

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 KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH
LOGISTIKBRANSCHEN

KOLLEKTIVAVTAL

1.11.2021–31.10.2025

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Post- och logistikbranschens union PAU rf

KOLLEKTIVAVTAL.....	1
I TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	1
1 § Avtalets tillämpningsområde.....	1
II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	1
2 § Arbetets ledning.....	1
3 § Arbetsavtal och anställning.....	1
4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering.....	3
III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR.....	4
REGELBUNDEN ARBETSTID.....	4
5 § Den ordinarie arbetstidens längd.....	4
6 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid.....	4
7 § Utjämningsystem för arbetstid.....	5
8 § Söckenhelger.....	6
9 § Placering av regelbunden arbetstid.....	7
TID SOM SKALL RÄKNAS SOM ARBETSTID.....	7
10 § Tid som ska räknas som arbetstid.....	7
ARBETSSKIFT.....	8
11 § Arbetsskift och tillägg för bundenhet i arbetet.....	8
12 § Arbetsskiftsförteckning.....	8
VILOTIDER.....	9
13 § Dagliga vilotider.....	9
14 § Dygnsvila.....	10
15 § Ledighet per vecka och lediga dagar.....	10
ÖVERSKRIDANDE AV REGELBUNDEN ARBETSTID.....	11
16 § Mer- och overtidsarbete.....	11
ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR.....	13
17 § Kvälls- och nattarbetstillägg.....	13
18 § Ersättning för lördagsarbete.....	14
19 § Ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg.....	14
20 § Alarmpremie.....	15
21 § Uträkning och betalning av arbetstidsersättningar.....	15
ARBETSTIDSARRANGEMANG.....	16
22 § Flexledighet.....	16
23 § Förkortning av arbetstiden.....	20
ÖVRIGA FÖRESKRIFTER FÖR ARBETSTIDEN.....	20
24 § Iakttagande av arbetstidslagen.....	20
IV LÖNER.....	20
25 § Löner och lönegrunder.....	20

26 §	Grunder för beräkning av lön för frånvarotid för tim- och prestationsavlönade arbetstagare	23
27 §	Lönebetalning	25
28 §	Tillägg som betalas som resultat- och vinstpremier.....	25
28 a §	Personalfond	26
V	FRÅNVARO	27
29 §	Lön för sjukdomstid.....	27
30 §	Hälsokontroller.....	28
31 §	Familjeledigheter	29
32 §	Tillfällig frånvaro.....	29
VI	SEMESTER	32
33 §	Semesterkvalifikation.....	32
33 a §	Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester.....	33
34 §	Semesterlön	35
35 §	Beviljande av semester.....	36
36 §	Semesterpenning.....	37
37 §	Speciella semesterbestämmelser	38
VII	OM ARBETSGIVARENS OCH ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER.....	38
38 §	Arbetsredskap	38
39 §	Personlig skyddsutrustning och arbetskläder	39
40 §	Resor.....	39
41 §	Personalutbildning	40
42 §	Sjukvård	40
43 §	Grupplivförsäkring.....	40
44 §	Uppbörd av medlemsavgifter	41
45 §	Arbetsstudier	41
46	Anlitande av utomstående arbetskraft.....	41
VIII	SAMARBETE.....	43
47 §	Lokala avtal	43
47 a §	Lokala avtal för att bevara arbetstillfällen	43
48 §	Förtroendemän	44
49 §	Representanter för arbetarskyddet.....	44
50 §	Personalens interna kommunikation och ordnande av möten	44
51 §	Organisationsfunktionärer	45
52 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	45
53 §	Förhandsmeddelande om arbetskonflikter	46
IX	ÖVRIGA BESTÄMMELSER.....	46
54 §	Avtalets giltighetstid	46
55 §	Arbetsfred	47

56 § Signeringsanteckningar	47
LÖNEBILAGA N (ARBETE PÅ KUNDENS VERKSAMHETSSTÄLLE)	48
LÖNEBILAGA C (TJÄNSTEMANNAUPPGIFTER).....	50
LÖNEBILAGA Y (FÖRSÄLJNING TILL FÖRETAG).....	53
LÖNEBILAGA D (TIDNINGSPÅGÅELSE)	56
LÖNEBILAGA P (KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH TRANSPORTARBETE)...	65
LÖNEBILAGA P (SEPARAT UTDELNING AV ADRESSLÖSA FÖRSÄNDELSE).....	72
LÖNEBILAGA M (LAGERARBETE)	75
BILAGA 1: AVTAL OM FACKFÖRENINGSPÅBILDNING OCH GEMENSAM UTBILDNING.....	78
BILAGA 2: FÖRTROENDEMANNAAVTAL	81
BILAGA 3: ARBETARSKYDDSAVTAL.....	89
BILAGA 4: RESEERSÄTTNINGAR.....	94
BILAGA 5: ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER.....	97
BILAGA 6: SJUKVÅRD.....	99
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	102

KOLLEKTIVAVTAL

I TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Avtalets tillämpningsområde

1. Detta kollektivavtal tillämpas inom de medlemsföretag i kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf på de arbetstagare och tjänstemän, som tjänstgör i uppgifter nämnda i lönebilagorna till detta kollektivavtal:
 - arbete på kundens verksamhetsställe (lönebilaga N)
 - tjänstemannauppgifter (lönebilaga C)
 - försäljning till företag (lönebilaga Y)
 - tidningsutdelning (lönebilaga D)
 - kommunikationsförmedling och transport (lönebilaga P)
 - lönearbete (lönebilaga M)

Protokollsanteckning:

Kollektivavtalet för kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen tillämpas inte vid Posti Palvelut Oy.

2. Som arbetstagare avses senare i detta kollektivavtal även tjänsteman, om annat inte nämns.

II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2 § Arbetets ledning

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda arbetstagare.
2. Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete som kan jämföras med det egentliga arbetet då han eller hon tillfälligt är förhindrad att utföra sitt egentliga arbete eller då ett tillfälligt behov så kräver.

3 § Arbetsavtal och anställning

Arbetsavtal

1. Arbetsavtalet skall uppgöras skriftligt eller elektroniskt. Arbetsavtalet sänds till arbetstagaren. På begäran sänds arbetsavtalet i skriftlig form.
2. Arbetsavtalet gäller tills vidare eller för viss tid. Av arbetsavtal för viss tid bör framgå hur länge det varar och grunden för att det gäller för viss tid.

3. Med en ny arbetstagare kan man i arbetsavtalet avtala om en högst fyra månader lång provtid som börjar när arbetsförhållandet inleds enligt 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. När man avtalar om provtid medräknas arbete som en säsongarbetare utfört under samma kalenderår enligt 25 § 17 mom. i kollektivavtalet.
4. I arbetsavtalet nämns arbetstagarens huvuduppgift, arbetsplats, arbetsplatsens ort samt arbets- och lönevillkor som bör efterföljas i arbetsförhållandet. I arbetsavtalet för deltidsanställd arbetstagare definieras arbetstiden så att den är ett visst antal timmar (x timmar) i arbetsskiftsperioden för högst fyra veckor och att den så nära som möjligt motsvarar den verkliga arbetstid som skall utföras. Lokalt kan enligt § 47 i kollektivavtalet avtalas om definieringen av tjänstgöringsområdet mera omfattande än vad som tidigare nämnts. Om det avtalade tjänstgöringsområdet omfattar fler än en förtroendemans verksamhetsområden, utgör huvudförtroendemannen avtalspart.
5. I arbetsavtal om **tidningsutdelningsarbete** definieras som arbetstagarens arbetsplats en arbetshelhet och däri ingående delar om arbetstagaren under den regelbundna arbetstiden regelbundet arbetar inom detta område. Som arbetstid för en arbetstagare som delar ut dagstidningar på deltid avtalas i arbetsavtalet minst ett visst antal timmar under två kalenderveckor eller mindre under den avtalade giltighetstiden för arbetsavtalet.
6. Arbetsavtalet får inte upprättas i en form enligt vilken det skulle vara fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då det de facto är frågan om ett arbetsavtal.
7. Arbetsgivaren överlåter information om det nya kollektivavtalet till förtroendemannen. Förtroendemannen bör tillkännages arbetstagarens namn, arbetsenhet, arbetstid, längden på tidsbestämt arbetsavtal och motivering för tidsbestämt arbetsavtal.

Tidsbundna arbetsavtal

8. Arbetsavtalet gäller tillsvidare, såvida det inte av motiverat skäl är uppgjort att gälla en viss tid. På arbetsgivarens initiativ uppgjort tidsbundet arbetsavtal utan motiverad orsak liksom omotiverade på varandra följande uppgjorda tidsbestämda arbetsavtal anses vara i kraft tillsvidare. Om anställningen för arbetstagare som avlönats som vikarie för bestämd tid ändras till vikariat av varaktig karaktär, ändras arbetsavtalet till att vara i kraft tillsvidare.
9. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått flera på varandra följande, oavbrutna eller med endast korta avbrott fortlöpande tidsbestämda arbetsavtal, anses arbetsavtalet gällande anställningsförmåner fortsätta utan avbrott.
10. Hänvisande till 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, får arbetstagare i tidsbundet arbetsförhållande inte diskrimineras vid utnämning till arbetsuppgifter, som han eller hon senast har skött.

Arbetsgivarens plikt att erbjuda deltidsanställd arbetstagare arbete

11. Om arbetsgivaren behöver fler arbetstagare i lämpliga uppgifter för deltidsanställda arbetstagare, bör arbetsgivaren erbjuda dessa arbeten till de deltidsanställda arbetstagarna. Arbetsgivaren bör meddela om lediga arbetsplatser på allmän nivå inom företaget eller enligt praxis på arbetsplatsen, så att arbetstagare i arbetsgivarens tjänst har möjlighet att söka dessa arbetsplatser.

Distansarbete

12. Skriftligt avtal skall ingås med arbetstagaren om distansarbete. När man avtalar om distansarbete skall man beakta vad som konstaterats i centralorganisationernas ramavtal om distansarbete och dess verkställande.

4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering

1. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakligt och vägande skäl som beror på arbetstagaren eller hans person enligt 7 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen.

Uppsägningstider

2. Arbetsgivaren bör vid uppsägning av arbetsavtal tillämpa en uppsägningstid som är:

då anställningen pågått utan avbrott	uppsägningstid
i högst ett år	14 dagar
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 men högst 8 år	2 månader
över 8 men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

3. Arbetstagaren skall vid uppsägning av arbetsavtalet iaktta en uppsägningstid som är:

då anställningen pågått utan avbrott	uppsägningstid
i högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

Meddelande om avslutning av anställningsförhållandet

4. Arbetstagaren skall meddelas om uppsagt anställningsförhållande enligt arbetsavtalslagen, och dessutom skall förtroendemannen underrättas om detta på förhand. Förtroendemannen skall underrättas om upphävt arbetsförhållande så fort som möjligt.

Permittering

5. Vid permittering av arbetstagare bör iakttas en tid för tillkännagivandet på minst en månad, om arbetstagarens anställningsförhållande vid företaget fortsatt utan avbrott i högst fem år, och minst två månaders tillkännagivandetid, om arbetsförhållandet fortsatt utan avbrott över fem år.

Det är möjligt att enligt 47 § i kollektivavtalet lokalt avtala om att förkorta tillkännagivandetiden. Permitteringen kan gälla för viss tid eller tills vidare.

Ordningsföljd vid minskning av arbetskraft

6. I andra fall av uppsägning och permittering än av skäl beroende på den anställda bör i mån av möjlighet iakttas en regel, enligt vilken man till sist säger upp eller permitterar anställda som är viktiga för företagets verksamhet eller anställda i specialuppgifter, svåra att sysselsätta och som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst. I andra hand fästs även uppmärksamhet vid anställningens längd och den anställdas underhållningsskyldighet.

III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

REGELBUNDEN ARBETSTID

5 § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare är 7 timmar 39 minuter per dygn och 38 timmar 15 minuter per vecka. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan man lokalt på företagsnivå avtala arbetstiden uppgiftsspecifikt till 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka.
2. I **tidningsutdelningsarbete** är den regelbundna arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare 38 timmar 15 minuter per vecka.
3. Den regelbundna arbetstiden kommer att förlängas enligt konkurrenskraftsavtalet från 2016. Bestämmelser om detta finns i 47 a § i kollektivavtalet. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.

6 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Genomsnittlig arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas som genomsnittlig arbetstid så att den veckovisa arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare jämnas ut till veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet under utjämningsperioden för arbetstiden.

Utjämningsperiod för arbetstiden och arbetstidens längd

2. Utjämningsperioden för arbetstiden är högst 13 kalenderveckor.
3. I lagerarbete är utjämningsperioden högst 26 kalenderveckor.
4. Hela lediga dagar kan användas för att jämna ut arbetstiden.
5. Arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar. Längden för ett arbetsskift är minst 4 timmar och högst 9 timmar

6. På deltidsanställd arbetstagare tillämpas inte ovan i 5 mom. nämnda 4 timmars gräns rörande minimiarbetsdag för arbetstid per dygn. Under fyra timmars arbetsskift bör inte användas, såvida inte arbetstagarens behov eller en annan motiverad orsak förutsätter detta. Arbetsgivaren och en deltidsanställd arbetstagare kan avtala om längre än 9 timmars dagar, så att arbetstiden per vecka är högst 48 timmar.
7. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt avtala om längden på arbetstidens utjämningsperiod till högst 52 kalenderveckor samt om arbetstidens längd per dygn eller vecka avvikande från ovan nämnda. Arbetstiden per skift kan dock vara högst 12 timmar. I transportarbete kan längden på arbetsskiftet vara högst 13 timmar.

Avbrytande av arbetsförhållande under utjämningsperiod

8. Om en månadsavlönad arbetstagares arbetsförhållande avbryts under utjämningsperioden för arbetstiden innan arbetstiden jämnats ut till den genomsnittliga regelbundna arbetstiden per vecka, beräknas hur mycket kortare eller längre den utförda regelbundna genomsnittliga arbetstiden är jämfört med den regelbundna arbetstiden. Ersättning som motsvarar lönen för regelbunden arbetstid betalas för de arbetstimmar som överstiger den regelbundna arbetstiden per vecka. Från arbetstagarens lön avdras de timmar som underskrider arbetstiden per vecka.

7 § Utjämningsystem för arbetstid

1. Om den ordinarie arbetstiden ordnas som genomsnittlig arbetstid ska arbetsgivaren i förväg göra upp en plan på veckonivå enligt 29 § i arbetstidslagen (872/2019), ett utjämningsystem för arbetstiden om hur den veckovisa arbetstiden inom utjämningsperioden utjämnas till genomsnittlig arbetstid enligt 5 § i kollektivavtalet.

Uppgörande och ändring av utjämningsystemet

2. Vid förberedelse eller om man har för avsikt att ändra arbetstidens utjämningsystem, bör förtroendemannen ges tillfälle att bekanta sig med skissen för utjämningsystemet och framföra sin synpunkt om detta en vecka innan planerna träder i kraft.
3. Arbetstagaren skall informeras i god tid om ändring av utjämningsystemet för arbetstid.

Frånvarons inflytande på den genomsnittliga arbetstiden

4. Om arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, flexledighet eller på grund av en annan godkänd orsak, anses frånvarotiden vara jämförbar med arbetstiden vid uträkning av utjämningsperiodens regelbundna arbetstid. Som tid jämförbar med arbetstid anses den tid som är fastställd i arbetsskiftsförteckningen. Om arbetsskiftsförteckning saknas betraktas arbetstiden per dygn som tid jämförbar med arbetstiden för heltidsanställda arbetstagare enligt 5 § i kollektivavtalet och arbetstiden enligt arbetsavtalet för deltidsanställda arbetstagare.

5. Med tid jämförbar med arbetstid i **tidningsutdelningsarbete** för deltidsanställda enligt 4 mom. avses primärt den arbetstid som planerats för arbetstagaren och som motsvarar arbetshelheten och sekundärt den i arbetsavtalet avtalade arbetstiden om den planerade arbetshelheten saknas.

8 § Söckenhelger

1. Söckenhelgerna är

- långfredagen,
- annandag påsk,
- Kristi himmelfärdsdag,
- midsommaraftonen

samt nämnda dagar som inte infaller på lördag eller söndag

- nyårsdagen,
- trettondagen
- första maj,
- självständighetsdagen,
- julafton
- juldagen och
- annandag jul.

Arbetstidsförkortning beroende på söckenhelg för arbetstagare med månadslön

2. Söckenhelgerna förkortar den regelbundna arbetstiden i utjämningsperioden för arbetstagare med månadslön.
3. Arbetstiden för en heltidsanställd månadsavlönad arbetstagare förkortas i enlighet med 5 § i kollektivavtalet så att den motsvarar den regelbundna arbetstiden per dygn.
4. Arbetstidsförkortning beroende på söckenhelg förverkligas genom att bevilja arbetstagaren en ledig söckenhelgdag eller en hel ledig dag under ifrågavarande arbetsskiftsperiod eller under två föregående eller två därpå följande arbetsskiftsperioder under utjämningsperioden för arbetstiden, eller med arbetstagarens samtycke under annan tid.

Söckenhelgersättning för arbetstagare med timlön

5. Förkortningen av arbetstiden ersätts en arbetstagare med timlön genom att som söckenhelgersättning betala den genomsnittliga dagslönen till arbetstagaren enligt 26 § i kollektivavtalet. För självständighetsdagen betalas enligt lag lön för en frånvarodag, om den enligt den etablerade arbetsskiftsförteckningen hade varit arbetsdag för arbetstagaren. Söckenhelgersättning betalas också för söckenhelg som infaller under arbetstagarens semestertid.

Tillämpning i tidningsutdelningsarbete

6. Denna paragraf tillämpas inte på **tidningsutdelningsarbete**.

9 § Placering av regelbunden arbetstid

1. Arbetsveckan är högst 5 dagar lång i genomsnitt. För en arbetstagare som regelbundet arbetar högst tre timmar per dygn kan arbetsveckan vara 7 dagar lång.
2. I **tidningsutdelningsarbete** kan arbetsveckan även vara 6 dagar lång.

Nattarbete

3. Arbete enligt detta kollektivavtal kan vid behov arrangeras som nattarbete.
4. I **lagerarbete** kan man låta utföra nattarbete enligt 8 § i arbetstidslagen (872/2019). Dessutom kan arbetstagaren ge sitt samtycke till arbete mellan klockan 23 och 06, som är nödvändigt för att snabbt skicka vidare varor som anlänt till lagret.

Flexarbetstid

5. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om de grunder genom vilka arbetsgivaren och arbetstagaren kan avvika från bestämmelserna angående längden på och placeringen av den regelbundna arbetstiden enligt kollektivavtalet och avtala om flexarbetstid så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan besluta om den dagliga begynnelse- och sluttidpunkten för arbetet.
6. Den enligt 5 § i kollektivavtalet avtalade regelbundna arbetstiden per dygn förkortas eller förlängs av flextiden som är högst tre timmar. Den kumulerade överskridningen av den regelbundna arbetstiden kan vara högst 20 timmar och den kumulerade underskridningen högst 10 timmar.
7. När man lokalt avtalar om grunderna för flexarbetstid skall man avtala om den fasta arbetstiden, den dygnsspecifika flexgränsen för arbetstiden och utplaceringen av vilotiderna.
8. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att den kumulerade överskridningen av arbetstiden avdras genom att bevilja arbetstagaren ledighet.

TID SOM SKALL RÄKNAS SOM ARBETSTID

10 § Tid som ska räknas som arbetstid

1. Som arbetstid räknas den tid som används till arbete samt tid, under vilken arbetstagaren är skyldig att befinna sig på arbetsplatsen tillgänglig för arbetsgivaren.
2. Om arbetstagaren under sitt arbetsskift tjänstgör på flera arbetsplatser, räknas den tid som krävs för den omedelbara förflyttningen från den ena arbetsplatsen till den andra som arbetstid. Om arbetsskiftet är delat enligt 11 § 1 mom. i kollektivavtalet, räknas tiden ändå inte som arbetstid.

3. Som arbetstid räknas även tid som går åt för att hämta arbetsredskap från ett ställe som arbetsgivaren hänvisat eller för att föra dem tillbaka och för att gå eller för transport från av arbetsgivaren bestämd utgångspunkt till den egentliga arbetsplatsen och för återkomst till utgångspunkten.

ARBETSSKIFT

11 § Arbetsskift och tillägg för bundenhet i arbetet

1. Om möjligt bör arbetsturerna arrangeras sammanhängande. Av motiverade orsaker kan skiftet delas i högst två delar så att det mellan skiften blir en ledig tid på över en timme. Onödig bundenhet i arbetet skall undvikas.

Tillägg för bundenhet i arbetet

2. Till arbetstagare betalas ett tillägg för bundenhet i arbetet för varje sådant arbetsskift som delats enligt arbetsskiftsförteckningen då tiden mellan skiften överskrider en timme. Tillägget för bundenhet i arbetet är 7,47 euro för en tid på högst två timmar fr.o.m. 1.2.2022 och 13,87 euro för en tid på över två timmar fr.o.m. 1.2.2022.

Tillägg i transportarbete

3. I **transportarbete** då arbetstagaren befinner sig på främmande ort erhåller arbetstagaren en ersättning för väntetid som motsvarar den enkla timlönen utan omständighetstillägg för ledig tid mellan ett tudelat arbetsskift för högst två timmar. Ersättningen beaktas inte vid beräkningen av semesterlön, lön för sjukledighet eller andra motsvarande förmåner. Om arbetstagaren i transportarbete erhåller tillägg för väntetid erhåller han eller hon dessutom tillägg för bundenhet i arbetet, om tiden mellan delarna i ett delat arbetsskift överskrider två timmar.

Arbetsskift i postutdelningsarbete

4. I **postutdelningsarbete** som inte utförs med bil ska arbetsskiften planeras så att det planerade arbetsskiftet även omfattar annat arbete än arbete som utförs längs utdelningsrutten. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan enligt 47 § i kollektivavtalet lokalt avtala annat om innehållet i postutdelningsarbetet.

12 § Arbetsskiftsförteckning

Uppgörande av arbetsskiftsförteckningen

1. Arbetsgivaren ska utarbeta en arbetsskiftsförteckning. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas för en så lång period som möjligt, dock för en arbetsperiod på minst två kalenderveckor. Av arbetsskiftsförteckningen bör tidpunkterna för den regelbundna arbetstidens början och slut samt dagliga vilotider framgå. Arbetsskiftsförteckningen bör finnas till arbetstagarens påseende minst en vecka innan arbetsperioden börjar. Arbetsskiftsförteckningen kan även ges elektroniskt, förutsatt att arbetsskiftsförteckningen finns kontinuerligt till påseende på arbetsplatsen för arbetstagarna och intressebevakarna.
2. I **tidningsutdelningsarbete** uppgörs arbetsskiftsförteckningen för en två kalenderveckor lång arbetsperiod.

3. I **lagerarbete** uppgörs arbetsskiftsförteckningen för en kalendervecka lång arbetsperiod eller för fyra kalenderveckor om man använder genomsnittlig arbetstid eller för en kortare, minst en vecka lång arbetsperiod.
4. I **transportarbete** skall den dagliga vilotiden enligt 13 § 1 momentet samt pauserna enligt kör- och vilotidsförordningen antecknas i arbetsskiftsförteckningen.
5. Om semestertidpunkten eller en del av den är känd när arbetsskiftsförteckningen görs upp, antecknas den dygnspecifika arbetstiden som den kalkylmässiga arbetstiden för arbetsskiftet i arbetsskiftsförteckningen för heltidsanställda arbetstagare i enlighet med 5 § i kollektivavtalet, dock högst den veckovisa arbetstiden, och för deltidsanställda arbetstagare arbetstiden enligt arbetsavtalet. Efter att arbetsskiftsförteckningen fastställts ändras inte arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen för den del som gäller överenskommen semestertid.
6. I **tidningsutdelningsarbete** antecknas som arbetstid för frånvaro inte arbetstid enligt arbetsavtalet utan primärt den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren och sekundärt den i arbetsavtalet avtalade arbetstiden om den planerade arbetshelheten saknas.
7. Förtroendemannen bör reserveras ett verkligt tillfälle att bekanta sig med förslaget till arbetsskiftsförteckningen och att avge sitt utlåtande minst en vecka innan den planeras att träda i kraft. Förtroendemannen kan från fall till fall ge sitt samtycke till kortare tider för bekantgöring och avgivande av utlåtande. Arbetsskiftsförteckningen kan skickas till förtroendemannen elektroniskt.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen

8. Arbetsskiftsförteckningen som framlagts till påseende kan ändras endast av vägande skäl avsett i 35 § 2 mom. i arbetstidslagen (605/1996) eller med vederbörande arbetstagares samtycke. Om grunderna för ändring av arbetsskiftsförteckningen kan dessutom avtalas lokalt enligt 47 § i kollektivavtalet. Om ändringen beror på tidigare nämnda vägande skäl, bör man försöka informera vederbörande arbetstagare om detta dagen före arbetsskiftet.

Protokollsanteckning:

Ändring av arbetsskiftsförteckningen av vägande skäl bedöms endast på de grunder som avses i 35 § 2 mom. i arbetstidslagen (605/1996, hänvisningsbestämmelse).

VILOTIDER

13 § Dagliga vilotider

Lunchtimme

1. Då arbetstiden är längre än sex timmar skall arbetstagaren ges tillfälle att antingen äta under arbetstiden eller få en halv timme lång vilotid. Vilotiden räknas inte som

arbetstid, om arbetstagaren har rätt och en verklig möjlighet att utan hinder avlägsna sig från arbetsplatsen.

2. Om arbetstiden i **transportarbete** är längre än sex timmar ska arbetstagaren beviljas vilotid som avses i 1 momentet. Vilotiden räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren har rätt och en verklig möjlighet att utan hinder avlägsna sig från arbetsplatsen.

Arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen, om fordonet kan låsas och lämnas på ett ändamålsenligt förvaringsställe för fordon, även om arbetstagaren inte har fortlöpande uppsikt över fordonet.

3. I **transportarbete** ska föraren flytta starttidpunkten för den dagliga vilotiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och flytta fordonet till en lämplig parkeringsplats i den mån som det är nödvändigt för att säkerställa personernas, fordonets eller lastens säkerhet utan att äventyra trafiksäkerheten. För sådant arbete som avses här betalas tillägg eller övertidsersättning enligt kollektivavtalet.

Kaffepaus

4. Dessutom kan arbetstagaren på arbetsplatsen dricka kaffe eller förfriskningar under den lämpligaste tiden ur arbetets synvinkel.
5. När arbetsskift planeras i **transportarbete** ska arbetstagaren reserveras en faktisk möjlighet att dricka kaffe eller förfriskningar under den lämpligaste tiden ur arbetets synvinkel oberoende av arbetstidens längd.
6. I **lagerarbete** har arbetstagaren rätt till en kaffepaus om arbetsdagen är under 6 timmar lång och till två kaffepauser om arbetsdagen är över 6 timmar lång. Om beviljandet av två kaffepauser försvårar organiseringen av arbetet kan man i stället bevilja en längre kaffepaus.

14 § Dygnsvila

1. Avvikande från 25 § 1 mom. (dygnsvilan) i arbetstidslagen (872/2019) är längden på dygnsvilan inom alla arbetsuppgifter enligt kollektivavtalet minst nio timmar.
2. Avvikelser från den nio timmar långa vilotiden kan ske av följande skäl:
 - a) med samtycke av förtroendemannen som representerar arbetstagaren från på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning;
 - b) då arbetet på grund av överraskande orsak som inte kan förutses bör fortskrida över arbetsskiftet enligt arbetsskiftsförteckningen; eller
 - c) med vederbörande arbetstagers samtycke vid tillfälligt behov.

15 § Ledighet per vecka och lediga dagar

1. Arbetstiden arrangeras i regel så att arbetstagaren, vars regelbundna arbetstid överskrider tre timmar per dygn, får två hela kalenderdygn som oavbruten ledig

tid per vecka en gång i veckan, om möjligt i samband med söndagen. Om möjligt skall den andra vilodagen vara en lördag.

2. Såvida det inte är möjligt att bevilja ledighet enligt 1 momentet, kan veckoledigheten arrangeras till att omfatta i genomsnitt 54 timmar under en 9 veckors tidsperiod, då den lediga tiden dock bör utgöra minst 24 timmar per vecka.
3. Av följande orsaker kan man avvika från 24 timmars veckoledighet:
 - a) om den regelbundna arbetstiden per dygn är högst 3 timmar
 - b) i nödarbete
 - c) om arbetets tekniska kvalitet inte tillåter att arbetstagaren helt frigörs från arbetet eller
 - d) om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete under hans veckoledighet för att hålla igång arbete som regelbundet bör utföras inom företaget.
4. Arbetstagarens regelbundna arbetstid bör dock i fall som nämns ovan i punkterna c och d förkortas för de timmars del som fattas i veckovilan senast under tre arbetstursperioder eller under en tid om vilken avtalas i samtycke med arbetstagaren från det då veckovilan inte blivit erhållen. Med arbetstagarens samtycke kan icke erhållen ledig tid i stället för en arbetstidsförkortning ersättas förutom med lön med en särskild ersättning i pengar, vars storlek är enkel timlön för den tid som brukats för tillfälligt arbete.
5. I **tidningsutdelningsarbete** sex dagar per vecka kan ledigheten per vecka till skillnad från 1 och 2 momentet vara minst 24 timmar per vecka. Var sjunde vecka kan en arbetstagare i 7+1-arbetsrotation dock ha sju arbetsdagar.

ÖVERSKRIDANDE AV REGELBUNDEN ARBETSTID

16 § Mer- och overtidsarbete

Merarbete

1. Merarbete för deltidanställd arbetstagares del är arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen, eller då den saknas, arbete som överskrider arbetstid enligt avtal, som inte överskrider den regelbundna arbetstiden för dygn eller vecka enligt 5 § i kollektivavtalet. För heltidanställd arbetstagare bildas inte merarbete.

Ersättning för merarbete

2. Ersättningen för merarbete är enkel timlön höjd med 20 %.
3. I **tidningsutdelningsarbete** fastställs ersättningen för merarbete enligt lönebilaga D om tidningsutdelning.

