatsens förhållanden.

3 § Val av förtroendeman

1. Fackavdelningen väljer huvudförtroendeman (nedan förtroendeman) och vice förtroendeman.

2. Fackavdelningen har rätt att på arbetsplatsen förrätta val av förtroendeman. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska fackavdelningens samtliga medlemmar ges tillfälle att delta i valet. Anordnande och förrättande av val får dock inte inverka störande på arbetets gång. Överenskommelse om valtider och vallokaler ska ingås med arbetsgivaren senast två veckor före valet. Arbetsgivaren ger de personer som fackföreningen utsett möjlighet att förrätta valet.

3. Förtroendemannens verksamhetsområde är företagets verksamhetsställe.

4. Om företaget består av flera verksamhetsställen, som även sköter personalfrågorna självständigt, väljs för varje verksamhetsställe en egen förtroendeman.

5. Fackavdelningen ska skriftligt meddela arbetsgivaren och Industrifacket om valet av förtroendeman och vice förtroendeman. Beträffande suppleanten för förtroendemannen ska likaså skriftligt meddelande lämnas om de tider då han eller hon fungerar som förtroendemannens ställföreträdare.

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen vilka som från företagets sida för förhandlingar med förtroendemannen.

6. Lokalt kan avtalas om att det förtroendemannasystem baserat på lokalt avtal, som gällde vid företaget då detta avtal trädde i kraft, kan fortsätta oförändrat.

4 § Förtroendemannens anställning

1. En förtroendeman är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

2. Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.

3. En arbetstagare som sköter förtroendemannauppdrag får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller på grund av detta uppdrag förflyttas till ett arbete med sämre lön än vad han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. En förtroendeman får inte avskedas med anledning av förtroendemannauppdraget.

4. Om den till förtroendeman valda personens egentliga arbete försvårar skötseln av de uppgifter som ankommer på förtroendemannen och om man på grund av detta ordnar annat arbete för honom eller henne, får ett sådant arrangemang inte leda till att hans eller hennes inkomster sjunker.

5. Förtroendemannens arbetsavtal kan sägas upp eller förtroendemannen permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet, t.ex. verkstadens verksamhet avbryts helt, och arbetsgivaren kan inte ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt, eller omskola honom eller hennes för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Om det gemensamt kan konstateras att förtroendemannen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt, kan undantag från denna regel likväl göras. En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv, utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar en förtroendemannställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet. Den här bestämmelsen tillämpas när huvudförtroendemannens ställföreträdare har valts ur en annan personalgrupp än huvudförtroendemannen. Arbetsgivaren ska utan särskilt krav visa att åtgärden har berott på andra omständigheter.

En förtroendemens arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsreglerna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Vid en bedömning av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre situation än övriga arbetare.

Bestämmelserna i denna punkt ska tillämpas även på arbetare som fungerat som förtroendeman under **nio (9) månader** efter den tidpunkt då förtroendeuppdraget upphörde.

Bestämmelser om uppsägningsskyddet för en personalrepresentant och suppleant som valts till internationellt koncernsamarbete finns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna i den här punkten ska tillämpas även på en kandidat för posten som arbetarskyddsfullmäktig som fackavdelningsmötet har tillsatt och skriftligt meddelat arbetsgivaren om tillsättandet. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan inledandet av den valbara verksamhetsperioden för förtroendeman och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

6. Förtroendemannens ställning förblir oförändrad trots att rörelsen överläts, om den överlåtna rörelsen eller en del av den förblir självständig. Om den överlåtna rörelsen eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen rätt till uppsägningsskydd enligt detta avtal räknat från det att mandattiden upphört till följd av överlåtelsen.

7. Ersättning för permittering som enligt detta avtal är ogrundad fastställs enligt 12:1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

8. Om förtroendemannens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala förtroendemannen en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på basis av grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp.

9. Innan en arbetsgivare avslutar förtroendemannens arbetsavtal genom att säga upp eller häva avtalet av orsak som beror på personen ska arbetsgivaren anmäla sin avsikt till Bilbranschens Centraförbund, som omedelbart i samarbete med Industrifacket inleder en utredning av lagligheten i fråga om orsaken till avslutandet av arbetsavtalet. Förbundens utredningsarbete ska göras så att arbetsgivaren vid behov kan iaktta tidsfristen på 14 dagar som arbetsavtalslagen ställer för hävande av arbetsavtal.

Förfaringssättet ovan tillämpas också då arbetsgivaren har för avsikt att på ovannämnda grunder avsluta arbetsavtalet med en vice förtroendeman, som i själva verket har fungerat som förtroendeman för sin personalgrupp i enlighet med tredje stycket i 2 § 1 punkten i detta avtal. I samband med ovannämnda utredning ska de undertecknade förbunden utreda vilken typ av verksamhet vice förtroendemannen egentligen har bedrivit.

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

2. Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i allmänhet samt i frågor med anknytning till företagets utveckling.

3. Förtroendemannen har även i uppgift att för sin del upprätta och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och dess personal.