Övertidsarbete

4. En heltidanställd arbetstagares overtid är den tid som överskrider timantalet som fastställts som regelbunden arbetstid i arbetsskiftsförteckningen.
5. En deltidanställd arbetstagares overtid är det arbete, som överskrider både i arbetsskiftsförteckningen fastställt timantal och den regelbundna dygns- och veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet.

6. I **tidningsutdelningsarbete** och i sådana uppgifter där en del av lönen bildas enligt lönebilaga D om tidningsutdelning, är övertid för deltidsanställd tidningsutdelare det arbete som överskrider både de arbetstimmar som fastställts i arbetsskiftsförteckningen och den regelbundna veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet.

Förutom nämnda övertid är övertid utfört arbete under arbetstidens utjämningsperiod, vars timantal överskrider det i 5 § bestämda totala timantalet för utjämningsperiodens arbetstid.

Övertidsersättning

7. Som ersättning för övertid betalas för de två första arbetstimmar som överskrider arbetsskiftsförteckningen med 50 % och för följande arbetstimmar med 100 % på den enkla timlönen.
8. Övertid ersätts inte på sätt som nämns i moment 7, om den ersätts med övertidsersättning för ledig dag enligt moment 9 och 10.

Övertidsersättning för ledig dag

9. Till heltidsanställd arbetstagare betalas för utfört arbete under ledig dag antecknad i arbetstursförteckningen en med 50 % förhöjd enkel timlön för de första 8 arbetstimmar per vecka och med 100 % förhöjd enkel timlön för de följande arbetstimmar.
10. Till deltidsanställd arbetstagare betalas för utfört arbete under ledig dag antecknad i arbetsskiftsförteckningen en med 50 % förhöjd enkel timlön för de första 8 arbetstimmar per vecka och med 100 % förhöjd enkel timlön för de följande arbetstimmar, om den heltida veckovisa regelbundna arbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet överskrider. Under söckenhelgsveckor sänker varje söckenhelg som avses i kollektivavtalet den veckovisa tröskeln för övertidsarbete så att det motsvarar arbetstiden per dygn enligt 5 § i kollektivavtalet.

Övertidsersättning i tidningsutdelningsarbete

11. I **tidningsutdelningsarbete** betalas till arbetstagare avsedd i ovan nämnda 6 mom. ersättning för övertid både för det timantal som överskrider timantalet per vecka enligt fastställd arbetsskiftsförteckning och den regelbundna veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet med 50 % för de fyra första timmarna och med 100 % förhöjning på den enkla timlönen för de följande timmarna. Som övertid ersätts även arbete, som under arbetstidens utjämningsperiod överskrider det regelbundna totala timantalet för utjämningsperioden enligt 5 § i kollektivavtalet, om detta inte tidigare ersätts som övertid. Grunderna för övertidsersättningen och ersättningsbeloppet fastställs närmare i lönebilaga D om tidningsutdelning.

Övertidsersättning i lagerarbete

12. I **lagerarbete** betalas som ersättning för dygnsvis övertid för de två första arbetstimmar som överskrider arbetsskiftsförteckningen med 50 % och för följande arbetstimmar med 100 % på den enkla timlönen. Som ersättning för övertidsarbete per vecka betalas för arbete som överskrider den regelbundna heltida veckoarbetstiden under ifrågavarande vecka enkel timlön som höjts med

50 % för de åtta första arbetstimmarna och med 100 % för de följande arbetstimmarna. När den veckovisa övertidsersättningen beräknas anses även avlönad frånvaro av godkänd orsak vara jämförbar med regelbunden veckoarbetstid.

Utbyte av mer- och övertidsersättning till flexledighet

13. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om utbyte av mer- och övertidsersättning till motsvarande flexledighet.

Maximiantal övertidstimmar

14. Lokalt kan man enligt 47 § i kollektivavtalet avtala om att man som granskningsperiod för maximiantalet övertidstimmar enligt 18 § i arbetstidslagen (872/2019) enbart använder kalenderår

ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

17 § Kvälls- och nattarbetstillägg

Kvällsarbetstillägg

1. För arbete utfört klockan 18.00–21.00 betalas ett kvällsarbetstillägg som är 20 % per timme av den enkla timlönen.

Nattarbetstillägg

2. För arbete utfört klockan 21.00–06.00 betalas ett nattarbetstillägg som är 30 % per timme av den enkla timlönen. I tidningsutdelningsarbete betalas nattarbetstillägg endast för arbete som ersätts med timlön.

Förlängningstimmar för nattarbete

3. Om arbete som påbörjats senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas ett nattarbetstillägg även för arbete utfört efter 06.00 till den första minst två timmar långa oavbrutna vilotiden, dock högst till klockan 9.00. I tidningsutdelningsarbete ersätts förlängningstimmar för nattarbete med nattarbetstillägg endast för arbete som ersätts med timlön.

4. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan enligt 47 § i kollektivavtalet lokalt avtala om att betalningen av nattarbetstillägg upphör klockan 06.00 oberoende av 3 momentet i följande fall:

- a) upphörandet av nattarbetet klockan 06.00 möjliggör ett överförande av ifrågavarande arbete till att utföras som företagets egna arbete enligt detta kollektivavtal, eller
- b) upphörandet av nattarbetet klockan 06.00 möjliggör att arbetet kan ges till en heltidsanställd i stället för en deltidsanställd arbetstagare.

Det lokala avtalet skall sändas för granskning till kollektivavtalsparterna.

5. I **tidningsutdelningsarbete** betalas inte nattarbetstillägg enligt 3 momentet för så kallat annat arbete till arbetstagare som övergår till annat arbete enligt detta kollektivavtal.

Utbyte av kvälls- och nattarbetstillägg mot flexledighet

6. Arbetstagaren har rätt att på sin begäran byta kvälls- eller nattarbetstillägget och natthöjningen enligt 3 § 3 mom. i lönebilaga D om tidningsutdelningsarbete mot flexledighet.

18 § Ersättning för lördagsarbete

Ersättning för lördagsarbete

1. För arbete utfört under söckenlördag klockan 06.00–18.00 betalas som ersättning för lördagsarbete 25 % av den enkla timlönen.
2. Ersättning för lördagsarbete betalas inte för påsklördag, eller för den tid för vilken ersättning för söndagsarbete betalas.
3. I **lagerarbete** betalas ersättning för lördagsarbete 5,94 euro per timme i huvudstadsregionen fr.o.m. 1.2.2022 och 5,74 euro per timme på annat håll för arbete som utförts klockan 13.00–24.00 fr.o.m. 1.2.2022.
4. I **tidningsutdelningsarbete** betalas inte ersättning för lördagsarbete.
5. **Utbyte av ersättningen för lördagsarbete mot flexledighet**
Arbetstagaren har rätt att på sin begäran byta ersättning för lördagsarbete mot motsvarande flexledighet.

19 § Ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg

Ersättning för söndagsarbete

1. För utfört arbete under söndagar eller andra kyrkliga helger samt under självständighetsdagen och första maj klockan 00.00–24.00 betalas som ersättning för söndagsarbete en ersättning motsvarande enkel timlön.
2. I **tidningsutdelningsarbete** fastställs ersättningen för utdelningsarbete som utförts under dagar som nämns ovan i 1 momentet och som ersätts med prestationslön enligt lönebilaga D om tidningsutdelning. För arbetstimmar som utförts på första maj och självständighetsdagen i arbete som ersätts med timlön betalas en ersättning som motsvarar dubbel timlön till skillnad från det som nämns i 1 momentet. Ersättningen inkluderar en eventuell ersättning för söndagsarbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om utbyte av tilläggen för första maj och självständighetsdagen mot motsvarande flexledighet.
3. Ersättning för söndagsarbete betalas även för utfört arbete klockan 18.00–24.00 under föregående dag som berättigar till ersättning för söndagsarbete.
4. I **lagerarbete** betalas ingen ersättning för söndagsarbete för den tid som fastställs i 3 momentet.

Helgaftonstillägg

5. För arbete utfört under påsklördagen samt under midsommar- och julaftonen klockan 00.00–18.00 betalas som helgaftonstillägg en ersättning motsvarande enkel timlön.
6. I **tidningsutdelningsarbete** fastställs ersättningen för utdelningsarbete som utförts under ovan nämnda dagar och som ersätts med prestationslön enligt lönebilaga D om tidningsutdelning.
7. I **lagerarbete** betalas inte helgaftonstillägg.

Utbyte av ersättningen för söndagsarbete och helgaftonstillägg mot flexledighet

8. Arbetstagaren har rätt att på sin begäran byta ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg mot motsvarande flexledighet.

20 § Alarmpremie

1. Med arbete av larmkaraktär avses arbete till vilket arbetstagaren kallas då en arbetstagare plötsligt och av en oförutsägbar orsak avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. Följande arbetsuppgifter är inte av larmkaraktär:
 - a) beredskap,
 - b) jourtjänstgöring,
 - c) arbete om vilket arbetstagaren underrättats på förhand eller
 - d) nödarbete som avses i § 19 i arbetstidslagen (872/2019).
3. Som ersättning för anländande till arbete av larmkaraktär betalas en alarmpremie som motsvarar enkel timlön.
4. I **lagerarbete** ersätts arbete av larmkaraktär enligt lönebilaga M om lagerarbete.

21 § Uträkning och betalning av arbetstidsersättningar

Uträkning av arbetstidsersättningar

1. Arbetstidsersättningarna beräknas utifrån arbetstiden med en minuts exakthet.

Uträkning av enkel timlön

2. Arbetstidsersättningarna räknas ut enligt den enkla timlönen. Den enkla timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med talet 163 för de uppgifter där den regelbundna arbetstiden är 38 timmar 15 minuter per vecka och med 160 för andra uppgifter.

Uträkningsperiod för arbetstidsersättningar

3. Arbetstidsersättningar och andra motsvarande ersättningar uträknas för en tidsperiod som börjar den 12 i kalendermånaden och slutar den 11 följande kalendermånad.

Utbetalning av arbetstidsersättningar

4. Till arbetstagare med månadslön betalas arbetstidsersättningarna på den regelbundna lönebetalningsdagen som följer på uträkningsperioden för arbetstidsersättningar. Till arbetstagare med timlön betalas arbetstidsersättningarna per löneutbetalningsperiod.

ARBETSTIDSARRANGEMANG

22 § Flexledighet

1. Flexledighet är ett förfarande där arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om byte av en förmån som baserar sig på detta kollektivavtal eller en annan avtalad förmån mot avlönad flexledighet som beviljas senare, eller där utbytet mot flexledighet baserar sig på en rättighet att byta ut förmånen mot flexledighet som arbetstagaren beviljats i kollektivavtalet eller på en bestämmelse i kollektivavtalet.
2. Om inget annat avtalats i detta kollektivavtal tillämpas på flexledighet vad som föreskrivs i 27 § i semesterlagen.

Byte av förmån mot flexledighet

3. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om
 - a) en penningersättning enligt 16 § och 25 § 23 mom. i kollektivavtalet,
 - b) semesterpenning enligt 36 § i kollektivavtalet, inbesparad ledighet enligt semesterlagen, eller
 - c) byte av annan ledighet mot flexledighet. Parterna skall avtala om de poster som byts mot flexledighet och deras antal.
4. På begäran har arbetstagaren rätt att byta
 - a) kvälls- och nattarbetstillägg enligt 17 § 1 och 2 mom. i kollektivavtalet, ersättning för lördagsarbete enligt 18 §, ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg enligt 19 § och penningersättning för tillfällig entreprenad inom postutdelning enligt 2 § 6 punkten i lönebilaga P eller
 - b) natthöjning enligt 3 § 3 punkten i lönebilaga D om tidningsutdelning mot flexledighet. Natthöjningarna för minst en kalendervecka skall på en gång bytas mot flexledighet. Arbetstagaren skall meddela utbyte av nattarbetstillägg mot ledighet minst två veckor innan uträkningsperioden för arbetstidsersättningar går ut och utbyte av natthöjningarna minst två veckor före lönebetalningsperiodens slutdatum.
5. Till flexledighet överförs förkortning av årlig arbetstid enligt 23 § 1–2 mom. i kollektivavtalet.
6. Den kumulerade flexledigheten är timbaserad. Den monetära posten som skall bytas konverteras till motsvarande antal timmar i den kumulerade flexledigheten. Den post som byts mot flexledighet antecknas i den kumulerade flexledigheten utan avrundning.

Penningersättningar byts mot flexledighet enligt följande:

- en merarbetstimme = 1 timme 12 minuter avlönad ledighet
- en 50 % övertidsarbetstimme = 1 timme 30 minuter avlönad ledighet
- en 100 % övertidsarbetstimme = 2 timmar avlönad ledighet
- ett kvällsarbetsstillägg för en timme = 12 minuter avlönad ledighet
- ett nattarbetsstillägg för en timme = 18 minuter avlönad ledighet
- ersättning för lördagsarbete för en timme = 15 minuter avlönad ledighet
- ersättning för söndagsarbete eller helgdagstillägg för en timme = 1 timme avlönad ledighet

Penningersättningar för prestationslönearbete enligt lönebilaga D om tidningsutdelning byts mot flexledighet enligt följande:

- en timme i arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsplanen och som berättigar till en natthöjningskoefficient på 1,3 = 18 minuter avlönad fritid
 - en timme i arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsplanen och som berättigar till en natthöjningskoefficient på 1,15 = 9 minuter avlönad fritid
 - en timme i arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsplanen och som berättigar till söndagshöjning = en timme avlönad fritid
 - en timme i arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsplanen och som berättigar till aftondagshöjning = en timme avlönad fritid
 - en timme i arbetsskift som antecknats i arbetsskiftsplanen och som berättigar till höjning för första maj och självständighetsdagen = två timmar avlönad fritid
7. Arbetstagarens kumulerade flexledighet kan på basis av penningersättningen enligt 3 momentet punkt a och 4 momentet uppgå till högst 38 timmar 15 minuter. Den kumulerade flextiden kan totalt ökas till högst 153 timmar, om man för respektive period på 38 timmar 15 minuter skriftligen avtalar om ett detaljerat program för tidpunkten när flextiden tas ut. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om en högre gräns för den kumulerade flexledigheten än ovan. Förutsättningen för beviljande av flexledighet är då att ovan nämnda program görs upp.
8. En arbetstagare kan på basis av förkortad årlig arbetstid enligt 5 momentet ha en kumulerad flexledighet på högst 40 timmar och i tidningsutdelningsarbete som avses i lönebilaga D på högst 62 timmar. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om att den maximala kumulerade flexledigheten kan vara större än vad som nämns ovan. Förutsättningen för beviljandet av flexledighet är då att man med arbetstagaren skriftligt avtalar om ett program för tidpunkten när ledigheten tas ut.

Beviljande av flexledighet

9. Tidpunkten för beviljande av flexledighet och ändring av tidpunkten för avtalad flexledighet skall avtalas om inget annat föreskrivs nedan. Avtalet skall upprättas skriftligen. Särskilt avtal behövs inte i den mån som arbetstagaren har ett detaljerat skriftligt program som avses i 7 eller 8 momentet.
10. Flexledighet på basis av förkortad årlig arbetstid som avses ovan i 5 momentet ska beviljas och ledigheten tas ut det kalenderår som följer på året då ledigheten intjänades. Tidpunkten för ledigheten skall avtalas senast 30.3. I annat fall fastställer arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten. Om möjligt skall ledigheten då

utplaceras i anslutning till arbetstagarens semester. Om ett detaljerat program upprättas för tidpunkten för ledigheten, kan ledigheten även beviljas vid andra tidpunkter än under det kalenderår som följer på intjäningsåret.

11. Av det antal timmar som överförts enligt fallen ovan i 10 momentet kan högst sex timmar användas till verksamhet som upprätthåller och utvecklar arbetsförmågan under det kalenderår som följer på intjäningsåret.

Arbetsgivaren skall meddela huvudförtroendemannen om den planerade tiden för och innehållet i verksamheten under januari det kalenderår som följer på intjäningsåret för förkortningen av arbetstiden. Om arbetsgivaren inte gör detta tillämpas även vad gäller användningen av denna del av flexledigheten det som avtalats i 10 momentet.

12. Om arbetstagaren har rätt till förkortning av den årliga arbetstiden enligt 23 § 1–2 mom. i kollektivavtalet, höjs det antal timmar som bytts mot flexledighet på basis av kvällsarbete, nattarbete och overtidsarbete med 2,25 %.
13. Arbetstagaren har så länge arbetsförhållandet varar rätt att kräva penningersättning enligt 3 momentet punkt a och annan ledighet enligt punkt c samt att kumulerad flexledighet på basis av nattarbetstillägg och natthöjning eller en del av den betalas som penningersättning i stället för ledighet enligt 4 momentet. Arbetsgivaren har rätt att betala den kumulerade flexledigheten eller en del av den som penningersättning, om arbetstagaren inte iakttar det skriftliga program som avses i 7 eller 8 momentet eller det skriftliga avtal som avses i 9 momentet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan så länge arbetsförhållandet varar avtala om att kumulerad flexledighet på basis av semesterpenning eller insparad ledighet eller en del av den betalas som penningersättning enligt 3 momentet punkt b.
14. Om arbetstagaren vill ändra den avtalade tidpunkten för flexledigheten skall han eller hon lämna ett förslag om detta till arbetsgivaren senast en månad före den avtalade begynnelse-tidpunkten för ledigheten. Efter att ha fått förslaget skall arbetsgivaren inom två veckor meddela huruvida arbetstagarens förslag godkänns eller ej. Om inget avtalas om att ändra tidpunkten beviljas ledigheten vid den avtalade tidpunkten.
15. Arbetsgivaren har rätt att ändra den avtalade tidpunkten för flexledigheten av vägande skäl. Arbetsgivaren har rätt att ändra tidpunkten för flexledighet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen endast med stöd av 12 § 8 mom. i kollektivavtalet.
16. Om flexledighet till följd av arbetsgivarens verksamhet eller arbetstagarens uppgifter inte samtidigt kan beviljas flera arbetstagare, skall ledigheten i första hand beviljas den arbetstagare vars anställningsförhållande varat längst.
17. När flexledighet tas ut minskar den kumulerade flexledigheten med det antal arbetstimmar som antecknats för flexledighetsdagen i arbetsskiftsförteckningen.
18. Enligt 47 § i kollektivavtalet kan man lokalt på företagsnivå avtala om annat än vad som fastställs ovan i 7 och 8 momentet, den tredje meningen i 9 momentet

och den andra meningen i 13 momentet om den maximala mängden kumulerad flexledighet och om hur uttagandet av flexledighet avtalas. Om inget annat avtalas iakttas nämnda bestämmelser i kollektivavtalet.

Sparad ledighet

19. **Sparad ledighet** är sparad semester enligt det som avses i § 27 i semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester. Arbetstagare med rätt till semester enligt 33 § 3 mom. i kollektivavtalet kan spara den del som överskrider femton dagar antingen helt eller delvis. Arbetstagare vars rätt till semester bestäms enligt 37 § kan spara den del som överskrider tjugofyra dagar av sin semester, dock högst 10 dagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Semesterpenning

20. Vid utbyte av **semesterpenning** mot flexledighet räknas antalet flexledighetstimmar genom att multiplicera den dygnsvisa regelbundna arbetstiden med antalet semesterpenningdagar som skall bytas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halva eller hela tal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den regelbundna dagliga arbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. I tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller om arbetsskiftsförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Övriga föreskrifter

21. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen då flexledigheten börjar eller medan den pågår, räknas tiden för arbetsoförmögenheten inte till flexledighet, om arbetstagaren ber om det utan omotiverat dröjsmål. Arbetstagaren bör förete en pålitlig utredning om sin arbetsoförmögenhet på arbetsgivarens begäran.
22. Arbetsgivaren skall upprätta en förteckning över de poster som byts mot flexledighet och deras antal, tidpunkten för bytet, tidpunkten och längden för beviljad flexledighet samt saldot av den kumulerade flexledigheten. Arbetstagaren bör ha möjlighet att ta del av förteckningen.
23. Lönen för flexledighetstiden betalas till tim- och prestationsavlönade arbetstagare som medeltimförtjänst (MTF). Till en månadsavlönad arbetstagare betalas timlön ökad med 1/1955 del av de enligt 34 § 2 mom. (semestertillägg) utbetalda eller till

betalning förfallna tilläggslöner. När arbetsförhållandet upphör ersätts uttagen flexledighet med enkel timlön.

23 § Förkortning av arbetstiden

1. Den årliga arbetstiden för en sådan heltidsanställd och deltidsanställd arbetstagare som omfattas av veckoarbetstidsformen 38 timmar 15 minuter och vars intjänning av semester fastställs på annat sätt än enligt 37 § i kollektivavtalet förkortas genom att till arbetstagarens flexledighetssaldo överföra 2,25 procent av den utförda regelbundna arbetstiden under kalenderåret och för en deltidsanställd arbetstagare dessutom av merarbetets timantal.

Förkortningen börjar kumuleras från början av den månad som följer på den kalendermånad under vilken arbetstagarens arbetsförhållande i samma arbetsgivares anställningsförhållande pågått under de tre föregående åren i en eller flera perioder i totalt minst två år. Om arbetstagarens semester enligt avtal eller annat arrangemang är längre än 36 dagar, minskas det flexledighetssaldo som överförs med det antal timmar med vilket semestern överskrider 36 dagar.

2. Avvikande från 1 momentet överförs 3,09 procent av timantalet för regelbunden arbetstid för en minst 55 år gammal arbetstagare som främst utför tidig utdelning av tidningar till flexledighetssaldot och 3,53 procent för en minst 60 år gammal arbetstagare. Förkortningen höjs från början av den månad som följer på den kalendermånad då arbetstagaren fyller nämnda ålder.
3. Om arbetstagarens arbetsförhållande upphör före utgången av den kalendermånad som berättigar till förkortning av den årliga arbetstiden beviljas förkortningen av den årliga arbetstiden som ledighet under arbetsförhållandet som motsvarar förkortningen i stället för flexledighet. Tidpunkten för ledigheten avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I annat fall fastställer arbetsgivaren tidpunkten för ledigheten. Om förkortningen inte kan tas ut som ledighet ersätts den som penninglön enligt enkel timlön för arbetstagaren.

ÖVRIGA FÖRESKRIFTER FÖR ARBETSTIDEN

24 § Iakttagande av arbetstidslagen

1. För den del, som inte annat avtalats om arbetstid i detta kollektivavtal, iakttas arbetstidslagen.

IV LÖNER

25 § Löner och lönegrunder

1. Löner och lönegrunder fastställs på basis av lönebilagorna i detta kollektivavtal. Arbetstagaren erhåller månadslön, timlön, prestationslön, avtalad lönedel eller

företagsspecifik produktivitetlönedel eller kombinationer av dem på ett sätt som fastställs mer detaljerat nedan.

Månadslön

2. Om inget annat föreskrivs i detta kollektivavtal eller inget annat avtalas med stöd av det erhåller arbetstagaren månadslön.
3. Till arbetstagare på deltidspension eller -tillägg, som har varit avlönad på månadslön, betalas månadslön.
4. Om arbetstagare med månadslön vid början eller slutet av arbetsförhållandet har tjänstgjort alla arbetsdagar i kalendermånaden, betalas arbetstagaren ominskad månadslön oberoende av under vilken dag arbetsförhållandet börjat eller avslutats.
5. Dagslönen för arbetstagare med månadslön uträknas genom att dividera den fasta månadslönen med kalenderdagarnas antal i ifrågavarande månad.

Timlön

6. Till deltidсанställd arbetstagare betalas timlön.
7. Om den begynnande månaden och omedelbart därpå följande månaden, under vilket arbetsförhållandet avslutas för en timavlönad arbetstagare anställd på bestämd tid, i vardera ingår högst 15 kalenderdagar eller om arbetsförhållandet i sin helhet pågått oavbrutet under högst 15 kalenderdagar betalas lönen som timlön för utförda arbetstimmar under dessa tider.

Prestationslön

8. För **tidningsutdelningsarbete** betalas arbetstagaren prestationslön enligt lönebilaga D. I nya företag som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde betalas i stället för prestationslön timlön enligt bilagan, om överenskommelse om grunderna för prestationslönens tidsvärde inte nås eller om arbetsgivaren vid inledandet av verksamheten fattar beslut om detta. Vid fastställandet av tillägg och ersättningar som betalas utöver timlönen skall man då till tillämpliga delar iaktta föreskrifterna om prestationslön i lönebilagan.

Företagsspecifik produktivitetlönedel

9. På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivitetlönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

Andra lönebestämmelser

Årserfarenhetstillägg

10. När årserfarenhetstillägg enligt lönebilagorna till kollektivavtalet beräknas beaktas anställningsförhållandet till den nuvarande arbetsgivaren eller arbete i motsvarande uppgifter i ett annat företag. Årserfarenheten samlas för de månader för vilka arbetstagaren intjänar eller har intjänat semester. Arbetstagaren ska

förete intyg om arbete som berättigar till årserfarenhetstillägg genom arbetsintyg eller en annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

11. I **transportarbete** beaktas erfarenhet från andra företag endast arbete som förare i yrkestrafik.

Lön som betalas för jämförbart arbete

12. Arbetstagarens lön sänks inte, om arbetstagarens arbete som kan jämföras med det egentliga arbetet, som arbetstagaren utför enligt 2 § 2 mom. i kollektivavtalet då arbetstagaren tillfälligt är förhindrad att utföra sitt egentliga arbete eller då tillfälligt behov kräver detta, är lägre avlönat än arbetstagarens egentliga arbete.

Vikarietillägg för chefsuppgifter

13. Till person som utses till vikarie för chefsuppgifter i lönegrupperna 001–005 enligt lönebilaga C betalas för varje arbetsdag ett vikarietillägg, vars månatliga storlek är skillnaden mellan tabellönen för den som vikarieras och vikariens egen tabellön. Om avlöningen för den person som fungerar som vikarie fastställs enligt lönebilaga N eller P fastställs skillnaden mellan tabellönerna enligt vikariens tabellön med avdrag för åtta procent. För vikarietiden betalas inte lönedelar som baserar sig på specialansvar eller specialkunnande. Vikarietillägget för respektive arbetsdag beräknas genom att dividera den nämnda skillnaden mellan lönetabellerna med talet 21,5.
14. Till person som utses till vikarie för chefsuppgifter i lönegrupperna 006- 010 enligt lönebilaga C och chefsuppgiften 003 i lönegrupp Y betalas för varje arbetsdag ett vikarietillägg, vars månatliga storlek är skillnaden mellan tabellönen för den som vikarieras och vikariens egen tabellön samt skillnaden mellan annan lön som fastställs i kollektivavtalet. Om avlöningen för den person som fungerar som vikarie fastställs enligt lönebilaga N eller P är beloppet av vikarietillägget per månad skillnaden mellan tabellönen för den som vikarieras och vikariens egen tabellön med avdrag för åtta procent samt skillnaden mellan annan lön som fastställs i kollektivavtalet. Vikarietillägget för respektive arbetsdag beräknas genom att dividera den nämnda skillnaden mellan lönerna med talet 21,5.

Lön för provotid

15. För provotid kan betalas mindre lön än tabellön, dock minst 90 % av tabellönen enligt uppgift.
16. I **tidningsutdelningsarbete** kan man till arbetstagaren under provotiden betala 90 % av den lön som fastställs i lönebilaga D.

Lön till periodarbetstagare

17. Genom arbetsavtal kan man avtala om att anställa en skolelev eller studerande som periodarbetstagare under perioden 16.5–31.8 eller i december. Periodarbetstagarens lön kan under den första perioden vara minst 90 % av tabellönen för den lägsta lönegruppen för ifrågavarande arbetsuppgift. Arbetstiden gällande lönegrunden för periodarbetstagare motsvarar den verkliga arbetsmängden för ifrågavarande period. Periodarbetstagarlön kan inte betalas till en person som omedelbart före arbetsförhållandets början har fått arbetslöshetsdagpenning.

18. I **tidningsutdelningsarbete** kan avlöningen av periodarbetstagare som avses i 17 momentet under den första perioden vara minst 90 % av den lön som fastställs enligt lönebilaga D. Bestämmelsen om den arbetstid som utgör grunden för avlöningen tillämpas inte.

Tillägg för arbetsplatsorientering

19. Om arbetstagaren på arbetsledningens order vid sidan av sitt eget arbete orienterar en arbetstagare i en ny uppgift eller ger ny arbetsplatsorientering, betalas till honom ett tillägg på 5 % av den individuella timlönen för de timmar som använts för arbetsplatsorienteringen.
20. För **tidningsutdelningsarbete** betalas arbetstagaren tillägg för arbetsplatsorienteringen enligt lönebilaga D.
21. I lagerarbete betalas inte tillägg för arbetsplatsorientering. Om lön till utbildare har avtalats i lönebilaga M om lagerarbete.

Belöning av arbetstagare som avlagt yrkesexamen för kommunikationsförmedlings- och logistiktjänster

22. Om belöningen av arbetstagare som avlagt yrkesexamen för kommunikationsförmedlings- och logistiktjänster avtalas lokalt enligt 47 § i kollektivavtalet. Om inget lokalt avtal om belöningen fås till stånd erhåller den som avlagt examen en yrkesexamensbelöning på 100 euro i samband med utbetalningen av följande semesterpenning. Enligt avtal med personen som avlagt examen kan man i stället för belöningen bevilja en dag avlönad ledighet. Belöningen beaktas inte vid beräkningen av andra förmåner som fastställs utifrån lönen.

Valfunktionärsarvode

23. Arbetstagare som utsetts till valfunktionärer under förhandsröstningen i riksval och kommunala val och andra arbetstagare vars arbetsmängd påverkas av valet erhåller ett dagligt tilläggsarvode för valdagarna. Förtroendemannens förhöjning är 8,98 euro från och med 1.2.2022. Valfunktionärens arvode kan bytas mot flexledighet så att en flexledighetsdag beviljas för varje förhandsröstningsdag.

26 § Grunder för beräkning av lön för frånvarotid för tim- och prestationsavlönade arbetstagare

1. Vid beräkningen av lön och ersättningar till en timavlönad arbetstagare och en prestationsavlönad arbetstagare som utför tidningsutdelningsarbete används medelförtjänsten per dag (MFD), medelförtjänsten per timme (MFT) eller enkel timlön i enlighet med denna paragraf.

Tillämpning av medelförtjänst per dag (MFD) och medelförtjänst per timme (MFT)

2. Lön för sjukledighet, söckenhelg ersättning, avlönad tillfällig frånvaro enligt 32 § i kollektivavtalet, facklig utbildning, gemensam utbildning och förtroendemannens inkomstbortfall på grund av skötsel av förtroendemannauppgifter ersätts med medelförtjänsten per dag i enlighet med 1 momentet.

3. Lön för flexledighet, personalutbildning och vissa förtroendemannaarvoden ersätts med medelförtjänst per timme.

Beräkning och utbetalning av medelförtjänst per dag respektive per timme

4. Medelförtjänsten för dag och timme uträknas för utförd arbetstid under en uträkningsperiod med en längd av 3 kalendermånader.
5. Med förtjänst avses ackumulerad förtjänst enligt olika förtjänstsett för en uträkningsperiod på tre kalendermånader. Förtjänsten omfattar:
 - a) den individuella lönen
 - b) kvällsarbete-, nattarbete- och skiftarbetsstillägg, helgaftonstillägg, lördags- och söndagstillägg samt beredskapsersättning
 - c) eventuella övriga särskilda tillägg med vilka man avser de belopp som av praxis har beaktats vid uträkningen av arbetstagarens s.k. semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i semesterlagen.
6. I **tidningsutdelningsarbete** uträknas medelförtjänsten per dag och timme för de arbetsskift som utförts under den en kalendermånad långa kalkylperioden före frånvarotiden. Om arbetstagaren varit frånvarande även under en eller flera kalendermånader före frånvarotiden så att arbetstagaren erhållit lön för frånvarotiden och att medelförtjänsten per dag eller timme därför inte uträknats för denna månad, är kalkylperioden den kalendermånad som föregick nämnda månad förutsatt att arbetstagaren den månaden arbetat minst sju arbetsdagar. Om arbetstagaren inte under kalkylperioden haft nämnda antal arbetsdagar uträknas ingen medelförtjänst per dag eller timme för arbetstagaren.
7. I **tidningsutdelningsarbete** avses med förtjänst den förtjänst som samlats för arbetstagaren under kalkylperioden på en månad enligt olika avlöningssätt, om arbetstagaren under kalkylperioden arbetat i minst sju arbetsdagar. I de tillägg som ingår i förtjänsten inräknas ersättning för första maj och självständighetsdagen, höjning för ledighetsersättare enligt 5 § 4 momentet i lönebilaga D och tilläggsarvode för användning av distributionsbil.
8. Medeldagsförtjänsten fås genom att dividera förtjänsten enligt 5 momentet med det totala antalet utförda arbetsdagar under samma uträkningsperiod.
9. Medeltimförtjänsten fås genom att dividera förtjänsten enligt 5 momentet med det totala antalet utförda timmar under samma uträkningsperiod.
10. I **tidningsutdelningsarbete** fås medeltimförtjänsten genom att dividera förtjänsten med det totala antalet arbetstimmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen för samma uträkningsperiod eller med det verkliga antalet arbetstimmar om deras antal är större än antalet timmar som antecknats i arbetsskiftförteckningen.
11. Medelförtjänsten per dag och timme som uträknats enligt uträkningsperioden används tidigast från och med den andra lönebetalningsdagen från utgången av uträkningsperioden.

Enkel timlön

12. I stället för medelförtjänst för dag och timme används enkel timlön:
 - a) om medelförtjänsten per dag eller timme är mindre än tabelltimlönen
 - b) för ny arbetstagare eller arbetstagare, för vilken det inte går att använda uppgifter om medelförtjänst per dag eller timme eller
 - c) vid uträkning av frånvarolön för del av en dag.
13. Lönen eller ersättningen uträknas enligt enkel timlön eller avtalad individuell timlön och arbetstiden enligt arbetsavtalet.
14. I **tidningsutdelningsarbete** används i stället för enkel timlön arbetstagarens tabelltimlön enligt lönebilaga D multiplicerat med koefficienten 1,3. Lönen eller ersättningen för tidningsutdelningsarbete uträknas enligt den höjda timlönen eller arbetstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om ingen arbetsskiftsförteckning har upprättats uträknas lönen eller ersättningen enligt den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet.

27 § Lönebetalning

Lönebetalningsperiod

1. Lönen till arbetstagare med månadslön utbetalas regelbundet, senast den sista dagen i månaden. Till arbetstagare med timlön betalas lönen två gånger per månad: lönen för dagarna 1–15 i kalendermånaden den sista dagen i månaden och för dagarna 16–31 betalas lönen den 15 dagen i följande kalendermånad.
2. I **tidningsutdelningsarbete** utbetalas lönen regelbundet varje månad, senast den 15 dagen i den månad som följer på månaden då lönen intjänades.
3. Lönen betalas på det konto som arbetstagaren uppgett. Fel i lönebetalningen korrigeras omedelbart. Vid avslutat arbetsförhållande betalas lönen utan dröjsmål.
4. Arbetsgivaren ger på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål ett löneintyg, av vilket framgår åtminstone beloppet av den utbetalda lönen.

28 § Tillägg som betalas som resultat- och vinstpremier

1. Arbetsgivaren kan komplettera löner utbetalda enligt kollektivavtal med resultattillägg, som i allmänhet baserar sig på funktionella mål såsom uppnådda produktions- och utvecklingsmål och vinstpremier, som till väsentliga delar baserar sig på det ekonomiska resultatet, såsom omsättning, driftsbidrag och rörelseresultat.
2. Hela vinst- och resultatpremien utbetalas till arbetstagaren som engångsersättning. Premien beaktas inte separat för sig vid uträkning av arbetstagarens semesterlön och -ersättning, övertid- och arbetstidsersättningar eller andra löner, tillägg eller ersättningar enligt kollektivavtalet. Kollektivavtalets löneförhøjningsbestämmelser tillämpas inte på resultat- och vinstpremier.

3. Införande, ändringar och avveckling av ovan nämnda resultat- och vinstpremiesystem behandlas i samarbetsförfarandet.

28 a § Personalfond

1. En resultatpremie kan även betalas till personalfonden om förutsättningarna i personalfondslagen uppfylls. Om personalfonder föreskrivs i personalfondslagen (934/2010, hänvisningsbestämmelse).

V FRÅNVARO

29 § Lön för sjukdomstid

1. Till arbetstagare utbetalas lön för varje oavbruten arbetsförmögenhetsperiod orsakad av sjukdom eller olycksfall enligt följande:

sammanhängande anställningstid vid insjuknandet	längden på den avlönade perioden
under en månad	1 veckor
minst en månad, men mindre än ett år	4 veckor
1 år, men mindre än 5 år	5 veckor
5 år eller längre	3 månader

2. Om arbetstagaren råkat ut för våldsangrepp på grund av sina arbetsuppgifter och på grund av detta blivit arbetsförmögen, betalas till honom lön för 6 månader för en sammanhängande sjukledighet beviljad på grund av arbetsförmögenhet.
3. Då arbetsgivaren fått meddelande om att arbetstagarens avlönade arbetsförmögenhetsperiod avslutats, underrättar arbetsgivaren arbetstagaren skriftligen om detta.

Lön för sjukledighet och sjukledighetstillägg till arbetstagare med månadslön

4. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för avlönad arbetsförmögenhetstid.
5. Dessutom betalas till arbetstagare med månadslön för varje arbetsförmögenhetsdag ett s.k. sjukledighetstillägg på en trehundra- och sextiofemtedel (1/365) för beloppet av de arbetstimmar utförda under det föregående semesterkvalifikationsåret under regelbunden arbetstid för vilka utbetalats arbetstidsersättningar för: kvällsarbete, nattarbete och helgafonstillägg, lördagsarbetsersättning, söndagsarbetsersättning och beredskapsersättning.

Lön för sjukledighet till tim- och prestationsavlönade arbetstagare

6. Lön för sjukledighet till tim- och prestationsavlönade arbetstagare betalas för de arbetsdagar som ingår i arbetsförmögenhetstiden enligt medelförtjänst per dag eller enkel timlön enligt 26 § i kollektivavtalet.
7. Om en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av arbetsförmåga en del av arbetsskiftet, betalas hans eller hennes lön inkluderande olägenhetstillägg såsom som den hade betalats om arbetstagaren hade varit i arbete enligt arbetsskiftförteckningen.

Rätt till lön för sjukledighet

8. Förutsättningen för utbetalning av lön för sjukfrånvaro är att arbetstagaren inte förorsakat arbetsförmögenheten genom sitt eget grova förvållande och att han eller hon inte hemlighållit sjukdom vid ingående av arbetsavtalet. För löneutbetalningstiden har arbetstagaren inte rätt till sjukdagpenning för den del som motsvarar lönen.

9. Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om arbetsoförmögenheten och den beräknade tidpunkten då den upphör. Arbetsoförmåga intygas med läkarintyg. Om arbetsgivaren godkänner det kan arbetsoförmåga intygas med ett annat intyg eller annan utredning av en professionell person i företagshälsovården. I varje enskilt fall kan arbetsgivaren enligt eget övervägande låta bli att kräva läkarintyg eller annan utredning om arbetsoförmågan för 1–3 dagar långa arbetsoförmögenhetsperioder. Om arbetsgivaren inte har godkänt läkarintyg som arbetstagaren företett och hänvisar arbetstagaren till företagsläkaren för granskning, ersätter arbetsgivaren arvodet för läkarintyget.
10. Arbetsoförmögenhetsperioderna är oavbrutna om inte arbetstagaren mellan dem tjänstgjort under arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om arbetsoförmögenhetsperioderna har berott på otvetydigt olika sjukdoms- eller olycksfall. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under den föregående arbetsoförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren ändå lönen för en dags väntetid enligt 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.
11. Om arbetstagarens arbetsoförmögenhet börjar innan permitteringsmeddelande avgetts har han eller hon rätt till lön för sjukledigheten enligt bestämmelserna i denna paragraf. Om arbetstagaren blir arbetsoförmögen efter att permitteringsmeddelandet avgetts erhåller han eller hon lön för sjukledighetstiden till permitteringen. Då permitteringen börjar upphör utbetalningen av lön för sjukledighetstiden. Samtidigt upphör även uträkningen av tidsperioderna enligt 1 och 2 momentet. Lön för sjukledighetstid börjar betalas på nytt om arbetstagaren ännu är sjukskriven efter att permitteringen avslutas och tidsperioderna i 1 och 2 momentet inte har hunnit sluta före permitteringen.
12. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av lagen om smittosam sjukdom betalas lön enligt denna paragraf.

Sjukledighet eller sjukpenning på deltid

13. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om sjukledighet på deltid erhåller arbetstagaren lön för både arbetet och sjukledigheten på deltid. Förutsättningen är att arbetstagaren samtidigt går med på att den del av delsjukpenningen som motsvarar lönen enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även avtala om att arbetstagaren erhåller lön endast för arbetstiden varvid arbetsgivaren inte har rätt till delsjukpenningen.

30 § Hälsokontroller

1. Arbetstagaren bör på förhand meddela arbetsgivaren om hälsokontroll, läkarkontroll eller annat besök på mottagning som sker på arbetstid. Om det är omöjligt att meddela på förhand skall meddelandet göras omedelbart då det är möjligt.
2. Arbetstagaren bör uppvisa en utredning om i denna paragraf avsedda hälsokontroll, läkargranskning eller andra besök på mottagningar, om vänte- och resetider samt vid behov även om att arbetstagaren inte har kunnat få mottagningstid utanför arbetstiden.

Lagstadgade hälsokontroller i anslutning till arbetet

3. Från arbetstagarens lön avdras inte arbetstid som använts till arbetsrelaterade eller av arbetsgivaren ordinerade hälsokontroller eller därmed anknutna resor.
4. Lagstadgade eller av arbetsgivaren bestämda hälsokontroller som gäller arbetet och sker utanför arbetstid ersätts arbetstagaren för den tid som gått åt för kontrollen med enkel timpenning.
5. Arbetsgivaren betalar nödvändiga resekostnader för i 3 momentet avsedda kontroller eller till av läkare bestämda undersökningar som hänför sig till dessa. Om kontroller eller undersökningar utförs på annan än arbetstagarens egen hälsostation, betalas dagtraktamente till arbetstagaren. Resekostnader och dagtraktamente betalas enligt föreskrifterna i bilagan om resor i kollektivavtalet.

Övriga besök på mottagningar

6. Från arbetstagarens lön avdras inte tid för plötsligt insjuknande eller arbetsolycka om arbetstagaren omedelbart måste få första hjälpen eller vård.
7. Avdrag på arbetstagarens lön görs inte, förutsatt att mottagningstid inte finns att tillgå inom skälig tid utanför arbetstiden:
 - a) i övriga än i moment 6 avsedda fall för insjuknande
 - b) då arbetstagaren besöker laboratorie- eller röntgenundersökningar som läkare ordinerat eller
 - c) mottagningsbesök med avsikt att fastställa skötsel för tidigare konstaterad kronisk sjukdom.
8. I **lagerarbete** avdras lön för regelbunden arbetstid inte då arbetstagaren besöker kontroll rörande utbetalning av moderskapspenning, om tid inte har kunnat reserveras utanför arbetstiden, förutsatt att kontrollen har ordnats så att onödig förlust av arbetstid har undvikits.

31 § Familjeledigheter

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

1. Arbetstagaren beviljas moderskaps- faderskaps- och föräldraledighet för dessa perioder.

Lön för moderskaps- och faderskapsledighet

2. Till arbetstagaren betalas lön uträknad enligt lön för sjukledighet från början av moderskapsledigheten för tid, i vilken ingår 72 vardagar. Lön betalas från början av faderskapsledigheten för den tid som omfattar sex vardagar. Lönebetalningen förutsätter att arbetstagaren varit i företagets tjänst omedelbart före början av moderskaps- eller faderskapsledigheten i minst sex månaders tid. Ingen lön betalas för föräldraledighet.

32 § Tillfällig frånvaro

Ersättning för inkomstförlust

1. Tillfällig avlönad frånvaro som avses i denna paragraf ersätts för en månadsavlönad arbetstagare utan avdrag från månadslönen med undantag för

frånvaro enligt 5, 6 och 9 momentet, för vilka ersättning betalas som lön för sjukledighet.

2. En timavlönad arbetstagares tillfälliga frånvaro ersätts med lön som är lika stor som lönen för sjukledighetstiden.
3. Arbetstagaren är vid behov skyldig att förete en utredning om grunderna för begäran om tillfällig frånvaro som skall ersättas. Begäran rörande fritidsarrangemang bör företes arbetsgivaren i så god tid som möjligt, när arbetstagaren har tillräcklig information om grunderna för anhållan.

Bemärkelsedagar

4. Arbetstagaren beviljas ledig dag med lön för hans eller hennes 50- och 60-årsdag, vars tidpunkt avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Tillfällig vårdledighet för vård av sjukt barn

5. Vid plötsligt insjuknande av barn under 10 år eller invalidiserat barn eller annat i hans/hennes hushåll boende barn under 10 år eller invalidiserat barn har arbetstagaren för att ordna med skötsel eller för att sköta detta rätt till tillfällig ledighet för skötseln högst fyra arbetsdagar åt gången. Samma rätt har även barnets förälder som inte bor med barnet i samma hushåll. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla denna ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.
6. Ovan i 5 momentet avsedda tillfälliga skötselledighet för högst de tre första dygnet betalas lön till arbetstagaren enligt bestämmelserna om lön för sjukledighet. För den fjärde tillfälliga vårddagen betalas inte lön.
7. Förutsättningen för löneutbetalning är att bägge föräldrarna har förvärvsarbete och att man för barnets sjukdom företer motsvarande utredning som krävs för den anställdas egen sjukdom. Lönen utbetalas också till ensamförsörjare. Som ensamförsörjare anses även person, som utan särskilt skilsmässobeslut varaktigt har flyttat från sin make samt person, vars make på grund av värnplikt eller reservövning, sjukdom, resa, boende på annan ort på grund av arbete eller studier eller annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i barnets skötsel.

Vård av barn med svår sjukdom

8. Arbetstagare, vars barn lider av på medicinskt baserade grunder bedömd svår och långvarig sjukdom avsedd i av statsrådet för vart och ett tillfälle utgivna förordning gällande svår sjukdom, kan vara frånvarande från arbetet för att delta i barnets skötsel eller rehabilitering avsett i 10 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i sjukförsäkringslagen efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren. För frånvarotiden betalas inte lön.

Befrielse från arbete med lön

9. Om arbetstagaren med beaktande av uppgiftens natur i vart fall för sig är möjligt, kan arbetstagaren beviljas befrielse från arbetet med lön för den dag som en annan familjemedlem än barn under 10 år insjuknar. Arbetstagaren beviljas motsvarande befrielse från arbetet för nära anhörigs begravningsdag, på grund av familjemedlems dödsfall, för vigsel till eget äktenskap samt för dagen då det egna parförhållandet offentliggörs.

10. Med nära anhörig anses barn, barnbarn och föräldrar, mor- och farföräldrar till arbetstagaren enligt 9 momentet, make eller sambo och dennes barn, barnbarn, föräldrar och mor- och farföräldrar samt syskon till arbetstagaren.

Uppbåd och repetitionsövningar

11. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som första gången deltar i uppbåd avsedd för värnpliktstjänst enligt lagen om värnplikt som ersättning för uppbådsdagen ett belopp som motsvarar en dags lön i form av lön för en dags regelbunden arbetstid. Om arbetstagaren under uppbådsdagen även är i tjänst får han eller hon även lön för tiden han arbetar.
12. Deltagare i särskild läkarundersökning gällande uppbådet ersätts ett belopp som motsvarar lönen för regelbunden arbetstid för den tid under vilken han eller hon enligt en godkänd utredning på grund av granskningen varit tvungen att vara frånvarande från arbetet.
13. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfall på grund av arbetstagarens repetitionsövningar i reserven för den del som reservistlönen underskrider beloppet av inkomstbortfallet.

Förtroendeuppdrag

14. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens inkomstbortfall, då han eller hon under arbetstiden deltar i möte som medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i arbete i enligt lag tillsatt valnämnd eller valkommitté i riksväl eller kommunalval. Inkomstbortfallet ersätts till den del, för vilken ersättningen för inkomstbortfallet som betalas av ett offentligt samfund inte täcker inkomsten för förtroendeuppdraget eller för förlorad arbetstid i valarbetet. Skillnaden betalas till arbetstagaren efter att han eller hon företett en utredning om kommunens ersättning för inkomstbortfallet.

Fackföreningsverksamhet

15. Till arbetstagare kan, då det ur företagets synpunkt är möjligt, beviljas befrielse från arbetet med lön under mötesdagarna vid deltagande i de högsta beslutande organens möten inom Fackförbundens i Finland Centralorganisation FFC rf samt i förbunds- eller kongressmöten, i fullmäktige, styrelse eller motsvarande organs möten inom Post- och logistikbranschens union PAU rf.

Representerande idrottare

16. Officiellt utvalda arbetstagare till idrottslag som deltar i olympiska tävlingar samt VM-och EM-tävlingar och som har beviljats befrielse från arbetet för att delta i tävlingarna, betalas på grund av detta ersättning för inkomstbortfall för högst 30 dagar per kalenderår. Arbetstagare som utsetts av Finlands Olympiska kommitté för träning inför OS, som beviljats befrielse från arbetet för att förbereda sig för nämnda tävlingar, betalas på grund av detta ersättning för inkomstbortfall för högst 30 dagar per kalenderår.

VI SEMESTER

33 § Semesterkvalifikation

1. Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen samt enligt vad som senare avtalats i detta kollektivavtal.
2. I detta kapitel anses arbetstagare med månadslön vara en arbetare, vars lön är avtalad för en vecka eller för längre tid. Såsom arbetstagare med timlön avses annan än arbetare med vecko- eller månadslön.
3. Arbetstagaren ska, med förbehåll för 37 § i kollektivavtalet, tjäna in semester för varje hel kvalifikationsmånad enligt följande:

- a) Om anställningsförhållandet har pågått i mindre än ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret, i enlighet med 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- a) Om anställningsförhållandet har pågått i minst ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret, i enlighet med 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Till skillnad från 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha pågått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder under minst ett år.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Tid jämförbar med arbetstid

4. Med tid jämförbar med arbetstid för arbetstagare med månadslön avses dagar enligt 7 § i semesterlagen samt följande dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbetet:

- a) flexledighetsdagar avsedda i 22 § i kollektivavtalet och

- b) dagar med avlönad arbetsförmögenhet i stället för 7 § 2 mom. 2 punkten i semesterlagen. Dessutom tillräknas sådan arbetstagare som enligt 29 § 1 eller 2 mom. i kollektivavtalet har rätt till minst fem veckors sjukledighet med lön, för tiden efter arbetsförmögenhetsperioden med lön de arbetsdagar som ingår i 90 kalenderdagar som dagar jämförbara med arbetsdagar.
 - c) enligt avtalet rörande fackföreningsutbildning och gemensam utbildning de lediga dagar för studier som beviljats för av arbetsgivaren ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning, dock högst 30 dagar per utbildningstillfälle
 - d) frånvarodagar enligt 32 § 4, 5, 8, 9 och 11–13 mom. i kollektivavtalet;
 - e) ledighet utan lön för rehabilitering, för vilken arbetstagaren beviljats rehabiliteringspenning;
 - f) för arbetsdagar, för vilka arbetstagaren beviljats befrielse från arbetet på grund av deltagande i organisations kongress, fullmäktige, styrelse eller motsvarande organs möte inom organisation som är kollektivavtalspart då man i dessa behandlar kollektivavtalsfrågor och
 - g) för arbetsdagar, för vilka arbetstagaren beviljats befrielse från arbetet för att delta i möten inom de högsta beslutande organen inom Fackförbundens i Finland Centralorganisation FFC rf.
5. Som dagar jämförbara med arbetsdagar för arbetstagare med timlön anses dagar enligt 7 § i semesterlagen samt punkterna a, b, c, d, f och g i förteckningen i 4 momentet, förutsatt att arbetsgivaren är skyldig att betala lön för dessa dagar. Dessutom tillräknas sådan arbetstagare som enligt 29 § 1 eller 2 mom. i kollektivavtalet har rätt till minst fem veckors sjukledighet med lön, för tiden efter arbetsförmögenhetsperioden med lön de arbetsdagar som ingår i 90 kalenderdagar som dagar jämförbara med arbetsdagar. Dagar jämförbara med arbetsdagar är också dagar enligt punkt e.
6. Med de 12 och 24 dagar som avses i 7a § och 21 § i semesterlagen avses 10 respektive 20 semesterdagar som ändrats till semesterdagar. Till övriga delar följs bestämmelserna i semesterlagen.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

33 a § Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

1. När semester ges är de dagar under semestern, som utan semester skulle ha varit ordinarie arbetsdagar, dagar som infaller under semestern, såvida inte annat föränleds av 2 momentet. Beroende på semesterns längd kan även lediga dagar infalla under semestern. Om kalenderveckans alla arbetsdagar är semesterdagar, kan man bestämma att hela kalenderveckan är semester, dvs. semestern avslutas på söndag.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

Tillämpningsanvisning:

Om en person arbetar fem dagar i veckan, till exempel måndag till fredag, tisdag till lördag eller onsdag till söndag, gäller huvudregeln i 1 momentet. På samma sätt tillämpas 1 momentet om det finns olika arbetsdagar under utjämningsperioden under olika veckor, till exempel 4, 5 och 6, men i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka. Vid beräkning av antalet genomsnittliga arbetsdagar per vecka betraktas söckenhelger som arbetsdagar. Ett arbetsskift som överskrider dygnsgränsen räknas som en arbetsdag.

Arbetstidsarrangemang som avviker från det normala

2. Om antalet arbetsdagar som ingår i den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är färre eller fler än 5 kalenderveckor (exempelvis deltidsarrangemang), inkluderas i semestertiden arbets- och lediga dagar i samma förhållande som de annars finns och semesterdagarna förbrukas under semestertiden enligt följande:

1. En hel kalendervecka har 5 semesterdagar.
2. Under en ofullständig kalendervecka är semesterdagar de vardagar som ingår i semestern med undantag av lördagar. Om lördagen eller söndagen som ingår i semestertiden, eller båda, hade varit arbetsdagar, är även de semesterdagar. Under en ofullständig kalendervecka kan dock högst 4 vara semesterdagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

Tillämpningsanvisning:

En full kalendervecka är en vecka som pågår från måndag till söndag och som i sin helhet har antecknats som semester. En ofullständig kalendervecka är en vecka där endast en del av kalenderveckans dagar har antecknats som semesterdagar.

För beräkning av det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka, se tillämpningsanvisningen i 1 momentet.

Villkoren för tillämpningen av artikel 33 a § 1 och 2 momentet ska avgöras vid den tidpunkt då semestern eller en del av den ges. Således om det under den kalendervecka eller den utjämningsperiod som semestern infaller eller semestern börjar eller slutar i genomsnitt skulle finnas färre eller fler än fem arbetsdagar som omfattas av den ordinarie arbetstiden utan semester, tillämpas bestämmelserna i 2 momentet.

Söckenhelger

3. Under söckenhelger som förkortar arbetstiden enligt kollektivavtalet som ingår i semestertiden går det inte åt semesterdagar om söckenhelgdagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

34 § Semesterlön

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

1. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för semestertiden. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 20,83.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

2. Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en tvåhundrafemtiondedel ($1/250$) för varje semesterdag för de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner som baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg, vikariatstillägg och beredskapsersättningar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

3. Semestertillägget betalas i samband med semesterpenningen. Över semestertillägget bör ges en kalkyl till arbetstagaren.

Semesterlön till tim- och prestationsavlönade arbetstagare

4. Semesterlönen till arbetstagare med timlön och prestationslön bestäms procentuellt för under semesterkvalifikationsåret utbetalda och till betalning förfallna löner för tid i arbetet förutom utbetalda förhöjningar på grundlönen för nödarbete och overtid.

5. Till lönen för arbetstiden läggs till:
 - a) lön för moderskaps- och faderskapsledighet
 - b) lön för sjukledighetstid samt
 - c) lön som arbetsgivaren betalat för dagar jämförbara med dagar i arbetet enligt 33 § 5 mom. i kollektivavtalet.

6. Dessutom utökas lönen för arbetstid med kalkylerad lön:
 - a) för tid som efterföljer moderskapsledighet med särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet
 - b) efter fem veckors sjukledighet med lön, för tiden efter sjukledigheten med lön de arbetsdagar som ingår i 90 kalenderdagar som dagar jämförbara med arbetsdagar samt
 - c) för rehabiliteringstid som berättigar till rehabiliteringspenning.

7. Den kalkylerade lönen bestäms enligt tabelltimlönen vid tiden för början av frånvaron och enligt medeltiminkomsten under uträkningsperioden före frånvaron enligt den genomsnittliga veckoarbetstiden. I **tidningsutdelningsarbete** fastställs den kalkylerade lönen enligt den dagliga genomsnittliga prestationslönen för de tre kalendermånader som föregick begynnelsepunkten för frånvaron.

8. Storleken av semesterlönen är 9,4 % eller om arbetsförhållandet före utgången av föregående semesterkvalifikationsår utan avbrott har pågått under minst ett år 11,9 % av lön uträknad på ovan nämnda sätt enligt grunderna för semesterlön. Om arbetstagarens semester bestäms enligt 37 § i kollektivavtalet är storleken på semesterlönen 14,4 % eller om arbetstagarens semester bestäms enligt 37 § i kollektivavtalet och arbetstagaren har ett helt semesterkvalifikationsår, är storleken på semesterlönen 17,4 %.

Semesterersättning enligt semesterlagen

9. Ovan nämnda bestämmelser om semesterlön tillämpas inte om arbetstagaren inte har rätt till semester och om man på grund av detta till arbetstagaren under gällande arbetsförhållande betalar semesterersättning stadgat i 16 § i semesterlagen eller enligt 17 § 4 mom. i semesterlagen stadgad semesterersättning vid avslutat arbetsförhållande.

Betalning av semesterlön och semesterersättning

10. Avvikande från 15 § i semesterlagen betalas motsvarande semesterlön för semester eller del därav i samband med den egentliga löneutbetalningen. Vid oavbrutet arbetsförhållande betalas semesterersättningen till deltidsanställd arbetstagare senast i slutet av semesterperioden.

35 § Beviljande av semester

1. Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semestern beviljas som sommarsemester under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Ändå ges den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 20 semesterdagar, efter semesterperioden under en tid som

arbetsgivaren bestämmer, innan nästa års semesterperiod börjar som vintersemester om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 eller 37 § i kollektivavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Arbetsförmögenhet och familjeledighet i början av och under semestern

2. Om arbetstagaren under eller i början av semestern eller en del därav är arbetsförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall, bör semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på begäran rätt att förflytta semester eller del därav, om man vet att arbetstagaren under sin semester kommer att få sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård, under vilken hon är arbetsförmögen.
3. Arbetstagaren bör på begäran av arbetsgivaren förete en pålitlig utredning över sin arbetsförmögenhet. Då semestern förflyttas på grund av arbetsförmögenhet efterföljs stadgarna i 26 § i semesterlagen.
4. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma semestertiden under moderskaps- eller faderskapstiden. Om arbetstagarens semester inte på grund av moderskaps- eller faderskapsledighet kan beviljas enligt 1 mom. i denna paragraf eller 20 eller 21 § i semesterlagen, kan semestern beviljas inom sex månader efter ledighetens slut.
5. Om arbetstagaren är på specialmoderskaps-, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet då semestern eller en del av den börjar, eller om man då vet att han eller hon under semestern får ovan avsedd semester, bör semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Då semestern i detta fall förflyttas efterföljs bestämmelserna i 26 § i semesterlagen.