6 § Uppgifter om inkomst o. dyl. som ska ges till förtroendemannen

1. Om oklarheter eller meningsskiljaktigheter uppstår om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal, vilka hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all den information som har betydelse för fallets utredning.

2. Förtroendemannen har rätt att i skriftlig form få följande uppgifter om företagets anställda. En vice förtroendeman som valts från en annan avtalsbransch än huvudförtroendemannen får uppgifter med anknytning till sin egen avtalsbransch.

1. Arbetstagarens efter- och förnamn

2. Anställningsdatum för nya arbetstagare samt vid uppsägning och permittering för samtliga anställda. För visstidsanställda meddelas också anställningens avtalade längd

3. Den avdelning arbetstagaren tillhör organisatoriskt
4. Lönegrupp eller svårighetsgrupp

Uppgifterna i punkterna 1, 3 och 4 lämnas en gång per år. För nya arbetstagare lämnas uppgifterna i punkt 1–4 antingen separat för var och en omedelbart efter att han eller hon blivit anställd eller periodvis, dock åtminstone en gång per kvartal. Vid uppsägning och permittering lämnas uppgifterna om anställningsdatum för samtliga anställda.

5. På begäran lämnas till förtroendemannen en utredning över vilka uppgifter som insamlats i samband med anställningen.

7 § Statistikuppgifter

A. Till en förtroendeman eller vice förtroendeman som valts från tillämpningsområdet för arbetsvillkoren för bil- och maskinverkstadsbranschen lämnas följande statistikuppgifter.

Statistikuppgifter om lönesättningen

1. Den genomsnittliga timlönen exklusive separata skift- och miljötillägg eller söndags- och övertidsförhöjningar.
 - a) i tidlönearbete,
 - b) i ackordsarbete,
 - c) i blandackords- och premiearbete samt
 - d) oberoende av löneform.
2. Den genomsnittliga timinkomsten inklusive separata skift- och miljötillägg men exklusive förhöjningar för söndags- och övertidsarbete.
3. Den genomsnittliga timinkomsten inklusive separata skift- och miljötillägg men exklusive förhöjningar för övertidsarbete.
4. Den genomsnittliga timinkomsten totalt, innehållande all lön som betalas för utförd arbetstid, inklusive övertidsförhöjningar.

Uppgifter om den ovannämnda genomsnittliga timinkomsten samt arbetstimmarna lämnas per lönegrupp (A, B, C) separat för manliga och kvinnliga arbetstagare samt för alla lönegrupper gemensamt. Uppgifterna ges för andra och fjärde kvartalet efter det att lönestatistiken för arbetsplatsen blivit färdig.

Förtroendemannen får också uppgifter om utförda arbetstimmar och om hur arbetstiden procentuellt fördelar sig enligt löneform (tidsackord, ackord, blandackord och premier) samt uppgifter om vilka löneformer som använts och övertidsarbetets procentuella andel av alla arbetstimmar.

Uppgifterna gäller enbart fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år. Uppgifter lämnas dock inte för lönegrupper med färre än 6 arbetstagare.

Övriga statistikuppgifter

Arbetskraftsuppgifter

Förtroendemannen är berättigad att kvartalsvis erhålla uppgifter om antalet fullt arbetsföra arbetstagare, lärlingar och praktikanter samt eventuella deltidsanställda arbetstagare och visstidsanställda (separat för manliga och kvinnliga arbetstagare) inom företaget eller på arbetsplatsen, samt uppgifter om fördelningen av arbetskraften på olika former av arbetsskift.

Uppgifterna om arbetskraft ges kvartalsvis för en sådan tidpunkt eller en sådan period som kan anses som betecknande för den normala arbetskraftssituationen under kvartalet.

Beräkningsgrunder

Förtroendemannen har rätt att sätta sig in i de löneberäkningssystem som vid respektive tidpunkt tillämpas inom företaget, såsom beräkningsgrunderna för arbete mot prestationslön och bestämmelserna för fastställande och beräkning av miljötillägg inom olika löneformer.

Förteckning över nöd- och övertidsarbete

Förtroendemannen har samma rätt som arbetarskyddsfullmäktigen har enligt lagen att göra sig förtrogen med förteckningen över nöd- och övertidsarbete samt över förhöjda löner vid sådant arbete.

Uppgifternas konfidentiella karaktär

De uppgifter förtroendemannen får tillgång till för att utföra sina åligganden är konfidentiella.

A. Till en förtroendeman eller vice förtroendeman som valts från tillämpningsområdet för arbetsvillkoren för bil- och maskinbranschen lämnas följande statistikuppgifter.

1. Förbunden avtalar sinsemellan särskilt om sådana uppgifter rörande användningen av arbetskraft, inkomsterna och fördelningen av arbetstimmar som förtroendemannen har rätt att få tillgång till.