36 § Semesterpenning

1. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 30 dagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

2. Semesterpenning betalas också:
 - a) till visstidsanställd arbetstagare förutom säsongarbetare
 - b) till den som går i pension eller deltidspension i samband med övergången
 - c) till värnpliktig arbetstagare då han eller hon återvänder till arbetet efter avtjänad värnplikt
 - d) till uppsagd vid upphörande av arbetsförhållande som beror på annat än orsak förorsakad av arbetstagaren, samt
 - e) då arbetsförhållandet upphör på grund av frånfalle.
3. Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 20,83 och tillfoga det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.
4. Semesterpenningen för arbetstagare med timlön är 50 % av semesterlönen.
5. Semesterpenningen betalas till månadsavlönade som ett belopp den 30 juni, och den 15 juni till dem vars lönedag är den 15 i månaden. Om betalningsdagen infaller på söndag, lördag, eller högtidsdag, betalas semesterpenningen föregående vardag.

Utbyte av semesterpenning mot flexledighet

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om utbyte av semesterpenning antingen helt eller delvis mot flexledighet.

37 § Speciella semesterbestämmelser

1. På arbetstagare, som har varit i Post- och televerkets tjänst 31.12.1993 och som efter detta inom högst 30 dagar övergått från och med 1.1.1994 i tjänst vid sådant aktiebolag som bildats av Post- och televerket, tillämpas på semestern och semesterpenningen vad som separat avtalats i kollektivavtalet mellan parterna.

VII OM ARBETSGIVARENS OCH ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER

38 § Arbetsredskap

1. Arbetsgivaren ger arbetstagaren de arbetsredskap som behövs i arbetet utan att kräva ersättning för detta.

39 § Personlig skyddsutrustning och arbetskläder

Personlig skyddsutrustning

1. Med personlig skyddsutrustning avses redskap och utrustning som tagits fram för att skydda arbetstagaren mot olyckor eller sjukdomar. Med personlig skyddsutrustning avses inte sedvanliga arbetskläder.
2. Arbetsgivaren skall bedöma de olycksfalls- och sjukdomsrisker som förekommer i arbetet och som kräver användning av personlig skyddsutrustning för att undvika eller minska riskerna. Arbetsgivaren skall utifrån bedömningen skaffa skyddsutrustning för arbetstagaren.
3. I postens hanterings- och utdelningsuppgifter, i tidningsutdelningsarbete, transportarbete och lagerarbete utgörs skyddsutrustningen av overaller, rockar, byxor, huvudbonader och handskar som skyddar mot kyla och väta. I transportuppgifter samt lastnings- och lossningsuppgifter och därmed jämförbara flyttuppgifter på posten omfattar skyddsutrustningen skyddsskor. I utdelnings- och transportuppgifter omfattar skyddsutrustningen även halkskydd och cykelhjälm. Vid användning av motorfordon omfattar skyddsutrustningen ändamålsenlig klädsel.
4. Arbetsgivaren skall instruera arbetstagaren i användningen av skyddsutrustningen i tillräcklig omfattning. Arbetstagaren skall använda den skyddsutrustning som arbetsgivaren fastställt.
5. Arbetsgivaren ansvarar för nödvändigt underhåll av skyddsutrustningen. Arbetstagaren skall för sin del kontrollera skyddsutrustningens skick och vid behov underrätta arbetsgivaren om underhållsbehovet.
6. Skyddsutrustningen är arbetsgivarens egendom. Den skall återlämnas till arbetsgivaren när användningen upphör.

Arbetskläder

7. Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren skall använda ett visst slags arbetskläder skall arbetsgivaren förse arbetstagaren med ett tillräckligt antal exemplar av dem. Arbetstagaren skall använda arbetsgivarens arbetskläder. Arbetsgivaren ansvarar för underhållet av dessa arbetskläder. När användningen av arbetsgivarens arbetskläder upphör skall de återlämnas till arbetsgivaren.

40 § Resor

1. Arbetstagarens arbetsresor och reseersättningar fastställs i **bilaga 4** i detta kollektivavtal.

Arbetsresor i lagerarbete

2. Resekostnaderna ersätts enligt Skatteförvaltningens beslut.
3. Dagtraktamente betalas inte om arbetstagaren reser regionalt begränsat inom företaget eller deltar i företagets interna utbildning, om arbetsgivaren betalar kostnaderna.

4. Måltidsersättning betalas då arbetsresan pågår i minst 6 timmar och om arbetstagaren inte har möjlighet till sedvanlig eller därmed jämförbar intagning av måltid på arbetsplatsen eller i hemmet.
5. Måltidsersättning betalas inte då arbetstagaren erhåller traktamente för hela dagen eller en del av dagen eller arbetstagaren tjänstgör på en annan arbetsplats i företaget på samma ort.
6. Storleken på måltidsersättningen bestäms enligt statens resereglemente.

41 § Personalutbildning

1. Med personalutbildning avses utbildning, som arbetsgivaren arrangerar eller anskaffar åt personal i sin tjänst för befrämjande av en kompetent skötsel av arbetsuppgifterna.
2. Utbildningstiden räknas som arbetstid om deltagandet i utbildningen är obligatoriskt och nödvändigt för att arbetstagaren ska klara av sina arbetsuppgifter, och om utbildningen främst sker på arbetsplatsen eller andra ändamålsenliga lokaler i förhållanden som kännetecknar arbetet på arbetstid och om utbildningen i förväg antecknats i arbetsskiftsförteckningen.
3. Om arbetsgivaren hänvisar arbetstagaren till annan personalutbildning än sådan som avses i 2 momentet, ersätts det inkomstbortfall för regelbunden arbetstid som förorsakas arbetstagare på timlön samt för utbildnings- och resetider enligt 26 § i kollektivavtalet uträknat enligt medeltimförtjänsten. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för utbildnings- och resetider. Dessutom ersätts direkta kostnader förorsakade av utbildningen. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden ersätts därav föranledda direkta kostnader. Deltagande i utbildning som avses i detta moment är frivilligt.
4. Huruvida utbildningstillfället är utbildning enligt 2 eller 3 mom. i denna paragraf avgörs före anmälan till utbildningen.

42 § Sjukvård

1. Bestämmelserna om sjukvård i kollektivavtalet kompletterar den lagstadgade företagshälsovården och den övriga hälsovården. Mer detaljerade föreskrifter om innehållet i den sjukvård som arbetsgivaren bekostar finns i bilaga 6.

43 § Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad arbetstagarnas grupplivförsäkring tillhörande tillämpningsområdet för detta avtal såsom härom har avtalats mellan centralorganisationerna.

44 § Uppbörd av medlemsavgifter

1. Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarens lön, om arbetstagaren har givit sin fullmakt för detta, per löneutbetalningsperiod medlemsavgiften för Post - och logistikbranschens union PAU rf, vilken redovisas på det bankkonto som förbundet har utsett. Till arbetstagaren ges efter avslutat kalenderår eller arbetsförhållande ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen.

45 § Arbetsstudier

1. Genom ändringar av arbetsuppgifterna försöker man öka arbetseffektiviteten så att arbetsinnehållet och arbetsmetoderna utvecklas på ett sätt som ökar arbetets meningsfullhet. Genom arbetets rationalisering försöker man även öka arbetstagarnas inkomstnivå.
2. Ändringarna genomförs i samarbete med arbetstagarna. Om ändringar av arbetsmetoder och arbetsstudier på arbetsplatsen förhandlas med förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktig. För ovan nämnda bör beredas en tillräcklig möjlighet att sätta sig in i grunderna för arbetsstudien och resultaten samt på dem baserade reformer som genomförs och deras inflytande på i synnerhet lönearrangemang och arbetsförhållanden. Den anställda skall informeras om studier som omedelbart gäller denne.

46 Anlitande av utomstående arbetskraft

Tillämpningsområde

1. Extern arbetskraft används i två former. Å ena sidan bygger den på avtal om köp, upphandling, entreprenad, leasing, uppdrag eller arbete eller annat avtal mellan två självständiga företagare, varvid arbetet utförs självständigt av den externa företagaren. Verksamhet som bygger på ett sådant avtal kallas i allmänhet för underleverans eller underentreprenad. Å andra sidan bygger användningen av extern arbetskraft på uthyrning av arbetskraft, varvid de hyrda arbetstagare som bemanningsföretagen tillhandahåller utför arbetet i det anlitande företaget under företagets ledning och övervakning.

Meddelande om ingått avtal och förtroendemannens rätt att avge utlåtande

2. Arbetsgivaren skall underrätta förtroendemannen om anlitande av underleverantörer och ingående av avtal om hyrd arbetskraft innan arbetet börjar. I samband med meddelandet skall man reda ut mängden av arbetskraft, uppgifter om företaget, arbetsobjekt, arbetsuppgifter, avtalets längd och tillämpat kollektivavtal.
3. Om förtroendemannen senast under den andra arbetsdagen efter att han fått meddelandet kräver, har han eller hon rätt att inom en vecka avge sitt utlåtande om användningen av extern arbetskraft och nödvändigheten därav och om de nackdelar som det medför. Ovan avsedd behandling kan förtroendemannen dock inte kräva när det är meningen att med extern arbetskraft utföra arbete, som personalen vid ifrågavarande enhet inte enligt etablerad praxis utför, eller då det gäller sådant kortvarigt och brådskande arbete eller planerings-, installerings-, reparations- eller underhållsarbete som det inte är möjligt att låta utföra med enhetens egen personal eller som kräver specialutrustning.

4. Om speciellt vägande skäl, som inte har kunnat förutses, förorsakar skada för produktionen eller ekonomin vid enheten, är hinder för nämnda procedur, kan arbetsgivaren fatta beslut i ärendet utan föregående informationsprocedur. Ärendet bör behandlas utan dröjsmål efter att grunder för avvikande förfarande från det regelrätta förfarandet inte längre förekommer. Samtidigt bör arbetsgivaren klargöra orsakerna till det avvikande förfarandet.
5. Vederbörande förtroendeman skall underrättas om planerna för att anlita extern arbetskraft i ett så tidigt skede som möjligt. Innan arbetet som utförs av den externa arbetskraften inleds skall förtroendemannen ges en utredning om mängden arbetskraft, arbetsuppgifter samt arbetets längd och arbetsvillkor.
6. Om företaget till följd av underleveranserna blir tvunget att minska på företagets personal skall företaget sträva efter att omplacera arbetstagare i andra uppgifter. Om detta inte är möjligt avtalas genom samarbetsförfarande om åtgärder som stöder sysselsättningen av de arbetstagare som omfattas av nedskärningshotet. Om ingen överenskommelse uppnås om åtgärderna och man blir tvungen att minska på arbetskraften, förlängs uppsägningstiden för de arbetstagare som sägs upp med 20 %.
7. Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs rätt till tillsyn och information samt deras skyldigheter är med beaktande av de lagstadgade begränsningarna de samma vad gäller anlitande av extern arbetskraft och arbete som utförs av egna arbetstagare.

Anlitande av utomstående arbetskraft

8. I avtal om extern arbetskraft införs ett villkor enligt vilket underleverantören eller bemanningsföretaget förbinder sig att tillämpa kollektivavtalet för kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen på de arbetstagare som arbetar i arbetsuppgifter som avses i lönebilagorna till detta kollektivavtal, om företaget inte enligt lag är skyldigt att iaktta ett annat kollektivavtal som allmänt tillämpas på dessa uppgifter. Underleverantören eller bemanningsföretaget ska även förbinda sig att iaktta sina lagstadgade skyldigheter inklusive kollektivavtal.
9. Användningen av extern arbetskraft skall årligen redas ut i sin helhet med vederbörande huvudförtroendeman. Utredningen ska omfatta de ärenden om vilka föreskrivs i 13 § i lagen om samarbete inom företag och 6 § i lagen om beställarens ansvar.

Lokala avtal

10. Vid sidan av ovan nämnda förfarande kan man även lokalt på företagsnivå avtala om anlitande av extern arbetskraft enligt 47 § i kollektivavtalet.

VIII SAMARBETE

47 § Lokala avtal

1. Lokala avtalsparter i ärenden nämnda i 3 § 4 mom., 9 § 5 mom., 12 § 8 mom., 16 § 14 mom., 22 § 7 och 8 mom., 25 § 22 mom. i detta kollektivavtal samt 2 § 2 punkten i lönebilaga P, 3 § 3 punkten i lönebilaga M och 10 § i bilaga 3 till detta kollektivavtal är arbetsgivaren och förtroendemannen.
2. Lokala avtalsparter i ärenden nämnda i 3 § 4 mom., 4 § 5 mom., 6 § 7 mom., 11 § 4 mom., 17 § 4 mom., i kollektivavtalet, 3 a § i lönebilaga P och 3 och 8 § i bilaga 2 till detta kollektivavtal är arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.
3. Förtroendemannen eller huvudförtroendemannen får all information rörande lokalt avtal. Lokalt avtal uppgjort med förtroendemannen eller huvudförtroendemannen binder de arbetstagare, som förtroendemannen eller huvudförtroendemannen anses representera eller på vilka det lokala avtalet tillämpas.
4. Med lokalt avtal på företagsnivå avses ett avtal som gäller för företaget i sin helhet och vars parter är arbetsgivaren och huvudförtroendemannen som representerar arbetstagarna på ett mer omfattande plan eller Post- och logistikbranschens union PAU rf. En part i kollektivavtalet har rätt att föra ett här avsett ärende till avgörande mellan förbunden. Föreskrifter om lokala avtal på företagsnivå finns i kollektivavtalets 5 § 1 mom., 22 § 18 mom., 25 § 9 mom., 46 § 10 mom., lönebilaga N 2 § 3 punkten, lönebilaga C 2 § 2 och 3 punkten, lönebilaga Y 2 § 2 och 3 punkten, lönebilaga D 3 § 1.3 punkten och 9 § 2 punkten, lönebilaga P 2 § 4 punkten, lönebilaga M 4 § och i 10 § i bilaga 3 till kollektivavtalet.
5. Lokalt avtal kan ingås för viss tid eller för att gälla tillsvidare. Tillsvidare gällande avtal kan sägas upp. Avtalets uppsägningstid är tre månader, om inte annat avtalas. Lokalt avtal ingås skriftligen och sänds för kännedom till de förbund som undertecknat kollektivavtalet.
6. Det lokala avtalet är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas också efter att kollektivavtalets giltighet annars har upphört. Under denna tid och inom en månad efter att det nya kollektivavtalet trätt i kraft kan lokalt avtal som ingåtts för bestämd tid sägas upp. Då det lokala avtalets giltighet upphört att gälla tillämpas gällande kollektivavtal.

47 a § Lokala avtal för att bevara arbetstillfällena

1. För att bevara arbetstillfällena kan man komma överens om undantag från innehållet i detta kollektivavtal. I det lokala avtalet skrivs de bestämmelser in som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen eller de företagsspecifika bestämmelser som ersätter kollektivavtalsbestämmelserna. Det lokala avtal som avses i denna paragraf får endast ingås med den riksomfattande huvudförtroendemannen.

Det lokala avtal som avses i denna paragraf ska godkännas av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf samt Post- och logistikbranschens union PAU rf.

2. Den årliga arbetstiden förlängs från och med 1.1.2017 med 24 timmar på det sätt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt kommer överens om och utan att den årliga inkomstnivån ändras. Förlängningen av arbetstiden för en person som arbetar deltid genomförs enligt förhållandet till längden på arbetstiden enligt arbetsavtalet. När förlängningen av arbetstiden fastställs beaktas förändringar i arbetsförhållandet eller arbetstiden. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
3. Om man inte lokalt har kommit överens om hur den årliga arbetstiden ska förlängas, bestämmer arbetsgivaren hur arbetstiden förlängs på det sätt som avtalats i denna paragraf. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
4. Avvikande från 5 § 1 mom. i kollektivavtalet är arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare, vars uppgiftsspecifika arbetstid lokalt och företagsspecifikt har avtalats vara 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka, däremot minst 7 timmar 30 minuter och högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka. Den årliga arbetstiden kan förlängas med högst 24 timmar. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
5. Den regelbundna arbetstiden enligt den första meningen i 5 § 1 mom. i kollektivavtalet förlängs med 24 timmar per kalenderår. Under varje tredjedel av kalenderåret arbetas 8 timmar av den arbetstid som förlängningen motsvarar. I detta arbetstidsarrangemang tjänar inte den förlängda arbetstiden in arbetstidsförkortning enligt 23 § 1 mom. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.

48 § Förtroendemän

1. Gällande valet av förtroendemannen, hans eller hennes ställning, uppgifter och skötseln av dessa samt om ersättning för inkomstbortfall på grund av skötseln av uppgifterna liksom om förtroendemännens utbildning och deras arbetslokaler iakttas slutet förtroendemannaavtal undertecknade avtalsparter emellan (**bilaga 2**).

49 § Representanter för arbetarskyddet

1. Om ställningen och rättigheterna hos arbetarskyddsfullmäktig och arbetstagarnas andra representanter gäller vad som om dessa särskilt avtalats (**bilaga 3**).

50 § Personalens interna kommunikation och ordnande av möten

1. En registrerad underförening till förbundet som är part i kollektivavtalet och dess avdelning eller arbetsrumskommitté på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra avtalade lokaler ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller frågor om arbetsförhållandena på arbetsplatsen i enlighet med vad som avtalats mellan

centralorganisationerna eller branschvist eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

2. En personalsammanslutning som nämns i stycket ovan har rätt att innan arbetstiden börjar, under lunchrasten eller efter arbetsdagen dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden om förhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i största allmänhet till sina medlemmar i matsalen, omklädningsrummet eller enligt överenskommelse med arbetsgivaren i andra motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen. Avsändaren skall nämnas i informationsmaterialet.
3. Om ett informationsblad för personalen utkommer på arbetsplatsen har ovan nämnda personalsammanslutningar rätt att använda det för publicering av möteskallelser eller meddelanden eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Annonsören ansvarar för innehållet och underhållet av anslagstavlan.

51 § Organisationsfunktionärer

1. Funktionärer vid undertecknande organisation eller underorganisation för detta kollektivavtal har rätt att i ärenden som gäller tillämpningen av detta avtal göra arbetsplatsbesök på arbetstid efter att ha lämnat anmälan om besöket till ledningen för enheten. Namnen på funktionärerna skall skriftligen meddelas arbetsgivare som tillämpar detta kollektivavtal.
2. Funktionärerna har rätt att av enhetens ledning få de sakuppgifter som är nödvändiga vid övervakningen av att kollektivavtalet iakttas.

52 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Uppstådda meningsskiljaktigheter gällande tillämpningen av detta kollektivavtal bör utan dröjsmål biläggas i första hand genom förhandlingar mellan den beslutande chefen och den lokala förtroendemannen. Förhandlingarna bör påbörjas inom två veckor efter att framställningen gjorts.
2. Om ärendet inte kan avgöras lokalt kan det vidarebefordras för utredning på regionalt plan eller till motsvarande organisation för att avgöras mellan arbetsgivarens representant och organisationens huvudförtroendeman. Protokoll skall upprättas om ärendet, och protokollet skall behörigen undertecknas av arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen. I protokollet antecknas kort de frågor som är orsaken till meningsskiljaktigheten och bägge parter synpunkt.
3. Om ärendet inte kan avgöras i regionen eller om företaget inte har motsvarande organisation kan ärendet vidarebefordras till att avgöras av arbetsgivaren och arbetstagarnas högsta representant, dvs. huvudförtroendemannen, eller Post- och logistikbranschens union PAU rf.

4. Efter förhandlingar som avses ovan i 3 momentet eller direkt i 2 momentet kan ärendet vidarebefordras till avgörande av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Post- och logistikbranschens union PAU rf. Förhandlingarna utifrån någondera partens förslag ska inledas så fort som möjligt och senast efter en vecka från inlämnandet av förslaget.
5. Med iakttagande av ovan nämnda förhandlingsordning kan man undersöka om uppsägning enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker i verkligheten har berott på orsak föranledd av arbetstagaren och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren på i 4 § 1 mom. i kollektivavtalet nämnda grunder i en sådan situation, där arbetsavtalet är upphävt med stöd av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.
6. Om ärendet inte kan avgöras genom förhandlingar mellan kollektivavtalsparterna kan det inom två (2) månader lämnas till arbetsdomstolen för avgörande. I tvist rörande uppsägning av arbetsavtal bör talan väckas i arbetsdomstolen inom två år från att uppsägningen av arbetsavtalet på sätt som stadgas i 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen har tillkännagivits eller anses ha blivit tillkännagivet.
7. I stället för arbetsdomstolen kan ärendet genom avtal mellan parterna lämnas till skiljemän för avgörande. Då tillämpas lagen om skiljeförfarande.
8. Arbetsgivare, som i strid med 4 § 1 mom. i kollektivavtalet som bestämmer om uppsägningsgrunder beroende på arbetstagaren sagt upp arbetstagare, är skyldig att betala ersättning till arbetstagaren på grund av ogrundad hävning av arbetsavtalet. Ersättningen fastställs enligt 12 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen. Gottgörelseböter för brott mot föreskrifterna i kollektivavtalet enligt 7 § i arbetsavtalslagen kan inte dömas utöver ovan nämnda ersättning för obefogad hävning.

53 § Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

1. Innan en politisk eller solidarisk strid påbörjas skall riksförlikningsmannen samt arbetsgivar- eller arbetstagarförbunden underrättas om det minst fyra dagar tidigare i mån av möjlighet. I meddelandet skall orsakerna till arbetskonflikten samt begynnelsetidpunkten och omfattningen av den anges.

IX ÖVRIGA BESTÄMMELSER

54 § Avtalets giltighetstid

1. Detta kollektivavtal gäller 1.11.2021–31.10.2025, såvida det inte sägs upp senast 31.5.2024 på det sätt som avses i underteckningsprotokollet så att det löper ut 31.10.2024. Giltigheten fortsätter efter detta ett år i sänder, om inte undertecknande förbund säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden upphör.

55 § Arbetsfred

1. Den som är bunden av detta avtal får inte under den tid avtalet gäller skrida till konfliktåtgärd som gäller avtalets kompetens, giltighet eller rätt innehåll eller för att lösa uppstådd tvist om krav baserad på avtalet för att ändra giltigt avtal eller för att få till stånd ett nytt avtal.
2. Dessutom är en förening som är bunden av detta avtal skyldig att övervaka att dess underföreningar och arbetstagare, som avtalet tillämpas på, inte bryter mot arbetsfreden som avses i 1 momentet eller bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som tillfaller föreningen medför också att föreningen inte får stödja eller bidra till förbjudna arbetskonflikter eller på annat sätt ha medinflytande på sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avsluta dem.

56 § Signeringsanteckningar

1. Vid sidan av detta kollektivavtal iakttas bifogade signaturprotokoll gällande kollektivavtalet som upprättats av de undertecknade avtalsparterna.
2. Detta avtal är upprättat i två likalydande exemplar, ett åt vardera avtalsparten.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Post- och logistikbranschens union PAU rf

LÖNEBILAGA N (ARBETE PÅ KUNDENS VERKSAMHETSSTÄLLE)

KA: 60
LB: N1
LB: N2

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare i försäljnings- och kundserviceuppgifter på kundernas verksamhetsställen inom kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen.

2 § Lönesättning

Arbetstagarens fasta lön består av:

1. tabellön enligt uppgift graderad enligt erfarenhetsår;
2. lönedel baserad på eventuellt specialansvar och specialkunnande
3. eventuell företagsspecifik produktivitetlönedel;
4. eventuell avtalad lönedel;

1. Tabellön enligt uppgift

Tabellönerna från och med 1.2.2022:					
		LB: N1		LB: N2	
		Månadslön		Timlön	
LG	Erfarenhetsår	ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
001	under 2 år	2 047,86	2 107,05	12,80	13,17
002	2–5 år	2 118,46	2 179,74	13,24	13,62
003	6–9 år	2 190,12	2 253,47	13,69	14,08
004	10–15 år	2 284,62	2 351,08	14,28	14,69
005	16 år eller mer	2 378,08	2 447,66	14,86	15,30

Timlön betalas till deltidsanställd arbetstagare, vars genomsnittliga arbetstid är under 160 timmar per månad. Timlönen uträknas genom att dela summan av motsvarande heltidsanställd arbetstagares tabellön och eventuell avtalad lönedel och eventuellt systemtillägg med talet 160.

I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) betalas lön enligt HSR-tabellen.

2. Lönedel som baserar sig på specialansvar eller specialkompetens

Förutom tabelllönen betalas en särskild lönedel till de arbetstagare, vars befattningsbeskrivning förutom den egentliga uppgiften innehåller uppgifter som kräver specialansvar eller -kompetens.

Lönedel som baserar sig på specialansvar eller -kompetens betalas då arbetstagaren är utvald till uppgiften och arbetet i uppgiften börjar.

Arbetstagaren utses till uppgiften antingen tills vidare eller för viss tid. Om det i uppgifterna för arbetstagare, som utsetts till uppgiften, sker ändringar av varaktig natur så att han eller hon inte längre placerar sig i kretsen för uppgifter tillhörande specialansvar eller -kompetens dras lönedelen bort. Uppgiftsändring som beror på andra orsaker än på arbetstagaren föregrips för avlöningens del genom att informera vederbörande arbetstagare om ändringen senast inom ramen för uppsägningstiden för tid i uppgiften enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

För vikarie i arbetsuppgifter som kräver specialansvar eller -kompetens betalas lönedelen som vikariatillägg endast för vikariatperioder som oavbrutet pågått i minst fem arbetsdagar.

1. Ansvarig för verksamhetsställe fr.o.m. 1.2.2022 **141,48 euro**

- ansvarar för verksamheten på sådana kundbetjäningstillfällen där chefen inte arbetar

2. Utbildningsansvarigs uppgift fr.o.m. 1.2.2022 **84,77 euro**

- arbetsplatsutbildare

3. Företagsspecifik produktivetslönedel

På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivetslönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

LÖNEBILAGA C (TJÄNSTEMANNAUPPGIFTER)

KA: 60
LB: C1
LB: C2

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på tjänstemän inom kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen. Bilagan tillämpas inte i tjänstemannauppgifter på vilka någon annan lönebilaga till detta kollektivavtal tillämpas. Bilagan tillämpas till exempel på förvaltnings-, chefs-, planerings- och kundbetjäningssuppgifter samt säljstöd.

Denna lönebilaga berör ändå inte följande personer:

1. Personer som representerar arbetsgivaren vid bestämmande av löne- och arbetsvillkor eller personer som har en självständig position samt ekonomiskt ansvar eller produktionsansvar vid företaget eller dess resultatenhet samt personer vars position är jämförbar med dessa.
2. Personer som inte har chefsansvar men som fungerar inom strategiskt viktiga och självständiga expertuppgifter,
 - till vars uppgifter hör planering, koordinering och övervakning av strategier och verksamhetspolicy eller
 - vars verksamhet styr företagets eller dess verksamhets strategi och verksamhetspolicy eller
 - som på basen av strategi/verksamhetspolicy ansvarar för metoder, tjänster, produkter el. dyl., inom utveckling av affärsverksamhet eller del därav.

2 § Lönegrunder

Lönen till tjänstemannen är tabellön som fastställs utifrån uppgifternas kompetenskrav och i lönegrupperna 001–005 utifrån en individuell lönedel som fastställs utifrån de individuella prestationerna i arbetet samt andra eventuella fasta lönedelar som ingår i lönebilagans tillämpningsområde.

1. Uppgifternas kompetenskrav och tabellöner

Kompetenskraven gällande tjänstemannens uppgifter värderas enligt Lönevågssystemet eller ett motsvarande utvärderingssystem som kollektivavtalsparterna godkänt. Enligt detta bestäms kompetensgruppen för tjänstemannens uppgiftshelhet.

Utifrån de kompetenspoäng som uppgifterna tilldelas grupperas uppgifterna enligt kompetensgrupper. Varje kompetensgrupp har en egen lönegrupp. För bedömningen av kompetenskraven bildas en arbetsgrupp i företaget bestående av arbetsgivarens och tjänstemännens representanter.

Lönegrupperna bildas av kompetensgrupperna för arbetsuppgifterna där poängsättningen vid iakttagandet av Lönevågsystemet är följande:

001	82–164
002	165–181
003A	182–200
003B	201–221
004	222–245
005	246–269
006	270–299
007	300–329
008	330–365
009	366–401
010	402–445

Om man iakttar ett annat system än Lönevågen skall parterna avtala om poängsättningen av kompetensgrupperna.

Tabellönerna är följande:

Tabellönerna från och med 1.2.2022:				
LG	LB: C1		LB: C2	
	Månadslön		Timlön	
	ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
10	2 031,24	2 090,44	12,70	13,07
20	2 142,36	2 204,66	13,39	13,78
03A	2 349,01	2 417,54	14,68	15,11
03B	2 423,77	2 494,39	15,15	15,59
40	2 496,46	2 569,15	15,60	16,06
50	2 645,99	2 722,85	16,54	17,02
60	3 358,37	3 457,02	20,99	21,61
70	3 565,02	3 669,90	22,28	22,94
80	3 790,36	3 901,47	23,69	24,38
90	4 025,05	4 143,43	25,16	25,90
100	4 278,43	4 404,08	26,74	27,53

I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) betalas lön enligt HSR-tabellen.

Om uppgifterna för en tjänsteman ändras permanent och väsentligt skall kompetensgruppen för de nya uppgifterna redas ut. En befattningsbeskrivning för bedömning av kompetensnivån skall inlämnas till bedömningsarbetsgruppen inom en månad efter att chefen och tjänstemannen har godkänt innehållet i befattningsbeskrivningen.

Tjänstemannens lönegrupp och avlöning justeras från den dag som uppgifterna ändras. Tjänstemannen erhåller tabellön enligt den nya lönegruppen från och med att arbetet i den nya lönegruppen inleds. Om uppgifterna för en tjänsteman ändras permanent till en lägre kompetensgrupp, iakttas uppsägningstiden för arbetsavtalet när lönegruppen och avlöningen ändras. Vid behov justeras även arbetsavtalet.

2. Individuell lönedel

I lönegrupperna 001–005 erhåller tjänstemannen en lönedel som baserar sig på en bedömning av kompetensen och de individuella arbetsprestationerna.

Beloppet av den individuella lönedelen är 5-40 % av tabellönen. Kriterierna för fastställandet av den individuella lönedelen avtalas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

Definitionen av den individuella arbetsprestationen utförs enligt huvudregeln en gång per år i värderingssamtal gällande arbetsprestationen mellan chefen och tjänstemannen. Huvudpunkterna i värderingssamtalet antecknas som respons. Eventuella ändringar i den individuella lönedelen träder i kraft från den 1.5.

Värderingen av arbetsprestation utförs då personen varaktigt övergår från en lönegrupp till en annan eller för en ny persons del inom fyra månader från ändringen av uppgiften eller början av arbetsförhållandet.

Om en persons prestationsnivå sjunker, kan lönen även sänkas. Lönen kan sänkas först då prestationsnivån även efter en ny värdering är lägre än den enligt vilken den individuella lönedelen är utbetald. Förutsättningen för sänkningen att arbetstagaren (dessutom) i samband med den föregående värderingen skriftligen meddelats om en sänkt arbetsprestationsnivå och således erbjudits ett tillfälle att förbättra sin prestationsnivå.

3. Företagsspecifik produktivitetslönedel

På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivitetslönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

LÖNEBILAGA Y (FÖRSÄLJNING TILL FÖRETAG)

KA 60
LB: Y1
LB: Y2

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på tjänstemän inom kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen som arbetar i chefs-, expert- och försäljningsuppgifter.

2 § Lönegrunder

Lönen till tjänstemannen är tabellön som fastställs utifrån uppgifternas kompetenskrav och i lönegrupperna 001 och 002 utifrån en individuell lönedel som fastställs utifrån de individuella prestationerna i arbetet samt andra eventuella fasta lönedelar som ingår i lönebilagans tillämpningsområde.

1. Uppgifternas kompetenskrav och tabellöner

Kompetenskraven gällande tjänstemannens uppgifter värderas enligt Lönevågssystemet eller ett motsvarande utvärderingssystem som kollektivavtalsparterna godkänt. Enligt detta bestäms kompetensgruppen för tjänstemannens uppgiftshelhet.

Utifrån de kompetenspoäng som uppgifterna tilldelas grupperas uppgifterna enligt kompetensgrupper. Varje kompetensgrupp har en egen lönegrupp. För bedömningen av kompetenskraven bildas en arbetsgrupp i företaget bestående av arbetsgivarens och tjänstemännens representanter.

Lönegrupperna bildas av kompetensgrupperna för arbetsuppgifterna där poängsättningen vid iakttagandet av Lönevågssystemet är följande:

001	182–221
002	246–269
003	270–299

Om man iakttar ett annat system än Lönevågen skall parterna avtala om poängsättningen av kompetensgrupperna.

Tabellönerna är följande:

Tabellönerna från och med 1.2.2022:				
LG	LB: Y1		LB: Y2	
	Månadslön		Timlön	
	ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
001	2 583,69	2 658,46	16,15	16,62
002	2 912,88	2 998,03	18,21	18,74
003	3 362,51	3 461,17	21,02	21,63

I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) betalas lön enligt HSR-tabellen.

Om uppgifterna för en tjänsteman ändras permanent och väsentligt skall kompetensgruppen för de nya uppgifterna redas ut. En befattningsbeskrivning för bedömning av kompetensnivån skall inlämnas till bedömningsarbetsgruppen inom en månad efter att chefen och tjänstemannen har godkänt innehållet i befattningsbeskrivningen.

Tjänstemannens lönegrupp och avlöning justeras från den dag som uppgifterna ändras. Tjänstemannen erhåller tabellön enligt den nya lönegruppen från och med att arbetet i den nya lönegruppen inleds. Om uppgifterna för en tjänsteman ändras permanent till en lägre kompetensgrupp, iakttas uppsägningstiden för arbetsavtalet när lönegruppen och avlöningen ändras. Vid behov justeras även arbetsavtalet.

2. Individuell lönedel

I lönegrupperna 001 och 002 erhåller tjänstemannen en lönedel som baserar sig på en bedömning av kompetensen och de individuella arbetsprestationerna.

Den individuella lönedelen kan utgöra högst 30 % av tabellönen. Kriterierna för fastställandet av den individuella lönedelen avtalas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

Definitionen av den individuella arbetsprestationen utförs enligt huvudregeln en gång per år i värderingssamtal gällande arbetsprestationen mellan chefen och tjänstemannen. Huvudpunkterna i värderingssamtalet antecknas som respons. Eventuella ändringar i den individuella lönedelen träder i kraft från den 1.5.

Den individuella lönedelen kan utifrån bedömningen av arbetsprestationen sjunka med högst 50 %. Om den individuella lönedelen sjunker som följd av värderingen bör arbetsgivaren i samband med bedömningen ge respons till arbetstagaren om hur han eller hon borde bättra på sin prestation. Vid sänkning av den individuella lönedelen värderas arbetsprestationen på nytt inom loppet av sex månader.

Värderingen av arbetsprestationerna utförs då personen varaktigt övergår från en lönegrupp till en annan eller för en ny persons del inom 4 månader från ändringen av uppgiften eller början av arbetsförhållandet.

3. Företagsspecifik produktivetslönedel

På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivetslönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

LÖNEBILAGA D (TIDNINGsutDELNING)

KA: 60
LB: D2

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare som arbetar med tidningsutdelning.

2 § Lönegrunderna

1. Arbetstagarens lön bildas av prestationslön och timlön.
2. Prestationslön betalas för utdelningsarbete. Med utdelningsarbete avses arbete som prissätts enligt 3 § i denna lönebilaga. Övrigt arbete är tidsavlönat arbete för vilket betalas timlön.
3. Grunden för prestationslönen är styckeersättning som fastställts för den tidning som delas ut i respektive arbetshelhet eller en del av den. Prestationslönen för ett arbetsskift fastställs enligt styckeersättningens belopp och antalet tidningar som delas ut under arbetsskiftet. Årserfarenhetstillägg ingår i den individuella prestationslön som betalas till arbetstagaren. Arbetstagarens individuella prestationslön höjs med en koefficient som beror på förhållandena och arbetsuppgiftens omfattning. För utdelning av separat namngivna produkter betalas separat styckeersättning i stället för det som sagts ovan.
4. Timlönen är tabelltimlön. Tabelltimlönen har definierats separat för skiftrotationssystemet 6+2 och skiftrotationssystemet 7+1.

3 § Prestationslön

1. Styckeersättning

- 1.1. För arbetshelheten eller för dess delar, om arbetshelheten består av flera delar, beräknas en styckeersättning för varje tidning som delas ut enligt punkt 1.2.
- 1.2. Ett tidsvärde beräknas för varje arbetshelhet eller en del av den i varje arbetsgivarföretag enligt de fastställda grunderna för rörlighet och utdelningsarbete. Tidsvärdet multipliceras med tabelltimlönen i lönetabell 101 eller 001 beroende på det skiftrotationssystem som används. I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) multipliceras tidsvärdet med timlönen i lönetabell HSR 101 eller HSR 001. Värdet av styckeersättningen erhålls genom att dividera penningvärdet av den erhållna arbetshelheten eller en del av den med antalet tidningar som skall delas ut.

- 1.3. Om de företagsspecifika grunderna för transporter och utdelningsarbete som utgör grunden för beräkningen av tidsvärdet avtalas lokalt på företagsnivå mellan arbetsgivarens och arbetstagarnas representanter i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

2. Årserfarenhetstillägg

- 2.1. Prestationslönen enligt punkt 1 ovan höjs i skiftrotationssystemet 6+2 enligt arbetstagarens erfarenhetsår fr.o.m. 1.2.2022 på följande sätt:

	övriga Finland	HSR
efter 2 års erfarenhet med koefficienten	1,032	1,034
efter 6 års erfarenhet med koefficienten	1,066	1,066
efter 10 års erfarenhet med koefficienten	1,109	1,111, och
efter 16 års erfarenhet med koefficienten	1,154	1,155

- 2.2. Årserfarenhetstillägget för arbetstagare i skiftrotationssystemet 7+1 är fr.o.m. 1.2.2022:

	övriga Finland	HSR
efter 2 års erfarenhet med koefficienten	1,022	1,021
efter 6 års erfarenhet med koefficienten	1,059	1,059
efter 10 års erfarenhet med koefficienten	1,102	1,100, och
efter 16 års erfarenhet med koefficienten	1,149	1,148.

- 2.3. Erfarenhetsår intjänas för de månader för vilka arbetstagaren enligt detta kollektivavtal intjänar semester.

3. Natthöjning

- 3.1. Beloppet av prestationslönen för en planerad arbetshelhet som börjar klockan 4 eller tidigare och som fastställs ovan enligt punkt 1, inklusive eventuellt årserfarenhetstillägg enligt punkt 2, multipliceras med koefficienten 1,3.
- 3.2. Beloppet av prestationslönen för en planerad arbetshelhet som börjar efter klockan 4 och före klockan 6, inklusive eventuellt årserfarenhetstillägg, multipliceras med koefficienten 1,15.
- 3.3. Beloppet av prestationslönen för en planerad arbetshelhet som börjar klockan 6 eller senare, inklusive eventuellt årserfarenhetstillägg, höjs inte.

4. Separat styckeersättning

I stället för den styckeersättning som definierats i punkt 1–3 ovan betalas separat styckeersättning för utdelning av nedan uppräknade produkter i anslutning till annat utdelningsarbete. I stället för separat styckeersättning betalas för utdelning av produkter som separat utdelning timlön för tidsarbete och nattarbetstillägg i enlighet med grunderna i 17 § 2–4 momentet i kollektivavtalet.

4.1. Lös trycksak

- 4.1.1. reklamblad och broschyr som väger mindre än 150 gram: fr.o.m. 1.2.2022 3,3 cent per styck
- 4.1.2. reklamblad och broschyr som väger minst 150 gram: fr.o.m. 1.2.2022 6,1 cent per styck
- 4.1.3. extra tidningar: fr.o.m. 1.2.2022 6,7 cent per styck
- 4.1.4. Helsingin Sanomats månadsbilaga och trycksak som väger mer än 350 gram: fr.o.m. 1.2.2022 7,4 cent per styck
- 4.1.5. adresserat reklamblad som väger mindre än 150 gram: fr.o.m. 1.2.2022 4,9 cent och mer än 150 gram fr.o.m. 1.2.2022 6,9 cent per styck.

4.2. Instucken trycksak i tidning

- 4.2.1. annan trycksak än trycksak i tidningens format som producerats med samma tryckrotation med mer än 20 sidor eller som tillsammans med andra instuckna trycksaker i tidningen har mer än 20 sidor: fr.o.m. 1.2.2022 1,4 cent per varje 20 sidor påbörjade sidor
- 4.2.2. Helsingin Sanomats månadsbilaga: fr.o.m. 1.2.2022 7,4 cent per styck
- 4.2.3. Helsingin Sanomats Nytbilaga: fr.o.m. 1.2.2022 1,4 cent per styck

4 § Timlön

1. Tabelltimlön i skiftrotationssystemet 6+2

Tabelltimlöner från 1.2.2022:					
LG		ÖVRIGA FINLAND	Koefficien t	HSR	Koefficien t
101	-	9,46	-	9,72	-
102	Efter 2 erfarenhetsår	9,76	1,032	10,05	1,034
103	Efter 6 erfarenhetsår	10,08	1,066	10,36	1,066
104	Efter 10 erfarenhetsår	10,49	1,109	10,80	1,111
105	Efter 16 erfarenhetsår	10,92	1,154	11,23	1,155

2. Tabelltimlön i skiftrotationssystemet 7+1

Tabelltimlöner från 1.2.2022:					
LG		ÖVRIGA FINLAND	Koefficien t	HSR	Koefficient
011	-	9,21	-	9,48	-
002	Efter 2 erfarenhetsår	9,41	1,022	9,68	1,021
003	Efter 6 erfarenhetsår	9,75	1,059	10,04	1,059
004	Efter 10 erfarenhetsår	10,15	1,102	10,43	1,100
005	Efter 16 erfarenhetsår	10,58	1,149	10,88	1,148

Med skiftrotationssystemet 6+2 avses ett system där arbetstagaren efter sex arbetsdagar får två lediga dagar, och med skiftrotationssystemet 7+1 avses ett system där arbetstagaren efter sju arbetsdagar får en ledig dag.

I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) betalas timlön enligt HSR-tabellen.

5 § Användning av lönegrunder

1. Prestationslönen för ett arbetsskift betalas för den arbetshelhet som planerats för arbetsskiftet i enlighet med 3 § i denna lönebilaga.
2. Om arbetstagaren under arbetsskiftet med sitt samtycke utöver den planerade arbetshelheten även utför annat arbete enligt denna lönebilaga, erhåller han eller hon för detta arbete prestationslön enligt 3 § eller timlön enligt 4 §.
3. Om arbetstagaren i ett fall som avses i 2 momentet utför utdelningsarbete i stället för en frånvarande arbetstagare, erhåller han eller hon prestationslön enligt 3 § 1 och 2 stycket multiplicerat med koefficienten 1,2, om man avtalar om arbetet under arbetsskiftsförteckningsperioden före klockan 18 kvällen före utdelningsarbetet och med koefficienten 1,3, om man avtalar om arbetet senare. Höjd prestationslön betalas tills en vikarie ordnats för den frånvarande arbetstagaren, dock för högst tre på varandra följande dygn. Höjd prestationslön betalas inte till arbetstagare som utför mindre än fem arbetsskift per vecka, om han eller hon arbetar andra dagar än dagar som antecknats som arbetsdagar i arbetsskiftsförteckningen.
4. Arbetstagaren erhåller prestationslön enligt 3 § 1 och 2 stycket multiplicerat med koefficienten 1,1, om arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen fungerar som fridagsvikarie i fyra arbetshelheter i skiftrotationssystemet 7+1 eller i tre i skiftrotationssystemet 6+2 under arbetsskiftsförteckningsperioden, eller om arbetstagaren under en kalendermånad fungerar i fyra arbetshelheter utöver hans eller hennes eventuella normala arbetshelhet. Höjningen betalas endast för de arbetshelheter som arbetstagaren utför utöver sin normala arbetshelhet.
5. Endast den ena höjningen av prestationslönen som avses i 3-4 momentet ovan betalas åt gången.
6. Merarbete är arbete som överskrider den i arbetsskiftsförteckningen antecknade arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare och som inte är övertidsarbete. Lön betalas för sådant mer- och övertidsarbete som inte planerats i arbetsskiftsförteckningen. Med avvikande från 16 § 3 och 11 momentet i kollektivavtalet betalas lön för mer- och övertidsarbete för arbete som planerats i arbetsskiftsförteckningen endast om överskridningen av arbetsskiftet beror på av arbetstagaren oberoende orsaker. Lönen för mer- och övertidsarbete betalas enligt 3 och 4 § i denna lönebilaga och enligt det som nämns ovan i denna paragraf. Höjningsdelen för övertidsarbete beräknas ändå alltid utgående från timlönen.

7. Den prestationslön som betalas för arbetet inkluderar lön för flyttning som betraktas som arbetstid enligt 10 § 2 mom. i kollektivavtalet, för hämtning och återlämning av arbetsredskap från ställe som arbetsgivaren anvisat enligt 10 § 3 mom. samt användning av datasystem.
8. För en ny arbetstagare som introduceras i arbetet betalas timlön.

6 § Vissa tillägg och ersättningar

1. Tillägg och ersättningar enligt 17 § och 19 § i kollektivavtalet betalas enligt nämnda paragrafer endast för tidsarbete och för väntetid enligt 7 § i denna lönebilaga. Nattarbetstillägg betalas endast för tidsarbete och väntetid.
2. I utdelningsarbete är ersättningen för söndagsarbete enligt 19 § 1 mom. i kollektivavtalet och helgaftonstillägget enligt 19 § 5 mom. i kollektivavtalet lika stor som den dubbla prestationslönen för arbetsskiftet som beräknas enligt 3 § 1 och 2 stycket i denna lönebilaga och ersättningen för första maj och självständighetsdagen enligt 19 § 2 mom. Som arbetsplatsorienteringstillägg som avses i 25 § 19 mom. i kollektivavtalet betalas prestationslön för arbetsplatsorienteringstiden multiplicerat med koefficienten 1,07.
3. I utdelningsarbete beräknas kvällsarbetstillägget enligt 17 § 1 mom. i kollektivavtalet utgående från timlönen. Alarmpremien enligt 20 § 3 mom. i kollektivavtalet är lika stor som timlönen. Tid som gått åt till hälsokontroll som avses 30 § 4 momentet i kollektivavtalet ersätts med timlön.
4. Om arbetstagaren vid sidan av utdelningsarbetet övervakar utdelningen erhåller han eller hon för varje arbetstimme i ersättning för övervakare av tidig utdelning prestationslön som beräknas enligt 3 § 1 och 2 stycket i denna lönebilaga multiplicerat med koefficienten 1,25. Då ingår övervakningsarbetet i den arbetshelhet för utdelningsarbetet som planerats för arbetsskiftet. Om övervakningsuppgiften inte ingår i den planerade helheten för utdelningsarbetet, utan man reserverat separat arbetstid för den, betalas utdelningsarbetets andel enligt denna lönebilaga och övervakningsarbetets andel enligt timlönen för övervakare som fastställs i lönebilaga C i detta kollektivavtal.
5. Om arbetstagaren i arbetet använder en manuellt producerad utdelningslista och utdelningslistan på arbetsgivarens order måste förnyas helt och hållet, betalas som underhållsersättning för förnyelsen av utdelningslistan prestationslön som motsvarar området för utdelningslistan enligt 3 § 1 och 2 stycket i denna lönebilaga.
6. För varje arbetsskift under vilket arbetstagaren använder utdelningsfordon som förvaltas av arbetsgivaren erhåller arbetstagaren tilläggsarvode till ett belopp som motsvarar 21 minuter timlön enligt lönegrupp 001 eller 101 utan årserfarenhetstillägg. Belöningen beaktas inte vid beräkningen av andra förmåner som fastställs utifrån lönen.

7 § Ersättning för väntetid och hinder för utförandet av arbetet

1. Om tidningarna inte är tillgängliga för arbetstagaren vid den fastställda tidpunkten, erhåller arbetstagare som måste vänta på transporter ersättning för väntetiden enligt timlönen. Om väntetiden är 10–15 minuter betalas ersättning för 15 minuter. För varje senare begynnande tidsperiod på 15 minuter betalas dessutom ersättning för 15 minuter. Förutsättningen för ersättningen är att arbetstagaren utför utdelningen samma dag efter väntetiden. Förutom ersättning för väntetiden betalas dessutom arbetstidsersättningar enligt kollektivavtalet.
2. Om leveransen av tidningar till utgångspunkterna för utdelningen i tidig utdelning sker i trappsteg med flera transporter och om den andra eller tredje transporten är försenad efter att arbetstagarens arbetstid inletts, iakttas ersättningsbestämmelserna om väntetider i 1 momentet också vad gäller dessa senare transporter. Ersättningen för väntetiden för respektive transport fastställs separat. Ingen sammanräkning görs.
3. Om arbetstagaren erhåller ersättning för väntetid betalas inte lön för merarbete för motsvarande tid.
4. Om tidningarna inte är arbetstagaren tillhanda under avtalad tid är arbetstagaren ändå skyldig att utföra utdelningen om väntetiden är högst en timme.
5. Om transporten blir försenad över en timme är arbetstagaren arbetspliktig ända till den konstaterade servicenivåmålsättningen för utdelningen. Därefter kan utdelningen fortsätta endast med arbetstagarens samtycke. Arbetstagaren är skyldig att meddela arbetsledningen om han eller hon inte har möjlighet att slutföra arbetshelheten.
6. Om arbetstagaren i ett fall som avses i 5 momentet slutför utdelningen erhåller han eller hon prestationslön enligt 3 § 1 och 2 stycket i denna lönebilaga multiplicerat med 1,1 för ifrågavarande arbetsskift.
7. Om arbetstagaren inte kan utföra arbetet för att det saknas tidningar i arbetstagarens arbetsskift erhåller arbetstagaren full prestationslön på de grunder och för den tid som föreskrivs i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen.

8 § Inverkan av ändring av arbetshelheten på lönen

1. Om den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren ändras kan den lön som betalas till arbetstagaren ändras enligt denna paragraf.
2. Om grunderna för arbetshelheten eller en del av den ändras kan arbetshelheten eller en del av den justeras på arbetsgivarens initiativ. Arbetshelheten eller en del av den kan även justeras om det i övrigt anses vara nödvändigt. En arbetsbeskrivning görs upp utifrån den justerade arbetshelheten. Förtroendemannen ges möjlighet att delta i justeringen av arbetshelheten eller en del av den och i uppgörandet av arbetsbeskrivningen. Kopior av dokumenten om justering skall på begäran lämnas till arbetstagaren och hans eller hennes förtroendeman.

3. Den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller en del av den kan även ändras på grund av att arbetsgivaren inom ramen för sina befogenheter anvisar en annan arbetshelhet eller del av den för arbetstagaren.
4. Om prestationslönen ändras till följd av ändringen av arbetshelheten eller en del av den på arbetsgivarens initiativ, betalas den nya prestationslönen från början av den lönebetalningsperiod som följer på ändringen av arbetshelheten. Förtroendemannen bereds tillfälle att avge sitt utlåtande om ändringen av prestationslönen innan ändringen träder i kraft. Till en arbetstagare, vars prestationslön sjunker på grund av ändringen av arbetshelheten eller en del av den, betalas en fast månatlig ersättning. Beloppet av ersättningen är skillnaden mellan den gamla och nya prestationslönen vid tidpunkten för ändringen. Ersättningen betalas så länge som arbetstagaren utför arbetshelheten, dock högst under en tid som motsvarar uppsägningstiden enligt kollektivavtalet.
5. Om arbetstagarens prestationslön minskar väsentligt till följd av att arbetsgivaren inom ramen för sina befogenheter anvisar en annan arbetshelhet eller del av den för arbetstagaren, erhåller arbetstagaren en fast månatlig ersättning som är lika stor som skillnaden mellan den gamla och nya prestationslönen. Ersättningen betalas från och med den tidpunkt då arbetstagaren skriftligen underrättades om ändringen och dess grunder så länge som ändringen har en sänkande effekt på lönen, dock högst under en tid som motsvarar uppsägningstiden enligt kollektivavtalet.
6. Arbetstagarens prestationslön kan minska på grund av att en tidning inte längre delas ut. Då erhåller arbetstagaren en fast ersättning som är lika stor som skillnaden mellan den gamla och nya prestationslönen. Ersättningen betalas från och med den tidpunkt då arbetstagaren skriftligen underrättades om ändringen och dess grunder så länge som sloandet av tidningen har en sänkande effekt på lönen, dock högst under en tid som motsvarar uppsägningstiden enligt kollektivavtalet.
7. Arbetstagaren och förtroendemannen som representerar arbetstagaren kan tillsammans kräva justering av de grunder som inverkar på lönen för den arbetshelhet eller en del av den som avtalats för arbetstagaren. Arbetsgivaren skall lägga fram grunderna inom en månad från lämnandet av den skriftliga begäran om justering. Om grunderna för arbetshelheten eller en del av den ändras till följd av justeringen så att prestationslönen stiger betalas den nya prestationslönen från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer på den månad då begäran om justering lämnades. Om prestationslönen sjunker betalas den nya prestationslönen från början av den lönebetalningsperiod som närmast följer två månader efter justeringen.
8. När det gäller den inverkan som ändringen av arbetshelheten eller en del av den har på arbetstagarens tidlön iakttas samma principer som för prestationslöner i 4–7 momentet ovan.
9. Om man blir tvungen att säga upp arbetstagare på grund av att arbetsmängden minskat permanent, skall man vid omstruktureringen av de återstående arbetstagarnas arbetshelheter sträva efter att inte sänka prestationslönen för arbetstagare som har arbetet som huvudsyssla.

9 § Kostnadsersättningar

1. Då utdelningsrutten är bestämd att utdelas med arbetstagarens cykel, betalas som kostnadsersättning fr.o.m. 1.2.2022 **en cykelersättning** på 47,8 cent per arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen.
2. Till personer som använder egen telefon i utdelningsarbete betalar arbetsgivaren **telefonersättning** per arbetsskift som antecknats i arbetsskiftförteckningen enligt lokalt avtal på företagsnivå med stöd av 47 § i kollektivavtalet.

10 § Särskilda bestämmelser om semester

1. För anställda som arbetar enligt lönebilaga D följs istället för 22 § 19 och 20 mom., 33 § 3 mom., 34 § 1 och 2 mom., 35 § 1 mom. och 36 § 1 och 3 mom. i kollektivavtalet följande bestämmelser:

a) Sparad ledighet (tillämpas i stället för 22 § 19 mom.)

Sparad ledighet är sparad semester enligt det som avses i § 27 i semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester. I ledigheten inkluderas alla vardagar i veckan inklusive lördagar. Arbetstagare med rätt till 2 eller 2 ½ vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan spara antingen helt eller delvist den del som överskrider aderton dagar. Arbetstagare med rätt till 3 vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan av sin semester spara den del som överskrider tjugofyra dagar, dock högst 12 dagar.

b) Semesterpenning (tillämpas i stället för 22 § 20 mom.)

Vid utbyte av semesterpenning mot flexledighet räknas antalet flexledighetstimmar genom att multiplicera den dygnsvisa regelbundna arbetstiden med antalet semesterpenningdagar som skall bytas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halva eller hela tal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den regelbundna dagliga arbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. I tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen eller om arbetsskiftförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet. I den kumulerade flexledigheten antecknas det antal timmar som på basis av semesterpenningen byts mot ledighet och som erhålls genom att avdra 1/6 från resultatet av föregående uträkning. När man tar ut flexledighet förbrukar lördagar inte den ledighet som sparats på basis av semesterpenning. De två föregående klausulerna tillämpas inte på tidningsutdelningsarbete som utförs sex dagar per vecka.

c) Semesterkvalifikation (tillämpas i stället för 33 § 3 mom.)

Arbetstagaren intjänar semester enligt semesterlagen 2 eller 2,5 dagar för varje hel semesterkvalifikationsmånad, om inte 37 § i kollektivavtalet föranleder annat.

Till skillnad från 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha pågått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder under minst ett år.

d) Semesterlön (tillämpas i stället för 34 § 1 och 2 mom.)

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

1. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för semestertiden. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 25.
2. Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en tredjedel (1/300) för varje semesterdag för de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner som baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg, vikariattillägg och beredskapsersättningar.

e) Beviljande av semester (tillämpas i stället för 35 § 1 mom.)

Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semestern beviljas som **sommarsemester** under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Ändå ges den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 24 semesterdagar, efter semesterperioden under en tid som arbetsgivaren bestämmer, innan nästa års semesterperiod börjar som **vintersemester** om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 eller 37 § i kollektivavtalet.

f) Semesterpenning (tillämpas i stället för 36 § 1 och 3 mom.)

Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 36 dagar.

Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 25 och tillfoga det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

LÖNEBILAGA P (KOMMUNIKATIONSFÖRMEDLINGS- OCH TRANSPORTARBETE)

KA: 60
LB: P1, P2, A, B, C

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare som arbetar i olika arbetsskeden i kommunikationsförmedlingsarbete i grund- och yrkesuppgifter samt i godstransportuppgifter.

2 § Lönesättning

Arbetstagarens fasta lön består av:

1. tabellön enligt uppgift graderad enligt erfarenhetsår;
2. lönedel baserad på eventuellt specialansvar och specialkunnande;
3. eventuell avtalad lönedel;
4. eventuell företagsspecifik produktivitetlönedel;
5. eventuell specialersättning för adresslösa försändelser inom postutdelningen; och
6. eventuell ersättning för tillfällig entreprenad inom postutdelning.

1. Tabellön enligt uppgift

Lönegrupper

Lönegrupp 100 Grunduppgift

Uppgift med en befattningsbeskrivning eller utdelare på högst två utdelningsrutter.

Lönegrupp 200 Yrkesuppgift

Kommunikationsförmedlingsarbete

Lönegrupp A, B och C Transportuppgift

Postens utdelningsarbete förutom i lagen för godstransport med tillstånd i vägtrafik avsett godstransportarbete

Tabellöner

Tabellönerna från och med 1.2.2022:					
		LB: P1		LB: P2	
GRUNDUPPGIFT		Månadslön		Timlön	
LG	Erfarenhetsår	ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
101	under 2 år	1 884,82	1 938,82	11,78	12,12
102	2–5 år	1 963,74	2 020,86	12,27	12,63
103	6–9 år	2 046,82	2 106,00	12,79	13,16
104	10–15 år	2 133,00	2 194,28	13,33	13,71
105	16 år eller mer	2 224,40	2 288,77	13,90	14,30
YRKESUPPGIFT		Månadslön		Timlön	
LG	Erfarenhetsår	ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
201	under 2 år	1 972,05	2 029,16	12,33	12,68
202	2–5 år	2 054,08	2 113,28	12,84	13,21
203	6–9 år	2 140,28	2 202,58	13,38	13,77
204	10–15 år	2 230,61	2 295,01	13,94	14,34
205	16 år eller mer	2 327,19	2 394,69	14,54	14,97
TRANSPORTUPPGIFT		Månadslön		Timlön	
Paketbil		ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
LG	Erfarenhetsår				
A01	under 6 år	2 018,78	2 076,93	12,62	12,98
A02	6–9 år	2 104,96	2 166,24	13,16	13,54
A03	10–15 år	2 193,24	2 256,58	13,71	14,10
A04	16 år eller mer	2 285,65	2 352,13	14,29	14,70
Lastbil		ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
LG	Erfarenhetsår				
B01	under 6 år	2 074,85	2 135,08	12,97	13,34
B02	6–9 år	2 158,98	2 221,28	13,49	13,88
B03	10–15 år	2 248,28	2 313,69	14,05	14,46
B04	16 år eller mer	2 343,81	2 412,35	14,65	15,08
Långtradare		ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
LG	Erfarenhetsår				
C01	under 6 år	2 128,86	2 190,12	13,31	13,69
C02	6–9 år	2 216,08	2 280,47	13,85	14,25
C03	10–15 år	2 304,35	2 370,81	14,40	14,82
C04	16 år eller mer	2 397,81	2 467,39	14,99	15,42

Definition av transportuppgiftsgrupp

I transportarbete fastställs uppgiftsgruppen för arbetstagare enligt hans eller hennes huvudsakliga arbete. Om arbetstagaren tillfälligt utför arbete i lägre betald uppgiftsgrupp minskar inte hans eller hennes lön. Om arbetstagaren under arbetsskiftsperioden utför arbete i högre avlönad uppgiftsgrupp under minst fem dagar, betalas lön till honom/henne för dessa dagar i högre avlönad uppgiftsgrupp.