2. Förtroendemannen har rätt att få tillgång till uppgifter om antalet heltids- och deltidsanställda i företaget med anknytning till avtalsbranschen för bil- och maskinhandel skriftligen eller på annat avtalat sätt två gånger om året. Detta gäller också personer som varit anställda i ett halvår och som har kallats särskilt till arbetet eller annan tillfällig personal.

Förtroendemannen har rätt att en gång om året, efter det att kollektivavtalet för branschen har slutits och de ändringar genomförts som detta medför, få tillgång till uppgifter om vilka arbetstagare som vid denna tidpunkt varit anställda i företaget och deras lönegrupper. Beträffande nya anställda har förtroendemannen rätt att få tillgång till personuppgifter och lönegrupp eller motsvarande på det sätt som avses i 6 § åtminstone kvartalsvis.

De uppgifter förtroendemannen får tillgång till för att utföra sina åligganden är konfidentiella.

8 §

Skötseln av förtroendemannauppgifterna

Om förtroendemannen är befriad från sitt arbete under regelbundet återkommande perioder är han eller hon skyldig att sköta de uppgifter som ankommer på förtroendemannen under denna tid. För utförande av brådskande ärenden ska förtroendemannen likväl erhålla befrielse från arbetet även under en annan tid som är lämplig med hänsyn till arbetet.

Förtroendemannen ska, när han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter inom ramen för regelbunden befrielse från arbetet, i första hand vara anträffbar på arbetsplatsen för arbetsplatsens anställda.

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

9 § Ersättning av inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst förtroendemannen förlorar då han eller hon under arbetstid deltar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller annars sköter uppdrag som överenskommits med arbetsgivaren.

2. För skötseln av förtroendemannauppgifterna ordnas för förtroendemannen regelbundet återkommande befrielse från arbetet samt betalas, utöver den ersättning som betalas för inkomstbortfall under nämnda ledighet, en månatlig ersättning enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Regelbundet återkommande befrielse från arbete (timmar per vecka)	Ersättning (€/månad)
6–7	–	71
8–9	1	75
10–19	2	79
20–39	4	83
40–70	6	92
71–100	8	97
101–150	10	102
151 eller flera	10	108

Den månatliga ersättningen räknas inte med i den medelinkomst som avses i kollektivavtalet eller i semesterlöneavtalet för en förtroendeman med timlön. Den månatliga ersättningen räknas inte med då medelinkomst eller semesterlön beräknas för en förtroendeman med månadslön.

Om förtroendemannen utom sin ordinarie arbetstid utför uppdrag, som han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren, betalas för denna tid övertidsersättning till den del man avtalat om detta lokalt.

När förtroendemannens suppleant t.ex. under förtroendemannans semester eller sjukdom handhar förtroendemannauppgifter under minst 2 veckor, utbetalas månadsersättningen för denna tid till suppleanten.

Om företaget inte har någon verksamhet på grund av permittering, semester eller därmed jämförbara omständigheter, betalas ingen månadsersättning.

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

Vid bestämning av längden av den tid förtroendemannen är befriad från arbetet fastställs antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före förtroendemannavalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Den längd för befrielsen som härvid fastställs iakttas till följande granskning.

Arbetsgivaren ordnar för förtroendemannens bruk normal kontorsutrustning och en plats där de dokument som behövs för skötseln av förtroendeuppgifterna kan förvaras. Till begreppet vanlig kontorsutrustning hör även i företaget allmänt använd datautrustning inklusive program samt Internetanslutning (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Vice förtroendemannen får vid behov befrielse från arbetet för att sköta förtroendemannauppgifter med anknytning till sin egen avtalsbransch, samt i föregående stycke nämnda möjligheter att använda kontorsutrustningen.

10 § Förtroendemannens utbildning

Beträffande deltagande i utbildning har avtalats i gällande Bilbranschens utbildningsavtal mellan Industrifacket och Bilbranschens Centralförbund.

§ 11 Förhandlingsordning

En arbetstagare ska i frågor som rör hans eller hennes lön eller arbetsvillkor utan dröjsmål vända sig till sin förman.

Om arbetstagaren inte lyckats reda ut det ovannämnda ärendet direkt med sin förman kan arbetstagaren lämna ärendet till behandling vid förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant.

Om meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt ska kollektivavtalsenlig förhandlingsordning iakttas.

12 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från **07.1.2022** fram till utgången av giltighetstiden för kollektivavtalen för bil- och maskinverkstadsbranschen samt bil- och maskinhandeln, som ingås efter nämnda datum, och gäller även därefter ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligt senast två månader innan det upphör.

Helsingfors den 7 januari 2022

BILBRANSCHENS CENTRALFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

ARBETSDAGARNA PER MÅNAD UNDER KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET

År	2022	2023	2024
Januari	20	21	22
Februari	20	20	21
Mars	23	23	20
April	19	18	21
Maj	21	21	21
Juni	21	21	19
Juli	21	21	23
Augusti	23	23	22
September	22	21	21
Oktober	21	22	23
November	22	22	21
December	20	18	18

Arbetsdagar per år	253	251	252
Arbetsdag per år (8 h)	2008	2008	2016