Timlön

Timlön betalas till deltidsanställd arbetstagare, vars genomsnittliga arbetstid är under 160 timmar per månad. Timlönen uträknas genom att dela arbetstiden för motsvarande arbetstagare på heltid med summan av tabellönen och eventuell lönedel baserad på specialansvar och specialkunnande, eventuell avtalad lönedel och eventuellt systemtillägg med talet 160.

HSR-lön

I huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla) betalas lön enligt HSR-tabellen.

Uppgiftsändring

Om uppgifterna för en arbetstagare ändras permanent och väsentligt skall lönegruppen för de nya uppgifterna redas ut. Arbetstagarens lönegrupp och avlöning justeras från den dag som uppgifterna ändras. Om uppgifterna för en arbetstagare ändras permanent till en lägre lönegrupp iakttas uppsägningstiden för arbetsavtalet när lönegruppen och avlöningen ändras. Vid behov justeras även arbetsavtalet.

2. Lönedel baserad på specialvillkor och specialkunnande

Förutom tabellön betalas dessutom en speciell lönedel till de arbetstagare vars uppgifter utöver den egentliga uppgiften omfattar specialansvar och specialkunnande.

Löner som baserar sig på specialansvar och -kunnande betalas då arbetstagaren har blivit utvald till uppgiften och arbetet med uppgiften börjar.

Om arbetstagaren samtidigt utför mer än en uppgift som förutsätter specialansvar och specialkunnande betalas till arbetstagaren nämnda lönedelar då betalningsförutsättningarna uppfylls.

Arbetstagaren utses till uppgiften antingen tills vidare eller för viss tid. Om en varaktig förändring sker i uppgifter för arbetstagare utsedd tills vidare så att han eller hon inte längre befinner sig i uppgifter som kräver specialansvar och -kunnande, utreds lönegruppen för de nya uppgifterna. Uppgiftsändring som beror på andra orsaker än på arbetstagaren föregrips för avlöningens del genom att informera vederbörande arbetstagare om ändringen senast inom ramen för uppsägningstiden för tid i uppgiften enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

Till den som utsetts till vikarie för person i uppgift som förutsätter specialansvar och -kunnande betalas ett vikarietillägg, vars storlek är lika med ifrågavarande lönedel. Vikarietillägget betalas endast för vikarietider som pågår i ett sträck under minst fem arbetsdagar. I uppgift för vilken betalas lönedel för gruppverksamhet på basis av ansvar, betalas vikarietillägget för alla vikariatarbetsdagar. Vikarietillägg betalas inte för uppgifter enligt punkt 2.4 B.

Om delning av den lönedel som baserar sig på specialansvar och specialkunnande mellan två eller flera arbetstagare kan avtalas lokalt enligt 47 § i kollektivavtalet.

2.1 Ansvar för gruppens verksamhet fr.o.m. 1.2.2022 **230,14 euro**

Uppgiften stöder chefsarbetet. Arbetstagaren har beviljats självständig arbetsorganisationsrätt och ansvar. Arbetstagaren är kontaktperson mellan gruppen och arbetsledningen. Till arbetet hör arbetsorganisation inom teamet.

2.2 Utbildningsansvarigs uppgift fr.o.m. 1.2.2022 **109,00 euro**

Uppgiften förutsätter omfattande kunnande om postens färdprocess. Arbetstagaren är utbildad till arbetsplatsinstruktör och arbetstagaren skapar medel och verksamhetsförutsättningar för arbetsinstruktören.

2.3 Ansvar för styrning/verksamhet för processen eller del därav

fr.o.m. 1.2.2022 **109,00 euro**

I uppgiften kan ingå bl.a. följande ansvar:

- styr arbetsprocessens team, utför uppgifter självständigt utan arbetsledningsansvar
- sköter stödprocesser för system (bruksrätt), instruktion och underhåll
- uppföljning och regeluppsättning för ärenden som hänför sig till delar av processen (t.ex. tidtabeller, avvikelser från det normala)
- rapportering till organisationen och eventuellt externt
- uppföljning av kvalitet och instruktion
- beslutsfattande eller planering eller val av alternativ.

2.4 Kundansvar

A) fr.o.m. 1.2.2022 **109,00 euro**

Uppgiften som hänför sig till specialansvar och -kunnande avviker från traditionell post-verksamhet så att den inkluderar en omfattande behandling av material från kundprocessen, fast förknippad med kundkontakter och kundservicesituationer samt distinkt med kundens eget arbetsskede i processen.

Lönedel som hänför sig till specialansvar och -kunnande betalas för utträttandet av en skraddarsydd specialuppgift åt kunden. Till exempel: servicetransport, placering på hyllor, kopplingstjänst eller djupgående tjänst.

Vid arbete i arbetsgivarens utrymmen ingår i uppgiften bl.a.

- omfattande prissättning av kommunikations- och logistikprodukter och kundservice;
- mottagnings-/prissättningsgranskning, i vilken ingår fasta kundkontakter (bl.a. efterklarering, korrigerande, rapportering) kontakt med försäljningen;
- prissättningstjänst, som inkluderar rapportering och kundkontakter (utförande av uppdrag som avviker från grunduppgiften).

Lönedel för specialansvar och -kunnande betalas inte för postarbete i vilket ingår sedvanliga yrkesuppgifter för framförande av kommunikationsförmedlings- och logistikprodukter i kundens utrymmen. Till exempel: expressutdelning, precisionstidsutdelning, precisionsplatsutdelning och lämnande eller hämtning av paket till kunden eller från kunden.

B) fr.o.m. 1.2.2022 **54,52 euro**

Om kundansvarsuppgiften inte är regelbunden, men upprepas varje vecka, betalas för utförandet av uppgiften en särskild på specialansvar och -kunnande baserad lönedel per månad. Uppfyllandet av förutsättningarna för betalning konstateras lokalt mellan förtroendemannen och chefen.

2.5 Krävande specialuppgift

fr.o.m. 1.2.2022 **109,00 euro**

Uppgift som kräver särskilt kunnande och självständigt övervägande. Avgörandena måste ofta göras genom en sammankoppling av yrkesmässigt specialkunnande, utbildningskunskap, erfarenhet och kreativa handlingsätt.

Lönedelen betalas till sådana arbetstagare som har kunskap och förmåga att utan särskild arbetsplatsorientering arbeta i alla slags postutdelningsuppgifter inom arbetsavtalets tjänstgöringsområde. En förutsättning för betalning av lönedelen är att arbetstagaren arbetar på minst fyra avgångsställen för distribution under ett år och att de arbetsplatser och arbetsorter på vars område han eller hon arbetar har fastställts som arbetsplats i arbetsavtalet.

Även adressklarerings- och informationslagringsarbete betraktas som krävande specialuppgifter. Till arbetstagare som handhar dessa uppgifter betalas lönedelen till fullt belopp om arbetet sker på heltid. Om arbetet pågår minst 3 timmar per dygn betalas hälften av lönedelen. Om arbetet pågår minst en halvtimme betalas en fjärdedel av lönedelen.

2.6 Trucktillägg

A) fr.o.m. 1.2.2022 **109,00 euro**

Trucktillägg betalas till arbetstagare, i vars arbetsskift eller arbetsskiftsrotation användning av truck är väsentligt. Användningen av truck utgör en betydande del av arbetstagarens arbetstid. Den behöver dock inte utgöra över hälften av arbetstiden.

B) fr.o.m. 1.2.2022 **54,52 euro**

Trucktillägg betalas till arbetstagare i vars arbetsskift eller arbetsskiftsrotation annat arbete än användning av truck utgör en betydande del. Arbetstagarens egentliga uppgift är annat arbete, men användning av truck utgör en regelbunden del av arbetsskiftet eller arbetsskiftsrotationen. Om användningen av truck är ringa eller sporadiskt betalas inget tillägg.

2.7 Krävande specialuppgift inom adressunderhållning

Arbetstagare vars uppgift är adressunderhållning.

fr.o.m. 1.2.2022 **84,77 euro**

3. Avtalad lönedel

En individuellt avtalad lönedel kan betalas till arbetstagare som handhar uppgifter enligt lönebilagan. Beloppet av de företagsspecifikt avtalade lönedelarna skall överstiga beloppet av tabellönerna med 2,27 procent. Om företaget tillämpar en företagsspecifik produktivitetslönedel enligt punkt 4 i lönebilagan, tas de rörliga lönedelarna till den del de överstiger 1,5 procent i beaktande vid beräkningen av den överskridande delen. Utvecklingen av den avtalade lönedelen justeras på företagsnivå efter utgången av respektive kalenderår. Eventuella höjningar av individuella löner genomförs som jämn höjning till alla från och med början av följande april månad.

4. Företagsspecifik produktivitetslönedel

På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivitetslönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

5. Specialersättning för adresslösa försändelser

Om det på arbetsplatsen i postutdelningen under en månad förekommer över fem adresslösa försändelser per vecka för utdelning betalas för dessa en specialersättning per cent. Storleken på specialersättningen är fr.o.m. 1.2.2022 0,79 cent för varje utdelat exemplar som överskrider den ovan nämnda mängden försändelser. Om försändelser över ett kilogram och om katalogförsändelser avtalas separat på företagsnivå.

Ersättningen betalas enligt arbetsplatsens totala volym delad i förhållande till arbetstiden till alla arbetstagare tillhörande grundresursen som deltagit i behandlingen av de adresslösa försändelserna.

Arbetsplatsens arbetsuppgifter bör planeras så att den planerade dagliga arbetstiden inte överskrids på grund av utdelningen av de adresslösa försändelserna.

6. Ersättning för tillfällig entreprenad inom postutdelningen

Om en heltidsanställd arbetstagare inom postutdelningen tillfälligt utför utdelning på entreprenad på utdelningsrutt eller del därav som inte tillhör hans egen utdelningsrutt därför att en annan arbetstagare är frånvarande på grund av en på förhand oväntad orsak, ersätts en tillfällig entreprenad genom att förutom den egna lönen betala den dimensionerade arbetstiden med en ersättning som utgör 1,65 gånger timlönen. En möjlig överskridning av den dagliga arbetstiden antecknad i arbetsskiftförteckningen ersätts inte på annat sätt. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om den tillfälliga entreprenaden och storleken på entreprenadandelen innan arbetet påbörjas. Ersättning för tillfällig entreprenad beaktas inte vid uträkning av arbetstagares lön för

sjukledighet, semesterlön eller -ersättning, övertids- och arbetstidsersättningar eller andra löner, tillägg eller ersättningar enligt kollektivavtalet.

Ovan nämnda entreprenadersättning betalas i deltidarbete för den regelbundna arbetstid som antecknats för arbetstagaren i arbetsskiftsförteckningen. I deltidarbete betraktas skillnaden mellan den arbetstid som för arbetstagaren antecknats i arbetsskiftsförteckningen och den heltida arbetstiden per dygn enligt 5 § i kollektivavtalet som merarbete. För merarbete betalas ersättning för merarbete enligt 16 § 2 mom. i kollektivavtalet. För arbetstid som överskrider den regelbundna heltida arbetstiden per dygn betalas övertidsersättning enligt 16 § 7 mom. i kollektivavtalet.

Arbetstagaren har rätt att på sin begäran byta entreprenadersättning mot motsvarande flexledighet.

3 § Kombinationsuppgifter

Då arbetstagaren delvis utför arbetsuppgifter enligt denna lönebilaga och delvis arbetar enligt kombinationsmodellen i uppgifter tillhörande en annan lönebilaga, betalas lönen enligt den avlöning som bestämts i lönebilagan för varje arbetsuppgift för sig.

4 § Separat utdelning av adresslösa försändelser

Bestämmelser gällande arbetsvillkor som bör efterföljas vid separat utdelningsarbete av adresslösa försändelser har bifogats till denna lönebilaga.

LÖNEBILAGA P (SEPARAT UTDELNING AV ADRESSLÖSA FÖRSÄNDELSE)

1 § Tillämpningsområde

I denna bilaga bestäms om villkoren i arbetsförhållandet för utdelningsarbete gällande separat utdelning av adresslösa försändelser.

Om en arbetstagare som utför separat utdelningsarbete av adresslösa försändelser inte dessutom utför något arbete tillhörande tillämpningsområdet för detta kollektivavtal, tillämpas på honom eller henne endast bestämmelserna i denna bilaga till kollektivavtalet samt bestämmelserna i 44 § i kollektivavtalet gällande indrivning av medlemsavgifter.

Bestämmelserna i 5 § i denna bilaga tillämpas endast om arbetstagaren inte har arbetsavtal om annat än i denna bilaga avsett arbete. Bestämmelserna i 6 § i denna bilaga tillämpas endast om arbetstagaren inte enligt sitt arbetsavtal utför annat än i denna bilaga avsett arbete för arbetsgivaren.

2 § Utförande av utdelningsarbetet

Utdelningsarbetet i den separata adresslösa utdelningen består av sorteringsdelen och utdelningsdelen. Under veckoslut är lördagen den primära utdelningsdagen. Utdelaren kan om han eller hon så vill och kundavtalet tillåter det utföra utdelningen på söndagen, dock med samma arvodesgrunder som på lördagen.

Utdelningen utförs till fots eller med cykel eller om utdelaren så vill med utdelarens egen bil. Om arbetstagaren enligt arbetsavtalet är skyldig att använda egen bil eller bil som arbetstagaren har i sin besittning i arbetet, erhåller han eller hon ersättning för resekostnader för användningen av bilen enligt kollektivavtalet. I övrigt betalas ingen särskild kostnadsersättning för fordon som eventuellt används i utdelningen.

3 § Lönegrunder

Arvodets storlek

För utdelningsarbete av adresslösa försändelser i separat utdelning betalas stycketalsbaserat arvode. För de två första produkter som ska utdelas betalas i höghus och på höghusområden fr.o.m. 1.2.2022 5,67 cent samt i egnahems- och radhusområden fr.o.m. 1.2.2022 5,90 cent för varje hushåll och utdelning.

För varje följande produkt som ska utdelas betalas fr.o.m. 1.2.2022 1,01 cent för varje hushåll och utdelning.

För ovikta tidningar som kommer till utdelning betalas dessutom fr.o.m. 1.2.2022 1,21 cent per styck.

Andra lönebestämmelser

Arvodet är en ersättning för både sorterings- och utdelningsdelen av försändelserna.

Om arbetstagare som utför separat utdelning av adresslösa försändelser samtidigt utför annat arbete åt samma arbetsgivare enligt detta kollektivavtal, bestäms lönen för annat arbete enligt lönen i lönebilagan för ifrågavarande uppgift. Arvodet för utdelningsarbete av adresslösa försändelser i den separata utdelningen bestäms enbart enligt i denna bilaga avtalade styckesarvoden.

Arvoden enligt denna bilaga tas inte med vid uträkning av semesterlön jämte semestertillägg enligt arbetstagarens kollektivavtal, vid uträkning av semesterersättning i stället för semesterlön då arbetsförhållandet avslutas, lön för frånvaro jämte tillägg för sjukledighet, semesterpenning, över- och arbetstidsersättningar eller vid andra löner, tillägg eller ersättningar enligt kollektivavtalet.

Systemet för minimitimlön

Arbetstagaren bör för tid som använts för att sätta försändelserna i utdelningsbart skick och dela ut dem förtjäna minst timlön enligt lönegrupp 001 i lönebilaga D i kollektivavtalet rörande tidningsutdelare.

Om arbetstagaren inte erhåller nämnda minimitimlön, är han eller hon skyldig att meddela chefen antalet timmar som förbrukats för försändelsernas utdelningsdel och sitt minimilönekrav. Meddelandet bör ske senast inom tre dagar efter utdelningsdagen. I annat fall förfaller rätten till minimilönen.

3 a § Lokala avtal

Om de ovan nämnda bestämmelserna rörande utförandet av utdelningsarbetet i 2 § och avlöningsgrunderna i 3 § kan medlemsföretagen i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf avtala lokalt om annat i enlighet med 47 § i kollektivavtalet. Avtalet skall ingås av en representant för arbetsgivaren som minst ansvarar för den regionala verksamheten samt av den riksomfattande huvudförtroendemannen eller en annan huvudförtroendeman eller förtroendeman som representerar arbetstagarna på det mest omfattande planet.

Om avtal är nödvändigt på grund av utdelningsområdets avvikande struktur eller de utdelade försändelsernas exceptionella form, eller om utdelningen sker i glesbygden eller om arbetsgivaren mekaniserar sorteringen av försändelserna, kan avtal ingås mellan arbetsgivarens regionala representant och den regionala huvudförtroendemannen eller den regionala förtroendemannen.

4 § Lönebetalning

Lönen betalas en gång per månad i efterskott den 15 i följande kalendermånad.

Vid avslutat arbetsförhållande betalas lönen utan dröjsmål.

5 § Arbetsavtal

Prövotiden i början av arbetsförhållandet är en månad.

Arbetsavtalets uppsägningstid som arbetsgivaren bör följa är en månad och för arbetstagarens del är uppsägningstiden 14 kalenderdagar.

6 § Semester

Arbetstagarens rätt till semester eller till ledighet stadgad i semesterlagen bestäms enligt semesterlagen.

Om arbetstagaren enligt semesterlagen har rätt till semester eller om han/hon omfattas av semesterlagens bestämmelser rörande ledighet utbetalas till honom eller henne som semesterlön eller -ersättning 9,0 % eller om arbetsförhållandet före slutet av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet fortgått i minst ett år 11,5 % uträknat på det lönebelopp som utbetalats till honom eller henne.

Semesterlön eller -ersättning uträknas skilt för varje kalendermånad och betalas månadsvis i samband med löneutbetalningen. Om arbetstagaren ändå enligt avtalet intjänar semesterdagar för ett helt eller nästan ett helt semesterkvalifikationsår, betalas semesterlönen för denna del vid början av semestern, om inte annat avtalas.

LÖNEBILAGA M (LAGERARBETE)

KA: 60
LB: M1, M2

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på lagerarbete inom kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen.

2 § Lönetabeller och lönegrupper

Lön

1. Arbetstagarens fasta lön består av tabellön baserad på tjänstetid eller uppgift.

Tabellmånadslöner från 1.2.2022:					
LG		LB: M1		LB: M2	
		Månadslön		Timlön	
		ÖVRIGA FINLAND	HSR	ÖVRIGA FINLAND	HSR
101	lagerarbetare under 2 år	1 810,06	1 913,89	11,31	11,96
103	lagerarbetare 2–3 år	1 857,82	1 964,79	11,61	12,28
105	lagerarbetare 4–6 år	1 964,79	2 086,28	12,28	13,04
108	lagerarbetare minst 7 år	2 044,75	2 176,62	12,78	13,60
200	Instruktör	2 129,89	2 271,12	13,31	14,19
300	Teamledare	2 218,16	2 365,62	13,86	14,79
400	Chef	2 286,70	2 438,30	14,29	15,24

2. Till huvudstadsregionen hör Helsingfors, Vanda, Esbo och Grankulla.
3. Till deltidsanställd betalas timlön. Timlönen fås genom att dividera tabellönen för en heltidsanställd med talet 160. Lönen fås genom att multiplicera timlönen med antalet timmar som berättigar till lön.

Instruktör

4. Instrukören är en särskilt utsedd arbetstagare, som:
- utför alla uppgifter inom branschen, samt
 - utbildar och instruerar andra i arbetsuppgifter inom branschen.

Teamledare

5. Teamledaren är en särskilt utsedd lagerarbetare, som:
- tjänstgör varaktigt som biträde till lagerförmannen i arbetsledaruppgifter och
 - utför även sedvanligt lagerarbete.

Chef

6. Chefen har avtalslön, som är minst lika stor som tabellönen.

Utbildning

7. Lagerarbetstagare, som avlagt grundexamen för lager- och transportverksamhet är genast andra årets arbetare och uppnår tredje årets lönegrupp under det andra arbetsåret.

Överföring till högre avlönat arbete

8. Vid överföring av arbetstagare till högre avlönat arbete oavbrutet för en över två veckor lång period betalas för övergående tid lön enligt det arbete till vilket överföringen skett. Då överföringen beror på semesterarrangemang och pågår över 4 veckor under kalenderåret, betalas för överskridande tid lön enligt det arbete till vilket överföringen skett. Före överföringen konstaterar arbetsgivaren dess inverkan på avlöningen.

Lönegruppförändringar

9. Arbetstagaren utses till uppgifter som instruktör, teamledare eller chef antingen tillsvidare eller för viss tid. Om uppgifterna för arbetstagare som utsetts tillsvidare ändras varaktigt så att han eller hon inte längre placerar sig i vederbörande uppgift, föregrips uppgiftsändringen som sker av annat än av arbetstagaren föranlett skäl för löneförändringens del genom att informera vederbörande arbetstagare om ändringen senast inom ramen för uppsägningstiden för uppgiften enligt kollektivavtalet.

3 § Särskilda tillägg

1. Språkkunskaper som är bättre än vad arbetsgivaren kräver beaktas som en höjande faktor i avlöningen.

Omständighetstillägg

2. Omständighetstillägg betalas för arbete i exceptionellt tunga eller smutsiga förhållanden. Omständighetstillägg betalas även för arbete i annars svåra förhållanden.

Sådant arbete kan till exempel vara:

- arbete i utomhuslager eller ouppvämt lager om vintern,
- arbete i lager för färskvaror,
- hantering av farliga ämnen eller
- av stora varumängder för hand.

Omständighetstillägg betalas om lagerarbetarens arbete avviker från de genomsnittliga förhållandena i lagerarbete och om det utförs i ovan nämnda förhållanden. Storleken på omständighetstillägget är 7–11 % av tabellönen för varje utförd arbetstimme som berättigar till tillägget.

3. Om betalningen och beloppet av omständighetstillägget avtalas mer detaljerat på det lokala planet enligt 47 § i kollektivavtalet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller huvudförtroendemannen.

Fryslagertillägg

4. För arbetstimmar utförda i fryslager betalas fryslagertillägg på 20 % av den individuella lönen för varje timme som berättigar till tillägget. Till arbetstagare som huvudsakligen arbetar i fryslagren betalas tillägget för alla timmar.

Alarmpremie

5. Förutom lön som betalas för almarbete betalas dessutom lön för 2 timmar.

4 § Företagsspecifik produktivitetslönedel

På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivitetslönedel som ersätter eller kompletterar den övriga lönen enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess inverkan på kostnaderna avtalas mellan parterna i kollektivavtalet. Då kan man också avtala att det mer detaljerade innehållet i lönedelen ska fastställas lokalt på företagsnivå i enlighet med 47 § i kollektivavtalet.

BILAGA 1: AVTAL OM FACKFÖRENINGSGEMENSAM UTBILDNING

1 § Allmänt

Fackföreningsutbildning är utbildning som arrangeras för medlemskåren inom Post- och logistikbranschens union PAU rf, som ekonomiskt stöds av arbetsgivaren såsom nedan avtalas.

Gemensam utbildning är utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen och som arrangeras gemensamt av arbetsgivar- och arbetstagarparten. Bestämmelserna rörande gemensam utbildning tillämpas även på utbildning om samverkan och lokalt avtalande.

2 § Fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren

Fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren är kurser om vilka avtalats i utbildningsprogrammet som godkänts enligt 4 § i denna bilaga.

Berättigade att delta i fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren är förtroendemän och deras suppleanter avsedda i förtroendemannaavtalet, ordförande för fackavdelning eller förening samt förtroendevalda avsedda i avtalet om arbetarskydd.

De nämnda personerna, som är berättigade till utbildning, kan delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stödjer ekonomiskt som behövs för att de ska kunna sköta sitt förtroende- eller samarbetsuppdrag.

Arbetsgivaren betalar till utbildningens arrangör som ersättning för de kostnader som utbildningen förorsakar en kurspenning, vars belopp för en två dagars kurs eller längre kurs från och med 1.2.2022 är 63,31 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet. För en dag långa kurser betalas en kurspenning som är hälften av hela beloppet för kurspenningen. Kurspenning betalas för högst en månad per utbildning.

För ledig tid som beviljats för fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för regelbunden arbetstid för högst en månad uträknat enligt genomsnittsinkomsten per timme.

Inkomstbortfallet ersätts genom att betala fast lön för utbildningen. Arbetstagare med timlön erhåller ersättning för det förorsakade inkomstbortfallet för regelbunden arbetstid uträknat enligt genomsnittsinkomsten per dag.

Personen bör ansöka om befrielse från sina arbetsuppgifter för utbildningen. Ansökan bör göras minst tre veckor innan utbildningen börjar om den varar i högst fem dagar, och minst sex veckor innan om den varar längre än fem dagar.

Om beviljandet av ledig tid under tid som avses i ansökan skulle medföra kännbar olägenhet för företagets verksamhet, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp tidpunkten för början av den lediga tiden med högst sex månader eller, då det gäller utbildning som återkommer mera sällan än med sex månaders intervall, högst till dess då följande motsvarande utbildning arrangeras. Om arbetsgivaren använder sin tidigare avsedda uppskjutningsrätt, bör härom senast 10 dagar innan utbildningstillfället börjar skriftligt informeras huvudförtroendemannen och vederbörande person om orsak, varför det inte är möjligt att bevilja ledig tid.

3 § Studieledighet

Arbetstagare kan delta i oavlönad fackföreningsutbildning enligt bestämmelserna i lagen om studieledighet.

En person kan under en månad per kalenderår delta i § 2 avsedd ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning utan att detta reducerar studieledighetstiden enligt lagen om studieledighet.

4 § Godkännande av studieprogram

Post- och logistikbranschens union PAU rf skall sända sitt förslag till studieprogram för fackföreningsutbildning till Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf senast två månader före början av kalenderåret.

Ovan i 2 § avsedda studieprogram för fackföreningsutbildning godkänns kalenderårsvis. Vid behov godkänns eller ändras kurserna under kalenderåret.

Grundkurser avsedda för förtroendemän är till exempel kursen i intressebevakning och samarbetsförfarande, grundkursen i arbetsvillkor, kursen i arbetsrätt och förtroendemannakursen. Kurser avsedda för arbetarskyddspersonal är till exempel kursen i arbetarskyddsverksamhet, grundkursen i arbetarskydd, påbyggnadskursen i arbetarskydd och grundkursen i arbetsvillkor. Kurser avsedda för ordförande är till exempel kursen i intressebevakning och samarbetsförfarande, grundkursen i arbetsvillkor, kursen för ordförande och sekreterare samt förtroendemannakursen.

Förutom ovan nämnda kurser kan man ordna kompletterande kurser enligt närmare överenskommelser i studieprogrammet.

5 § Gemensam utbildning

För ledig tid som beviljats för gemensam utbildning ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för högst en månad per utbildning. Inkomstbortfallet ersätts genom att betala fast lön för utbildningen. Arbetstagare med timlön erhåller ersättning för det förorsakade inkomstbortfallet för regelbunden arbetstid uträknat enligt genomsnittsinkomsten per dag. För tiden för utbildning betalas inte mertids- eller övertidsersättning eller andra arbetstidsersättningar.

Lön för resetid betalas inte för tid som gått till resande utanför arbetstiden. Arbetstagaren ersätts för de kostnader som direkt förorsakats av utbildningen. Resekostnader som tillhör de direkta kostnaderna ersätts enligt gällande bestämmelser om ersättning av resekostnader.

Om deltagande i gemensam utbildning avtalas mellan förbunden eller i företaget eller mellan chefen och arbetstagaren enligt 5 kap. 27 § i lagen om samarbete.

BILAGA 2: FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 § Avtalets tillämpningsområde

Gällande valet av förtroendemannen som avses i 48 § i kollektivavtalet, hans eller hennes ställning, uppgifter och skötseln av dessa samt om ersättning för inkomstbortfall på grund av skötseln av uppgifterna liksom om förtroendemannens utbildning och deras arbetslokaler iakttas detta förtroendemannaavtal.

2 § Förtroendemannabegreppet

Med förtroendeman avses huvudförtroendeman och förtroendeman samt deras suppleanter.

Nedan avses med förtroendeman även huvudförtroendeman såvida det avtalade ärendet inte har separata bestämmelser gällande huvudförtroendemannen.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på huvudförtroendemannens eller förtroendemannens suppleant endast då han eller hon enligt kollektivavtalet sköter förtroendemannauppgifter.

3 § Val av förtroendeman

Om rätten att välja huvudförtroendeman och förtroendeman

Medlemmar som tillhör Post- och logistikbranschens union PAU rf och som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal har rätt att välja huvudförtroendeman och förtroendeman.

Arbetstagarna har rätt att välja förtroendeman för arbetsplatsen. Om endast en förtroendeman valts på arbetsplatsen är han eller hon huvudförtroendeman enligt detta avtal.

Utöver det som nämns ovan har arbetstagarna rätt att välja förtroendeman så att deras mandat omfattar arbetsgivarens alla arbetsenheter. Om förtroendemannens mandat avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen enligt 47 § i kollektivavtalet.

Om arbetsgivarens storlek, organisationsstruktur eller verksamhetsområde förutsätter det kan arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf utöver det som nämns ovan avtala om att välja en yrkesspecifik huvudförtroendeman och en suppleant för honom eller henne.

En suppleant kan väljas för huvudförtroendemannen och förtroendemannen.

När man avtalar om förtroendemannens mandat skall man fästa uppmärksamhet vid att mandatet är ändamålsenligt och sådant att det främjar handläggandet av ärenden enligt förhandlingssystemet.

Likaså ska uppmärksamhet fästas vid antalet arbetstagare och arbetsställen, områdets storlek och produktionens karaktär samt förtroendemannens möjligheter att kontakta de personer som han eller hon representerar.

Val av förtroendeman

Val av huvudförtroendeman och förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen per post. Om tidpunkt och valställe bör avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen.

Förtroendemannen skall vara arbetstagare på den arbetsplats han eller hon representerar och insatt i rådande arbetsförhållanden. Han eller hon får inte vara chef som fattar beslut om villkoren för sina väljares arbetsförhållanden eller om arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Meddelande om förtroendeman

Post- och logistikbranschens union PAU rf meddelar skriftligen arbetsgivaren om huvudförtroendemannen och dennes suppleant. Fackavdelningen eller huvudförtroendemannen skall skriftligen underrätta arbetsgivaren om valet av förtroendeman och dess suppleant. Dessutom skall man ange när huvudförtroendemannens och förtroendemannens suppleant företräder huvudförtroendemannen eller förtroendemannen.

4 § Förtroendemannens ställning

Förtroendemannen har samma arbetsförhållande till arbetsgivaren oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete eller om han eller hon helt eller delvist har befriats från sina arbetsuppgifter.

Förtroendemannen är skyldig att personligen efterfölja allmänna arbetsvillkor, arbetstider, order från arbetsledningen samt andra ordningsregler.

Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendemannauppgiften.

En arbetstagare som verkar som förtroendeman får inte under skötseln av detta uppdrag eller på grund av detta flyttas till ett arbete med sämre lön än i vilket han var då han blev vald till förtroendeman. Han får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet. Förtroendemannen får inte på grund av sitt uppdrag avskedas från arbetet.

Om det egentliga arbetet för en person som valts till huvudförtroendeman väsentligt försvårar skötseln av huvudförtroendemannauppgiften, bör man åt honom med beaktande av förhållandena i arbetsdistriktet eller på arbetsplatsen, som utgör verksamhetsområdet för företaget eller huvudförtroendemannen, och huvudförtroendemannens yrkesskicklighet i mån av möjlighet försöka ordna annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte sänka personens inkomster.

5 § Förtroendemannens anställningsskydd

Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Om arbetskraft vid företaget sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får en sådan åtgärd inte riktas mot huvudförtroendemannen, utom om man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt. Arbetsavtalet med förtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen sägas upp endast, då arbetet i sin helhet tar slut och det inte går att ordna annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet.

Huvudförtroendemannens ställning vid överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens ställning fortsätter som sådan oberoende av överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del därav bevarar sin självständighet. Om rörelsen som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen rätt till det efterskydd som avses i denna paragraf från och med att verksamhetsperioden upphört till följd av rörelseöverlåtelsen.

Individuellt skydd

På grund av skäl beroende på förtroendemannen får förtroendemannen inte sägas upp utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Vid bedömningen av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får inte förtroendemannen ställas i en sämre position jämfört med andra arbetstagare.

Ställning för förtroendemannens suppleant

Om arbetsgivaren säger upp eller permitterar huvudförtroendemannens suppleant när han eller hon inte verkar som huvudförtroendemannens suppleant eller inte heller i övrigt har förtroendemannens ställning, anses uppsägningen eller permitteringen ha berott på arbetstagarens förtroendemannauppdrag, såvida arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden berott på någon annan omständighet.

Bestämmelser om förfaranden

Förtroendemannen sägs upp skriftligen. Uppsägningstiden är den i kollektivavtalet avtalade, såvida inte annat följer av arbetsavtalet. Orsaken till uppsägningen bör framgå av meddelandet. Post- och logistikbranschernas union PAU rf underrättas om uppsägning av huvudförtroendemannen. Meddelande om uppsägning av förtroendemannen lämnas till den fackavdelning som meddelat om valet eller till huvudförtroendemannen.

Uppsägningstiden iakttas dock inte och nämnda tillkännagivanden behöver inte göras, då arbetsgivaren enligt lag har rätt att upphäva arbetsavtalet eller då arbetet på grund av oöverstigligt hinder helt eller delvis måste avbrytas.

Kandidatskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall även tillämpas på huvudförtroendemannakandidat. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan verksamhetsperioden börjar för den till val uppställda huvudförtroendemannen och slutar för annan person än sådan som blivit vald till huvudförtroendemannen, då valresultatet fastslagits.

Efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt skall tillämpas även på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman sex månader efter att hans huvudförtroendemannauppdrag slutat.

Ersättningar

Om huvudförtroendemannens arbetsavtal avtalsstridigt har sagts upp, skall arbetsgivaren som ersättning till förtroendemannen betala lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som stadgas i 12:e kapitlet 2 § i arbetsavtalslagen. Som ersättningshöjande faktor skall man beakta att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts. Om en domstol överväger att förutsättningar för fortsatt arbetsförhållande eller för återställning av redan avbrutet arbetsförhållande förekommer, och arbetsförhållandet trots detta inte upptas, ska detta beaktas som speciellt vägande skäl vid fastställandet av storleken på ersättningen.

6 § Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera den organisation som undertecknat kollektivavtalet eller dess registrerade underförening eller fackavdelning i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtal och arbetslagstiftning samt arbetsregler och allmänt i frågor som anknyter till relationer mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendemannens uppgift är även att förmedla information mellan organisationen och arbetstagaren.

7 § Information som ska lämnas till förtroendemannen

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om en arbetstagares lön eller tillämpning av lagar eller avtal som gäller arbetsförhållandet, skall förtroendemannen få tillgång till all nödvändig information för utredning av fallet. Ombedd information bör skickas till förtroendemannen senast två veckor efter framförandet av begäran, såvida inte annat avtalas med förtroendemannen.

Information gällande lokala avtal skall ges utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att förtroendemannen skriftligen har bett om den. Om information inte sänts inom fyra veckor från att förtroendemannen skriftligen bett om den, förs saken till avgörande direkt avtalsparterna emellan avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalets § 52 moment 1-3 gällande förhandlingsordningsföljd för avgörande av meningsskiljaktighet.

Huvudförtroendemannen har rätt att med regelbundna intervaller få uppgifter om sitt eget verksamhetsområde eller arbetskraften på sin arbetsplats samt om arbetstagarnas förtjänstnivå samt om dess struktur och utveckling. Om tillämpningen av denna punkt kan parterna avtala mer detaljerat separat.

Huvudförtroendemannen har för skötseln av sin uppgift rätt att få information om verkamma underentreprenörer på sitt verksamhetsområde eller sin arbetsplats och om arbetskraft i deras tjänst på arbetsplatsen eller verksamhetsområdet.

8 §

Skötseln av förtroendemannauppgifterna

För skötseln av sina uppdrag beviljas huvudförtroendemannen eller förtroendemannen vid behov temporär eller regelbundet återkommande ledighet från arbetet.

Vid bedömningen av den tid som skötseln av förtroendemannauppgifterna kräver skall uppmärksamhet fästas vid bland annat följande omständigheter:

- antalet arbetstagare och arbetsplatser samt områdets omfattning och produktionens karaktär,
- om arbetsplatsen har ett tidsbundet - eller ett prestationslönesystem,
- i vilken mån det gällande lönesystemet förutsätter kontinuerliga förhandlingar,
- de använda prestationslönesystemens karaktär,
- i vilken grad arbetsuppgifterna och -metoderna är bestående eller föränderliga samt
- huvudförtroendemannens och förtroendemannens möjlighet att kontakta de personer de representerar.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen har befriats från arbetet för regelbundet återkommande perioder, bör han eller hon sköta sina förtroendemannauppgifter under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet till huvudförtroendemannen för skötseln av brådskande ärenden och till förtroendemannen för kortvarig skötsel av dem även under annan lämplig tid med tanke på arbetet.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen har meddelat om frånvaro sköts förtroendeuppdraget av suppleanten. Om frånvaron är kort företräder suppleanten endast vid behov.

Regelbundet återkommande befrielse

Huvudförtroendemannens regelbundna minimitidsanvändning är:

Grupp	Antal som representeras	Tidsanvändning h/d
1.	10–49	4
2.	50–99	8
3.	100–249	16
4.	250–399	24
5.	400–549	32
6.	över 550	40

Förtroendemannens regelbundna minimitidsanvändning är:

Grupp	Antal som representeras	Tidsanvändning h/mån
1.	30–49	3
2.	50–99	12
3.	100–299	32
4.	över 300	40

Enligt 47 § i kollektivavtalet kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen avtala om avvikande tidsanvändning med beaktande av de grunder som nämns ovan i denna paragraf.

Vid uträkning av den lediga tiden kan samma person eller personalgrupp räknas till godo för endast en huvudförtroendeman och en förtroendeman.

Antalet representerade som utgör grunden för befrielsen från arbete justeras vid behov årligen i juni. Eventuella ändringar i befrielsen genomförs från början av följande månad. Om det sker väsentliga förändringar i antalet representerade under granskningsperioden, genomförs ändringarna från början av den månad som följer på konstaterandet.

Tillfällig befrielse

För annan än nämnda regelbundet befriade huvudförtroendeman kan arbetsgivaren vid behov bevilja temporär befrielse från arbetet under den tid som bäst lämpar sig ur arbetets synvinkel.

9 § Ersättning för inkomstbortfall och förtroendemannaarvode

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen går miste om under arbetstiden på grund av den beviljade regelbundet återkommande befrielsen och den tillfälligt beviljade befrielsen antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanten eller annars under agerande i uppgifter överenskomna med arbetsgivaren, om inget annat avtalas om ersättningsgrunden.

Om ett arbetsskift som berättigar till kvälls- eller nattarbetstillägg eller natthöjning för en förtroendeman som regelbundet utför kvälls- eller nattarbete annulleras helt eller delvis på grund av ett förtroendemannauppdrag som enligt arbetsgivaren ska göras vid en annan tidpunkt än kvälls- och nattetid, erhåller förtroendemannen som ersättning för inkomstbortfall kvälls- eller nattarbetstillägg eller natthöjning för motsvarande tid som det annullerade arbetsskiftet eller en del av det, dock högst för den tid som använts för förtroendemannauppdraget.

För tillfällig befrielse betalas lön enligt de planerade delarna i arbetsskiftsförteckningen eller enligt ett helt annullerat arbetsskift.

Om en annan person än en förtroendeman som helt befriats från arbete utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför den regelbundna arbetstiden, betalas för detta mer- och övertidsersättning enligt samma grunder som i hans eller hennes egentliga arbete eller avtalas med honom eller henne om en annorlunda tilläggsersättning.

Förtroendemannaarvode

Utöver ersättning för inkomstbortfall erhåller huvudförtroendemannen och förtroendemannen dessutom förtroendemannaarvode.

Huvudförtroendemannens förtroendemannaarvode är fr.o.m. 1.2.2022:

Grupp	Antal som representeras	Huvudförtroendemannaarvode euro/mån.
1.	under 50	84
2.	50–99	110
3.	100–249	223
4.	250–399	334
5.	400–549	445
6.	550–899	558
7.	900 eller fler	868

Förtroendemannens förtroendemannaarvode är fr.o.m. 1.2.2022:

Grupp	Antal som representeras	Förtroendemannaarvode euro/mån.
1.	under 50	54
2.	50–99	76
3.	100–299	94
4.	minst 300	109

Antalet representerade som utgör grunden för förtroendemannaarvodena justeras vid behov årligen i juni. Eventuella ändringar i arvodet genomförs från början av följande månad. Om det sker väsentliga förändringar i antalet representerade under granskningsperioden, genomförs ändringarna från början av den månad som följer på konstaterandet.

En person som enligt meddelande som lämnats till arbetsgivaren och som vid sidan av sitt eget arbete fungerar som förtroendemannens och huvudförtroendemannens suppleant erhåller en 21,5-del av förtroendemannaarvodet för varje arbetsdag. Arvodet för den ordinarie uppgiftsinnehavaren sänks inte under vikariattiden. Den ordinarie uppgiftsinnehavaren får inte förtroendemannaarvode för tiden för oavlönad frånvaro.

Om huvudförtroendeman utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför den regelbundna arbetstiden, betalas härför mer- och övertidsersättning enligt samma grunder som i hans eller hennes egentliga arbete eller avtalas med honom eller henne om en annorlunda tilläggsersättning.

Om förtroendemannen enligt avtal med arbetsgivaren eller på order av arbetsgivaren reser utanför sin arbetsplats eller boningsort för att föra förhandlingar eller andra uppdrag som hör till förtroendemannauppgiften, betalas till honom eller henne ersättning för resekostnader och dagtraktamente enligt samma grunder som i hans eller hennes egentliga arbete.

10 § Förtroendemannens utbildning

Förtroendemannen ges möjlighet att delta i sådan utbildning om vilken avtalats i utbildningsavtalet eller separat med arbetsgivaren som för sin del främjar hans eller hennes kompetens i skötseln av förtroendemannauppdraget. Om ersättning av utbildningskostnaderna avtalas i utbildningsavtalet.

Efter att huvudförtroendemannens förtroendemannauppdrag avslutats skall han eller hon och arbetsgivaren gemensamt utreda huruvida upprätthållandet av arbetstagarens yrkesskicklighet i hans eller hennes tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid avgörandet av utbildningsinnehållet fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbetet, längden på förtroendemannaperioden och på de förändringar i arbetsmetoderna som skett under denna tid.

11 § Förtroendemännens arbetslokaler

Arbetsgivaren ordnar åt förtroendemannen, då förhållandena på arbetsplatsen förutsätter det, ett arbetsutrymme, där man kan förvara dokument och kontorsutrustning för förtroendemannauppdraget. Dessutom skall förtroendemannen få möjlighet att använda kommunikationsmedel som personalen vid ifrågavarande enhet normalt använder. Arbetsgivaren arrangerar vid behov, såvida det med iakttagande av lokala förhållanden är möjligt, ett utrymme, där nödvändiga diskussioner för skötandet av förtroendemannauppdraget kan föras.

Åt huvudförtroendeman som helt befriats från arbete ordnar arbetsgivaren arbetsutrymmen samt möjlighet att använda kommunikations- och kontorsutrustning som personalen vid ifrågavarande enhet normalt använder.

12 § Förhandlingsordning

Vid avgörande av meningsskiljaktigheter iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet.

13 § Avvikande avtal

Vad gäller antalet huvudförtroendemän och förtroendemän, verksamhetsområden, tidsanvändning och arvoden kan man avvika från det som nämnts ovan genom avtal mellan arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf.

§ 14 Avtalets giltighetstid

Om avtalet upphör att gälla skall bestämmelserna gällande förtroendemän i detta avtal dock iakttas tills ett nytt kollektivavtal har slutits.

BILAGA 3: ARBETARSKYDDSAVTAL

1 § Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleant fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Om arbetarskyddsfullmäktigs mandat kan avtalas mellan arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf.

2 § Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Dessutom handhar arbetarskyddsfullmäktig andra uppgifter som tillkommer honom eller henne enligt övrig lagstiftning och andra bestämmelser. Om arbetarskyddsfullmäktig inte tillfälligt kan sköta sina uppgifter sköts dessa av vice fullmäktig.

3 § Information som ska lämnas till arbetarskyddsfullmäktig och rätten till utbildning

Arbetarskyddsfullmäktigs rätt till information och utbildning fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

4 § Arbetarskyddsfullmäktigs ställning

Arbetarskyddsfullmäktig är skyldig att iaktta bestämmelser och avtal gällande arbetsförhållandet, arbetstider, chefernas order samt andra skyldigheter som beror på arbetsförhållandet trots sin ställning som arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetstagare som verkar som arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av detta uppdrag sägas upp eller mot hans eller hennes samtycke flyttas till ett arbete med sämre lön än i den tidigare uppgiften eller där skötseln av fullmäktiguppgifterna försvåras. Om man blir tvungen att flytta personal med avtalsförhållande skall man sträva efter att den arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig är den sista som flyttas.

5 § Arbetarskyddsfullmäktigs uppsägningsskydd

Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Om uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som föreskrivs i 7 kap. 10 § i lagen om arbetarskydd om uppsägning av förtroendemannens arbetsavtal. Arbetarskyddsfullmäktig skall uppsägas skriftligen. Orsaken till uppsägningen bör framgå av meddelandet. Post- och logistikbranschernas union PAU rf underrättas om uppsägningen.

Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avtalsstridigt har sagts upp, skall arbetsgivaren som ersättning till arbetarskyddsfullmäktig betala lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som stadgas i 12:e kapitlet 2 § i arbetsavtalslagen. Som ersättningshöjande faktor skall man beakta att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts. Om en domstol överväger att förutsättningar för fortsatt arbetsförhållande eller för återställning av redan avbrutet arbetsförhållande förekommer, och arbetsförhållandet trots detta inte upptas, skall detta beaktas som speciellt vägande skäl vid fastställandet av storleken på ersättningen.

Kandidatskydd

Bestämmelserna i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen ska till tillämpliga delar även iakttas vad gäller arbetarskyddsfullmäktigkandidater som arbetsgivaren skriftligen underrättats om. Kandidatskyddet börjar tidigast tre veckor innan valet förrättas och slutar då valresultatet har konstaterats. Bestämmelserna i arbetsavtalslagen iakttas på en person som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att uppdraget avslutats.

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning vid överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigs status fortsätter oberoende av överlåtelse av rörelse som sådan, om den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om en överlåten rörelse eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till i denna paragraf avsett efterskydd beroende på överlåtelse av rörelse till slutet av verksamhetsperioden.

Yrkesutbildning

Efter avslutat uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig bör personen och företaget gemensamt utreda, om upprätthållandet av yrkesskickligheten i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid avgörandet av utbildningens innehåll bör man beakta befrielsen från arbetet, längden på den period under vilken arbetarskyddsfullmäktig skött uppgifterna och de förändringar i arbetsmetoderna som skett under denna tid.

6 § Skötsel av arbetarskyddsuppgifter

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktigs regelbundna minimitidsanvändning på basis av antalet representerade är:

Grupp	Antal som representeras	Tidsanvändning h/d
1.	10–29	2
2.	30–74	6
3.	75–149	10
4.	150–299	14
5.	300–499	20
6.	500–699	28
7.	över 700	40

Om regelbunden befrielse från arbetet som beviljas arbetarskyddsfullmäktig kan avtalas på annat sätt mellan arbetsgivaren samt Post- och logistikbranschens union PAU rf till exempel då arbetarskyddsfullmäktigs verksamhetsområde sträcker sig över en arbetsplats.

Tidsanvändning för medlem av arbetarskyddskommittén

Om regelbundet återkommande befrielse från arbete som beviljas arbetarskyddskommittémedlemmar som representerar arbetstagarna avtalas på företagsnivå med arbetsgivaren och huvudförtroendemannen i företaget eller med arbetsgivaren och Post- och logistikbranschernas union PAU rf.

Om inget avtalats om befrielse från arbete för de arbetarskyddskommittémedlemmar som representerar arbetstagarna har de rätt att få befrielse från sina regelbundna arbetsuppgifter för att utföra nödvändiga uppdrag för arbetarskyddet i minst fyra timmar under varje på varandra följande kalendervecka såvida befrielsen inte leder till en betydande nackdel för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet som utgör ett tillfälligt hinder för befrielsen.

7 § Ersättning av inkomstbortfall

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som arbetarskyddsfullmäktig går miste om under arbetstiden på grund av den beviljade regelbundet återkommande befrielsen och den tillfälligt beviljade befrielsen antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanten eller annars under agerande i uppgifter överenskomna med arbetsgivaren, om inget annat avtalas om ersättningsgrunden.

Om ett arbetsskift som berättigar till kvälls- eller nattarbetstillägg eller natthöjning för en arbetarskyddsfullmäktig som regelbundet utför kvälls- eller nattarbete annulleras helt eller delvis på grund av ett arbetarskyddsfullmäktigsuppdrag som enligt arbetsgivaren ska göras vid en annan tidpunkt än kvälls- och nattetid, erhåller arbetarskyddsfullmäktig som ersättning för inkomstbortfall kvälls- eller nattarbetstillägg eller natthöjning för motsvarande tid som det annullerade arbetsskiftet eller en del av det, dock högst för den tid som använts för arbetarskyddsfullmäktiguppdraget.

För tillfällig befrielse betalas lön enligt de planerade delarna i arbetsskiftsförteckningen eller enligt ett helt annullerat arbetsskift.

Om en annan person än en arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från arbete utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför den regelbundna arbetstiden, betalas för detta mer- och övertidsersättning enligt samma grunder som i hans eller hennes egentliga arbete eller avtalas med honom eller henne om en annorlunda tilläggsersättning.

Arbetarskyddskommittémedlem

Arbetarskyddskommittémedlemmar som representerar arbetstagarna har rätt att få ersättning för omedelbart inkomstbortfall till följd av skötandet av arbetarskyddsuppgifter samt arvode för uppdrag utanför arbetstiden och arbetarskyddskommitténs möten såsom arbetarskyddsfullmäktig.

Övriga ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktig enligt avtal med arbetsgivaren eller på order av arbetsgivaren reser utanför sin arbetsplats eller boningsort för att föra förhandlingar eller andra uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag, betalas till honom eller henne ersättning för resekostnader och dagtraktamente enligt samma grunder som i hans eller hennes egentliga arbete.

8 § Arvoden för arbetarskyddsfullmäktig

Utöver ersättning för inkomstbortfall erhåller arbetarskyddsfullmäktig dessutom arvode. Beloppet av arvodet är enligt antalet representerade följande fr.o.m. 1.11.2021:

Grupp	Antal som representeras	arvode €/mån
1.	under 50	82
2.	50–99	108
3.	100–249	219
4.	250–399	327
5.	400–549	436
6.	550–899	547
7.	900 eller fler	851

Beloppet av arvodet är enligt antalet representerade följande fr.o.m. 1.2.2022:

Grupp	Antal som representeras	arvode €/mån
1.	under 50	84
2.	50–99	110
3.	100–249	223
4.	250–399	334
5.	400–549	445
6.	550–899	558
7.	900 eller fler	868

Om arvodet till arbetarskyddsfullmäktig kan avtalas på annat sätt mellan arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf.

En person som enligt meddelande som lämnats till arbetsgivaren och som fungerar som arbetarskyddsfullmäktigs suppleant erhåller en 21,5-del av arbetarskyddsarvodet för varje arbetsdag. Arvodet för den ordinarie uppgiftsinnehavaren sänks inte under vikariattiden. Den ordinarie uppgiftsinnehavaren får inte arbetarskyddsarvode för tiden för oavlönad frånvaro.

9 § Arbetarskyddsfullmäktigs arbetslokaler

Arbetsgivaren ordnar åt arbetarskyddsfullmäktig, då förhållandena på arbetsplatsen förutsätter det, ett arbetsutrymme, där man kan förvara dokument och kontorsutrustning för uppdraget. Dessutom skall arbetarskyddsfullmäktig få möjlighet att använda kommunikationsmedel som personalen vid ifrågavarande enhet normalt använder. Arbetsgivaren arrangerar vid behov, såvida det med iakttagande av lokala förhållanden är möjligt, ett utrymme, där nödvändiga diskussioner för skötandet av arbetarskyddsuppdraget kan föras.

Åt arbetarskyddsfullmäktig på heltid ordnar arbetsgivaren med arbetsutrymmen samt möjlighet att använda kommunikations- och kontorsutrustning som personalen vid ifrågavarande enhet normalt använder.

10 § Skyddsombud

Enligt 47 § i kollektivavtalet kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen i företaget eller arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf avtala om valet av arbetarskyddsombud och deras uppgifter. För arbetarskyddsombud kan man för skötseln av uppgifterna bevilja tillfällig befrielse från arbetsuppgifterna genom lokala avtal enligt 47 § i kollektivavtalet. Arvode för arbetarskyddsombudet kan avtalas.

BILAGA 4: RESEERSÄTTNINGAR

§ 1

Arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsresor som arbetsuppgifterna förutsätter. Arbetsresorna bör utföras på ett ändamålsenligt sätt, så att resan inte räcker längre eller förorsakar större kostnader än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

§ 2

Arbetsresan börjar från arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller direkt från bostaden och slutar vid arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller direkt vid bostaden.

§ 3

Arbetsgivaren ersätter alla extra och nödvändiga resekostnader, till vilka räknas priset för resebiljetter, resegodskostnader, användning av egen bil som baserar sig på avtal samt då resan sker nattetid, avgifter för sovkupé. Kostnadsersättningar som förorsakas av resan samt övriga detaljer som berör resan bör vid behov gemensamt utredas före avfärden.

§ 4

För resa med arbetstagarens egen eller disponibel bil betalas kilometerersättning för resekostnader enligt Skatteförvaltningens vid var tid gällande beslut. År 2021 är kilometerersättningen med personbil 44 cent per kilometer. År 2022 är kilometerersättningen med personbil 46 cent per kilometer.

§ 5

Då stället där arbetet utförs ligger på över 15 kilometers avstånd från arbetsplatsen eller bostaden, samt dessutom på över 5 kilometers avstånd från både den egentliga arbetsplatsen och bostaden, betalas dagtraktamente per resedygn enligt följande:

- heldagstraktamente: då resan tagit över 10 timmar,
- deltraktamente: då resan tagit över 6 timmar.

Då resan tagit längre tid än ett resedygn och tiden som förbrukats för resan överskrider det sista resedygnet med minst två timmar, berättigar det till ett nytt deltraktamente, och om resan tagit över sex timmar berättigar det till ett nytt heldagstraktamente.

Dagtraktamentet är det belopp som Skatteförvaltningen årligen fastställer som skattefritt. Under år 2021 är beloppet för heldagstraktamente 44 euro och för deltraktamente 20 euro. Under år 2022 är beloppet för heldagstraktamente 45 euro och för deltraktamente 20 euro.

§ 6

Om arbetstagaren under något resedygn får fri kost eller om maten ingår i priset för biljett eller hotellrum, avdras hälften av traktamentbeloppet. Med fri kost avses två fria måltider, då det gäller inhemskt heldagstraktamente och utrikes dagtraktamente och en fri måltid, då det gäller deltraktamente.

§ 7

Ersättningskutym för övernattningskostnader är:

hotellinkvartering:	maximibeloppen för hotellinkvartering per resedygn är under år 2021, 2022, 2023, 2024 och 2025 i städerna Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla högst 141 euro och i övriga kommuner högst 100 euro,
övernattningspenning:	om arbetstagaren inte företer nota för inkvarteringen, betalar arbetsgivaren år 2021 och 2022 en övernattningspenning på 13 euro per natt,
sov- eller hyttplats:	per natt (21.00–7.00), betalas inte övernattningspeng.

§ 8

För resedagar betalas lön för resetid, som arbetstagaren på grund av resa annars är förhindrad att få lön för, dock för högst en så lång tid att han eller hon får lön som motsvarar den regelbundna dagliga arbetstiden. Resetiden räknas inte som arbetstid.

För inrikesresa under söndag och helgdag samt annan ledig dag enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning betalas lön för resetid som motsvarar hans eller hennes regelbundna arbetstid för högst 7 timmar 30 minuter eller 7 timmar 39 minuter enligt den enkla timlönen.

Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren under annan än ovan nämnda dag utför resa som arbetsuppgifterna förutsätter, för vilken bör användas tid över avlönad arbetstid på minst 4 timmar, betalas för resetiden som ersättning 28,15 euro fr.o.m. 1.2.2022.

Då arbetstagaren på grund av sina uppgifters karaktär själv bestämmer över sina resor och arbetstid betalas inte ersättning för resetid.

§ 9

Bestämmelsegrunderna för utrikes dagtraktamente för var tid är de som bestäms i Skatteförvaltningens beslut. Dagtraktamenten och hotell ersättningar fastställs enligt statens gällande tjänstekollektivavtal.

För kryssningsseminarier samt för mötes- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente enligt bestämmelserna om inrikesresor och eurobelopp.

§ 10

Om arbete på uppdrag av arbetsgivaren utförs på minst 2 kilometers avstånd från arbetstagarens arbetsplats och om arbetstagaren inte på grund av arbetet har möjlighet att inta sin måltid på sitt normala matställe under matpausen, betalas till arbetstagaren som ersättning för förorsakade kostnader en måltidsersättning, vars storlek år 2021 är 11 euro och år 2022 11,25 euro. Måltidsersättningen betalas inte samtidigt med dagtraktamente.

Om arbetstagaren i ovan avsedda förhållanden måste arbeta minst tre timmar över den normala arbetstiden, betalas till denne på grund av detta som kostnadsersättning dessutom en annan måltidsersättning, vars storlek år 2021 är 11 euro och år 2022 11,25 euro.

BILAGA 5: ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER

§ 1

Om en arbetstagare blir tvungen att flytta till en annan ort i Finland på grund av att arbetsgivarens företag eller en del av det flyttar eller på grund av omstrukturering ersätter arbetsgivaren flyttkostnaderna.

§ 2

Som flyttkostnader ersätts:

1. resekostnader för arbetstagaren och dennes familjemedlemmar enligt ersättningen för resekostnader i kollektivavtalet,
2. för transport av sedvanligt hemlösöre som förorsakar nödvändiga, skäliga och omedelbara kostnader med anknytning till transporten,
3. flyttbidrag som ersättning för andra nödvändiga omkostnader förorsakade av flyttningen.

En arbetstagare kan efter arbetsgivarens prövning även betalas annan nödvändig ersättning med anknytning till flyttningen.

§ 3

Flyttbidrag betalas som ersättning för nödvändiga kostnader som förorsakats av flyttningen.

Om en person flyttar är flyttbidraget 1 514 euro, om två personer flyttar är bidraget 1 850 euro och om två eller flera personer flyttar är bidraget 2 186 euro.

Om flyttningen av företaget eller en del av det berör vardera make samtidigt, betalas flyttbidraget endast till den ena. Om tiden mellan flyttningstidpunkterna ändå är minst sex månader, betalas dessutom till den andra maken 50 % av flyttbidraget.

§ 4

Om arbetsgivaren ordnar avgiftsfri transport av personer och flyttningssaker skall den användas, om den med hänsyn till flyttningssätt, resans längd och användning av tid för flyttningen uppfyller allmänna skäliga krav.

§ 5

Faktura över ersättning avsedd i dessa bestämmelser skall, såvida inte giltigt skäl föreligger, företas arbetsgivaren senast inom två månader efter utförd resa eller flyttning.

Till fakturan bör bifogas kvitton och annan pålitlig redovisning över förorsakade kostnader.

§ 6

För speciella boendekostnader som anknyter till flyttningen kan företagsspecifik ersättning betalas enligt separat avtal.

BILAGA 6: SJUKVÅRD

1 § Tillämpningsområde

Arbetsgivaren ordnar sjukvård enligt denna bilaga för sina heltidsanställda arbetstagare. Som heltidsanställd anses inte en sådan arbetstagare som har sin huvudsyssla hos en annan arbetsgivare eller som omfattas av ett hälsovårdssystem, t.ex. studerande. Sjukvård ordnas även för deltidsanställda arbetstagare eller arbetstagare med delinvalidpension. Arbetstagaren har inte rätt till sjukvård enligt denna bilaga under oavlönad frånvaro med undantag för frånvaro för vilken betalas specialmoderskaps-, moderskaps- faderskaps- eller föräldrapenning.

2 § Huvudprinciper för anlåtande av sjukvård

Sjukvård bekostad av arbetsgivaren beviljas endast mot remiss eller annat av arbetsgivaren meddelat förfarande av den tjänsteleverantör som arbetsgivaren anvisat. Arbetsgivaren ansvarar för sjukvårdskostnaderna endast till den del som den utförda undersökningen och vården bidrar till att undvika onödiga kostnader för arbetstagaren. Huruvida vården och undersökningen omfattas av sjukvård som ersätts av arbetsgivaren skall alltid på förhand kontrolleras med tjänsteleverantören.

3 § Ordnande av sjukvård

Sjukvården ordnas i första hand som öppen sjukvård på allmänläkarnivå. Sjukvård som bekostas av arbetsgivaren omfattar dessutom sjukvård på specialläkarnivå, fysikalisk vård och akut tandvård som definieras nedan. I denna bilaga beskrivs nivån på vården. Om sjukvårdens innehåll och förfaranden hörs vid behov professionella personer inom företagshälsovården och sakkunniga. Sjukvårdens mer detaljerade innehåll samt förfaranden vid anlåtandet av sjukvårdstjänster behandlas inom ramen för samarbetet enligt 8 § i lagen om företagshälsovård med beaktande av företagets storlek.

4 § Vård på allmänläkarnivå

Vården omfattar läkarvård, nödvändiga läkarundersökningar för fastställande av sjukdom eller vård, av läkaren ordinerade laboratorie- och röntgenundersökningar samt därmed jämförbara andra undersökningar och annan vård som ges av övrig professionell hälsovårdspersonal under läkarens uppsyn och anvisningar. Sjukvården omfattar sådana laboratorie- och röntgenundersökningar och därmed jämförbara undersökningar som anses omfattas av allmänläkarens undersökningsmaterial och som läkaren själv kan utnyttja i undersökningen och vården av patienten.

5 § Specialläkarvård

Arbetsgivaren ersätter undersökning och vård av specialläkare endast om undersökningen eller vården genomförs på remiss av företagsläkaren eller en annan läkare som arbetsgivaren anvisat. I undersökningar och vård ingår av specialläkare ordinerade sedvanliga undersökningar och vård som genomförs som öppen vård. Ersättningsgill undersökning av specialläkare är till sin karaktär konsultation, för vilken specialläkaren skall ge respons till den remitterande läkaren och företagsläkaren. Vård av specialläkare kan omfatta konsultation hos psykolog ordinerad av företagsläkare eller psykiater.

6 § Fysikalisk vård

Sjukvården omfattar fysikalisk vård ordinerad av företagsläkare eller annan av arbetsgivaren anvisad allmänläkare och därmed anknuten preliminär vård och i särskilda fall manipulationsvård. Fysikalisk vård ersätts endast om vården getts av en fysioterapeut eller vid auktoriserade medicinska laboratorier eller vårdanstalter med fysikalisk vård. Förutsättningen för ersättning är också att vården getts inom tre månader från det första vårdtillfället och att vårdanstalten alltid sänder en utvärdering av vårdens resultat till företagsläkaren.

7 § Vård av akut tandsjukdom

Vid akut tandsjukdom ges arbetstagaren remiss till tandläkare. Arbetsgivaren ersätter första besöket hos tandläkare vid akut tandsjukdom. Endast brådskande akutvård av tandläkare ersätts (utdragning av värkande tand eller rotbehandling, öppnande av varande tand eller varböld och förstahjälpen vid bruten tand, dock inte munsanering för eventuell tandprotes).

8 § Ersatta läkarintyg och -utlåtanden

Arbetsgivaren ersätter sådana anvisade läkarintyg och -utlåtanden av allmän och specialläkare som avsetts för läkemedel som ersätts helt eller särskilt, för att påvisa behovet av rehabilitering eller ansöka om förtida pension med stöd av 5 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Läkarintyg och undersökning enligt körkortsförordningen ersätts för personer vars arbetsuppgifter kräver användning av motorfordon.

9 § Missbrukarvård

Vad gäller missbrukarvård iakttas centralorganisationernas principer från 12.1.2006. Målet är att hitta en lämplig och tillräcklig vårdform. Vården förhindrar inte disciplinära åtgärder.

10 § Läkareundersökningar

Arbetstagaren är skyldig att delta i lagstadgade hälsokontroller vid anställning eller när arbetet pågår samt att delta i nödvändiga läkarundersökningar för att reda ut hans eller hennes arbets- eller funktionsförmåga. Inkomstbortfall och resekostnader för detta ersätts arbetstagaren.

11 § Resekostnader

Arbetsgivaren betalar arbetstagarens resekostnader till läkare eller sjukhus, om arbetstagarens situation till följd av en svår sjukdomsattack kräver det eller om arbetstagaren arbetar på främmande ort utanför arbetsplatsen och hemorten på grund av arbetsgivarens order. Resorna skall skötas enligt det billigaste transportsättet med beaktande av omständigheterna.

12 § Tolkning av anvisningar och samarbetsförfarande

Ärenden i anslutning till tillämpningen av dessa anvisningar behandlas enligt samarbetsförfarandet i enlighet med 8 § i företagshälsovårdslagen. Betalningen av andra avgifter för åtgärder som ersätts av arbetsgivaren avgörs av arbetsgivaren efter att ha hört professionella personer i företagshälsovården och andra sakkunniga.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KOMMUNIKATIONSFÖRMEDELINGS- OCH LOGISTIKBRANSCHEN

1 Utgångspunkter

Avtalsparterna undertecknade i dag 18.8.2021 ett kollektivavtal för högre tjänstemän i kommunikationsförmedlings- och logistikbranschen enligt det förhandlingsresultat som nåddes mellan parterna 24.6.2021.

Det förnyade kollektivavtalet gäller med de ändringar som anges nedan fr.o.m. 1.11.2021 t.o.m. 31.10.2025, såvida det inte sägs upp senast 31.5.2024 på det sätt som avses i underteckningsprotokollet så att det löper ut 31.10.2024.

2 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet träder i kraft den 1.11.2021 och gäller till och med 31.5.2024 såvida det inte sägs upp senast 31.5.2024 på det sätt som avses i underteckningsprotokollet så att det löper ut 31.10.2024.

Giltigheten fortsätter efter detta ett år i sänder, såvida inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden upphör.

3 Lönejusteringar

Lönejusteringar 2021

Löneuppgörelsen förhandlas mellan kollektivavtalsparterna med beaktande av den allmänna löneförhöjningsnivån, företagets situation och omständigheterna.

Frågor som ska avtalas löneuppgörelsen är hur lönejusteringarna verkställs, deras struktur samt tidpunkt och storlek. Ett avtal ingås skriftligt före 31.1.2022 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Lönejustering om ingen lönelösning uppnås

Om ingen lönelösning uppnås höjs lönerna med en allmän förhöjning. Tidpunkten då förhöjningen träder i kraft (förhöjningstidpunkten) och strukturen fastställs enligt motsvarande sätt som avtalas i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (om man i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin avtalar exempelvis om att lönerna höjs två månader efter att avtalet trätt i kraft, fastställs tidpunkten då förhöjningen enligt kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen träder i kraft på motsvarande sätt).

Den allmänna förhöjningens omfattning fastställs enligt följande beräkningsmodell:

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut enligt den allmänna förhöjningen i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf) som man vet om före 28.2.2022 som gjorts/ska göras 1.11.2022–31.10.2020 (två decimaler), med beaktande av längden på den allmänna förhöjningsperioden och tidpunkten för ikraftträdande av den allmänna förhöjningen så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschernas kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt:

Utöver jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar betalas den pott som man eventuellt avtalat om lokalt till det belopp som fastställts i kollektivavtalet, med hänsyn till periodens längd för den lokala potten och tidpunkten för ikraftträdande så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschens kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt.

I beloppet för jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar beaktas den procentuella kostnadseffekt som parterna i kollektivavtalet i fråga avtalat om textändringar i kollektivavtalet med kostnadseffekt. Beloppet för den allmänna förhöjningen är lika stor som den överenskomna allmänna förhöjningen och kostnadseffekten av textändringarna, vilket parterna i jämförelsebranschen har konstaterat i sina kollektivavtalslösningar.

Om man i jämförelsebranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i jämförelsebranscherna. Engångspottens belopp i kommunikations- och logistikbranschen beräknas av medelinkomsten i branschen (STA) utifrån den ovan fastställda procenten. Den beräknade engångspotten betalas till arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal under tidpunkten för den allmänna förhöjningen (avrundning till hela euron och deltidsanställda i förhållande till arbetstiden).

Den totala kostnadseffekten består av den allmänna förhöjningen, en eventuell lokal pott, en eventuell engångspott och textändringar med kostnadseffekt.

Den procentuella allmänna förhöjningen genomförs i fråga om lönegrupperna i lönebilagorna N, C, Y, P, D och M och tabellönerna för övriga Finland och huvudstadsregionen eller de löner som grundar sig på individuella arbetsavtal vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Den individuella lönedelen enligt kollektivavtalet räknas enligt den nya tabellönen. Arvodena för separat utdelning av adresslösa försändelser enligt lönebilaga P höjs med procenten för den allmänna förhöjningen.

Justeringarna i arbetstidsersättningarna görs vid förhöjningstidpunkten eller från början av närmast därefter följande uträkningsperiod för arbetstidsersättningar. Tillägg som grundar sig på specialansvar och specialkompetens och andra separata tillägg och ersättningar i euro samt förtroendemanna- och arbetarskyddsarvodena höjs vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med procenten för den allmänna förhöjningen.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.3.2022, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 30.4.2022. De förhöjningar som genomförs på basis av uppgörelsen utbetalas inom två månader efter att uppgörelsen nåtts. Eventuella kostnader för nämnden delas jämnt mellan parterna.

Lönejusteringar 2022

Löneuppgörelsen förhandlas mellan kollektivavtalsparterna med beaktande av den allmänna löneförhöjningsnivån, företagets situation och omständigheterna.

Frågor som ska avtalas löneuppgörelsen är hur lönejusteringarna verkställs, deras struktur samt tidpunkt och storlek. Ett avtal ingås skriftligt före 31.1.2023 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Lönejustering om ingen lönelösning uppnås

Om ingen lönelösning uppnås höjs lönerna med en allmän förhöjning. Tidpunkten då förhöjningen träder i kraft (förhöjningstidpunkten) och strukturen fastställs enligt motsvarande sätt som avtalas i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (om man i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin avtalar exempelvis om att lönerna höjs två månader efter att avtalet trätt i kraft, fastställs tidpunkten då förhöjningen enligt kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen träder i kraft på motsvarande sätt).

Den allmänna förhöjningens omfattning fastställs enligt följande beräkningsmodell:

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut enligt den allmänna förhöjningen i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf) som man vet om före 28.2.2022 som gjorts/ska göras 1.11.2022–31.10.2020 (två decimaler), med beaktande av längden på den allmänna förhöjningsperioden och tidpunkten för ikraftträdande av den allmänna förhöjningen så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschernas kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt:

Utöver jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar betalas den pott som man eventuellt avtalat om lokalt till det belopp som fastställts i kollektivavtalet, med hänsyn till den avlönade periodens längd och tidpunkten för ikraftträdande så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschernas kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt.

I beloppet för jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar beaktas den procentuella kostnadseffekt som parterna i kollektivavtalet i fråga avtalat om textändringar i kollektivavtalet med kostnadseffekt. Beloppet för den allmänna förhöjningen är lika stor som den överenskomna allmänna förhöjningen och kostnadseffekten av textändringarna, vilket parterna i jämförelsebranschen har konstaterat i sina kollektivavtalslösningar.

Om man i jämförelsebranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspottar som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i jämförelsebranscherna. Engångspottens belopp i kommunikations- och logistikbranschen beräknas av medelinkomsten i branschen (STA) utifrån den ovan fastställda procenten. Den beräknade engångspotten betalas till arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal under tidpunkten för den allmänna förhöjningen (avrundning till hela euron och deltidsanställda i förhållande till arbetstiden).

Den totala kostnadseffekten består av den allmänna förhöjningen, en eventuell lokal pott, en eventuell engångspott och textändringar med kostnadseffekt.

Den procentuella allmänna förhöjningen genomförs i fråga om lönegrupperna i lönebilagorna N, C, Y, P, D och M och tabellönerna för övriga Finland och huvudstadsregionen eller de löner som grundar sig på individuella arbetsavtal vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Den individuella lönedelen enligt kollektivavtalet räknas enligt den nya tabellönen. Arvodena för separat utdelning av adresslösa försändelser enligt lönebilaga P höjs med procenten för den allmänna förhöjningen.

Justeringarna i arbetstidsersättningarna görs vid förhöjningstidpunkten eller från början av närmast därefter följande uträkningsperiod för arbetstidsersättningar. Tillägg som grundar sig på specialansvar och specialkompetens och andra separata tillägg och ersättningar i euro samt förtroendemanna- och arbetarskyddsarvodena höjs vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med procenten för den allmänna förhöjningen.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.3.2023, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 30.4.2023. De förhöjningar som genomförs på basis av uppgörelsen utbetalas inom två månader efter att uppgörelsen nåtts. Eventuella kostnader för nämnden delas jämnt mellan parterna.

Lönejusteringar 2023

Löneuppgörelsen förhandlas mellan kollektivavtalsparterna med beaktande av den allmänna löneförhöjningsnivån, företagets situation och omständigheterna.

Frågor som ska avtalas löneuppgörelsen är hur lönejusteringarna verkställs, deras struktur samt tidpunkt och storlek. Ett avtal ingås skriftligt före 31.1.2024 om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Lönejustering om ingen lönelösning uppnås

Om ingen lönelösning uppnås höjs lönerna med en allmän förhöjning. Tidpunkten då förhöjningen träder i kraft (förhöjningstidpunkten) och strukturen fastställs enligt motsvarande sätt som avtalas i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (om man i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin avtalar exempelvis om att lönerna höjs två månader efter att avtalet trätt i kraft, fastställs tidpunkten då förhöjningen enligt

kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen träder i kraft på motsvarande sätt).

Den allmänna förhöjningens omfattning fastställs enligt följande beräkningsmodell:

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut enligt den allmänna förhöjningen i kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf) som man vet om före 29.2.2024 som gjorts/ska göras 1.11.2023–31.10.2024 (två decimaler), med beaktande av längden på den allmänna förhöjningsperioden och tidpunkten för ikraftträdande av den allmänna förhöjningen så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschernas kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt.

Utöver jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar betalas den pott som man eventuellt avtalat om lokalt till det belopp som fastställts i kollektivavtalet, med hänsyn till den avlönade periodens längd och tidpunkten för ikraftträdande så att kostnadseffekten per år i genomsnitt är lika stor som jämförelsebranschernas kostnadseffekt per år i genomsnitt och under avtalsperioden i genomsnitt.

I beloppet för jämförelsebranschernas allmänna förhöjningar beaktas den procentuella kostnadseffekt som parterna i kollektivavtalet i fråga avtalat om textändringar i kollektivavtalet med kostnadseffekt. Beloppet för den allmänna förhöjningen är lika stor som den överenskomna allmänna förhöjningen och kostnadseffekten av textändringarna, vilket parterna i jämförelsebranschen har konstaterat i sina kollektivavtalslösningar.

Om man i jämförelsebranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i jämförelsebranscherna. Engångspottens belopp i kommunikations- och logistikbranschen beräknas av medelinkomsten i branschen (STA) utifrån den ovan fastställda procenten. Den beräknade engångspotten betalas till arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal under tidpunkten för den allmänna förhöjningen (avrundning till hela euron och deltidsanställda i förhållande till arbetstiden).

Den totala kostnadseffekten består av den allmänna förhöjningen, en eventuella lokal pott, eventuella engångspotter och textändringar med kostnadseffekt.

Den procentuella allmänna förhöjningen genomförs i fråga om lönegrupperna i lönebilagorna N, C, Y, P, D och M och tabellönerna för övriga Finland och huvudstadsregionen eller de löner som grundar sig på individuella arbetsavtal vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter. Den individuella lönedelen enligt kollektivavtalet räknas enligt den nya tabellönen. Arvodena för separat utdelning av adresslösa försändelser enligt lönebilaga P höjs med procenten för den allmänna förhöjningen.

Justeringarna i arbetstidsersättningarna görs vid förhöjningstidpunkten eller från början av närmast därefter följande uträkningsperiod för arbetstidsersättningar. Tillägg som grundar sig på specialansvar och specialkompetens och andra separata tillägg och ersättningar i euro samt förtroendemanna- och arbetarskyddsarvodena

höjs vid förhöjningstidpunkten eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med procenten för den allmänna förhöjningen.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.3.2024, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 30.4.2024. De förhöjningar som genomförs på basis av uppgörelsen utbetalas inom två månader efter att uppgörelsen nåtts. Eventuella kostnader för nämnden delas jämnt mellan parterna.

Lönejusteringar 2024

Parterna granskar våren 2024 i mars-april den allmänna ekonomiska situationen, utvecklingen av sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa i Finland. Baserat på utvärderingen förhandlar parterna senast 31.5.2024 om tidpunkten, nivån och strukturen för 2024 års löneförhöjningar.

Ifall man inte under maj 2024 kommer överens om omfattningen av den löneförhöjning som ska genomföras under 2024 kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så att det löper ut 31.10.2024. En skriftlig anmälan om uppsägningen ska lämnas in till den andra avtalsparten före 31.5.2024.

4 Ändringar i kollektivavtalet

4.1. Ta bort och kompensera för förlängningen av arbetstiden enligt 2016 års konkurrenskraftsavtal

Den årliga förlängningen av arbetstiden med 24 timmar enligt konkurrenskraftsavtalet från 2016 avskaffas från och med den 1 januari 2022. Den totala procentuella allmänna förhöjningen för 2021 minskas med 1,4 %, vilket motsvarar en ökning av den årliga arbetstiden med 24 timmar. Om den allmänna förhöjningen är mindre än 1,4 % dras den återstående delen av ökningen av den årliga arbetstiden av från nästa allmänna förhöjning.

4.2. Ändringar i kollektivavtalsbestämmelserna

5 § 3 mom. ändras enligt följande:

3. Den regelbundna arbetstiden kommer att förlängas enligt konkurrenskraftsavtalet från 2016. Bestämmelser om detta finns i 47 a § i kollektivavtalet. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.

47 a § ändras och lyder på följande sätt:

47 a § Lokala avtal för att bevara arbetstillfällena

1. För att bevara arbetstillfällena kan man komma överens om undantag från innehållet i detta kollektivavtal. I det lokala avtalet skrivs de bestämmelser in som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet för kommunikations- och

logistikbranschen eller de företagsspecifika bestämmelser som ersätter kollektivavtalsbestämmelserna. Det lokala avtal som avses i denna paragraf får endast ingås med den riksomfattande huvudförtroendemannen.

Det lokala avtal som avses i denna paragraf ska godkännas av Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf samt Post- och logistikbranschens union PAU rf.

2. Den årliga arbetstiden förlängs från och med 1.1.2017 med 24 timmar på det sätt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt kommer överens om och utan att den årliga inkomstnivån ändras. Förlängningen av arbetstiden för en person som arbetar deltid genomförs enligt förhållandet till längden på arbetstiden enligt arbetsavtalet. När förlängningen av arbetstiden fastställs beaktas förändringar i arbetsförhållandet eller arbetstiden. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
3. Om man inte lokalt har kommit överens om hur den årliga arbetstiden ska förlängas, bestämmer arbetsgivaren hur arbetstiden förlängs på det sätt som avtalats i denna paragraf. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
4. Avvikande från 5 § 1 mom. i kollektivavtalet är arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare, vars uppgiftsspecifika arbetstid lokalt och företagsspecifikt har avtalats vara 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka, däremot minst 7 timmar 30 minuter och högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka. Den årliga arbetstiden kan förlängas med högst 24 timmar. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.
5. Den regelbundna arbetstiden enligt den första meningen i 5 § 1 mom. i kollektivavtalet förlängs med 24 timmar per kalenderår. Under varje tredjedel av kalenderåret arbetas 8 timmar av den arbetstid som förlängningen motsvarar. I detta arbetstidsarrangemang tjänar inte den förlängda arbetstiden in arbetstidsförkortning enligt 23 § 1 mom. Denna bestämmelse är ikraft till och med 31.12.2021.

8 § 1 mom. i bilaga 3 ändras så att det lyder på följande sätt:

Utöver ersättning för inkomstbortfall erhåller arbetarskyddsfullmäktig dessutom arvode. Beloppet av arvodet är enligt antalet representerade följande fr.o.m. 1.11.2021:

Grupp	Antal som representeras	arvode €/mån
1.	under 50	82
2.	50–99	108
3.	100–249	219
4.	250–399	327
5.	400–549	436
6.	550–899	547
7.	900 eller fler	851

4.3. Tekniska förflyttningar

22 § 19 och 20 mom. ändras så att de lyder som följer:

22 § Flexledighet

Sparad ledighet

19. **Sparad ledighet** är sparad semester avsedd i § 27 i semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester. Arbetstagare med rätt till semester enligt 33 § 3 momentet i kollektivavtalet kan spara antingen helt eller delvist den del som överskrider femton dagar.

Arbetstagare vars rätt till semester bestäms enligt 37 § kan spara den del som överskrider tjugofyra dagar av sin semester, dock högst 10 dagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Semesterpenning

20. Vid utbyte av **semesterpenning** mot flexledighet räknas antalet flexledighetstimmar genom att multiplicera den dygnsvisa regelbundna arbetstiden med antalet semesterpenningdagar som skall bytas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halva eller hela tal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den regelbundna dagliga arbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. I tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller om arbetsskiftsförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

33 § 3 mom. ändras och ett nytt 6 mom. läggs till enligt följande:

33 § Semesterkvalifikation

3. Arbetstagaren ska, med förbehåll för 37 § i kollektivavtalet, tjäna in semester för varje hel kvalifikationsmånad enligt följande:

a) Om anställningsförhållandet har pågått i mindre än ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret, i enlighet med 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- a) Om anställningsförhållandet har pågått i minst ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret, i enlighet med 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

Till skillnad från 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha pågått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder under minst ett år.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

6. Med de 12 och 24 dagar som avses i 7a § och 21 § i semesterlagen avses 10 respektive 20 semesterdagar som ändrats till semesterdagar. Till övriga delar följs bestämmelserna i semesterlagen.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

En ny 33 a § läggs till som lyder:

33 a § Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

1. När semester ges är de dagar under semestern, som utan semester skulle ha varit ordinarie arbetsdagar, dagar som infaller under semestern, såvida inte annat föranleds av 2 momentet. Beroende på semesterns längd kan även lediga dagar infalla under semestern. Om kalenderveckans alla arbetsdagar är semesterdagar, kan man bestämma att hela kalenderveckan är semester, dvs. semestern avslutas på söndag.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

Tillämpningsanvisning:

Om en person arbetar fem dagar i veckan, till exempel måndag till fredag, tisdag till lördag eller onsdag till söndag, gäller huvudregeln i 1 momentet. På samma sätt tillämpas 1 momentet om det finns olika arbetsdagar under utjämningsperioden under olika veckor, till exempel 4, 5 och 6, men i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka. Vid beräkning av antalet genomsnittliga arbetsdagar per vecka betraktas söckenhelger som arbetsdagar. Ett arbetsskift som överskrider dygnsgränsen räknas som en arbetsdag.

Arbetstidsarrangemang som avviker från det normala

2. Om antalet arbetsdagar som ingår i den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är färre eller fler än 5 kalenderveckor (exempelvis deltidsarrangemang), inkluderas i semestertiden arbets- och lediga dagar i samma förhållande som de annars finns och semesterdagarna förbrukas under semestertiden enligt följande:
 1. En hel kalendervecka har 5 semesterdagar.
 2. Under en ofullständig kalendervecka är semesterdagar de vardagar som ingår i semestern med undantag av lördagar. Om lördagen eller söndagen som ingår i semestertiden, eller båda, hade varit arbetsdagar, är även de semesterdagar. Under en ofullständig kalendervecka kan dock högst 4 vara semesterdagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

Tillämpningsanvisning:

En full kalendervecka är en vecka som pågår från måndag till söndag och som i sin helhet har antecknats som semester. En ofullständig kalendervecka är en vecka där endast en del av kalenderveckans dagar har antecknats som semesterdagar.

För beräkning av det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka, se tillämpningsanvisningen i 1 momentet.

Villkoren för tillämpningen av artikel 33 a § 1 och 2 momentet ska avgöras vid den tidpunkt då semestern eller en del av den ges. Således om det under den kalendervecka eller den utjämningsperiod som semestern infaller eller semestern börjar eller slutar i genomsnitt skulle finnas färre eller fler än fem arbetsdagar som omfattas av den ordinarie arbetstiden utan semester, tillämpas bestämmelserna i 2 momentet.

Söckenhelger

3. Under söckenhelger som förkortar arbetstiden enligt kollektivavtalet som ingår i semestertiden går det inte åt semesterdagar om söckenhelgdagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen.

Denna bestämmelse gäller inte för anställda som arbetar enligt lönebilaga D.

34 § 1 och 2 mom. ändras så att de lyder som följer:

34 § Semesterlön

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

1. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för semestertiden. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 20,83.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

2. Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en tvåhundrafemtiondedel (1/250) för varje semesterdag för de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner som baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg, vikariatstillägg och beredskapsersättningar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

35 § 1 mom. ändras enligt följande:

35 § Beviljande av semester

1. Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semestern beviljas som **sommarsemester** under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Ändå ges den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 20 semesterdagar, efter semesterperioden under en tid som arbetsgivaren bestämmer, innan nästa års semesterperiod börjar som vintersemester om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 eller 37 § i kollektivavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

36 § 1 och 3 mom. ändras så att de lyder som följer:

36 § Semesterpenning

1. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 30 dagar.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

3. Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 20,83 och tillfoga det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

Denna bestämmelse tillämpas när arbetsgivarföretaget inför bestämmelserna i förnyelsen av semesterberäkningen. Innan den införs ska bestämmelserna i punkt 9.4 i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet (18.8.2021) följas.

För anställda som arbetar enligt lönebilaga D ska 10 § i lönebilaga D tillämpas i stället för denna bestämmelse i enlighet med vad som föreskrivs där.

Lönebilaga D (Tidningsutdelning)

En ny 10 § läggs till som lyder:

1. För anställda som arbetar enligt lönebilaga D följs istället för 22 § 19 och 20 mom., 33 § 3 mom., 34 § 1 och 2 mom., 35 § 1 mom. och 36 § 1 och 3 mom. i kollektivavtalet följande bestämmelser:

a) Sparad ledighet (tillämpas i stället för 22 § 19 mom.)

Sparad ledighet är sparad semester avsedd i § 27 i semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester.

I ledigheten inkluderas alla vardagar i veckan inklusive lördagar. Arbetstagare med rätt till 2 eller 2 ½ vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan spara antingen helt eller delvist den del som överskrider aderton dagar. Arbetstagare med rätt till 3 vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan av sin semester spara den del som överskrider tjugofyra dagar, dock högst 12 dagar.

b) Semesterpenning (tillämpas i stället för 22 § 20 mom.)

Vid utbyte av semesterpenning mot flexledighet räknas antalet flexledighetstimmar genom att multiplicera den dygnsvisa regelbundna arbetstiden med antalet semesterpenningdagar som skall bytas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halva eller hela tal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den regelbundna dagliga arbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. I tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen eller om arbetsskiftförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet. I den kumulerade flexledigheten antecknas det antal timmar som på basis av semesterpenningen byts mot ledighet och som erhålls genom att avdra 1/6 från resultatet av föregående uträkning. När man tar ut flexledighet förbrukar lördagar inte den ledighet som sparats på basis av semesterpenning. De två föregående klausulerna tillämpas inte på tidningsutdelningsarbete som utförs sex dagar per vecka.

c) Semesterkvalifikation (tillämpas i stället för 33 § 3 mom.)

Arbetstagaren intjänar semester enligt semesterlagen 2 eller 2,5 dagar för varje hel semesterkvalifikationsmånad, om inte 37 § i kollektivavtalet föranleder annat. Till skillnad från 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha pågått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder under minst ett år.

d) Semesterlön (tillämpas i stället för 34 § 1 och 2 mom.)

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för semestertiden. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 25.

Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en trehundrededel (1/300) för varje semesterdag för de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner som baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetsstillägg, helgaftonstillägg,

lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg, vikariattillägg och beredskapsersättningar.

e) Beviljande av semester (tillämpas i stället för 35 § 1 mom.)

Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semestern beviljas som **sommarsemester** under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Ändå ges den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 24 semesterdagar, efter semesterperioden under en tid som arbetsgivaren bestämmer, innan nästa års semesterperiod börjar som **vintersemester** om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 eller 37 § i kollektivavtalet.

f) Semesterpenning (tillämpas i stället för 36 § 1 och 3 mom.)

Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 36 dagar.

Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 25 och tillfoga det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

Tidsbundna ändringar för avtalsperioden 26.11.2019–31.10.2021

I 19 § 5, 6 och 8 mom., 22 § 4, 6 och 24 mom., 26 § 5 mom., 29 § 5 mom., 34 § 2 och 3 mom., 36 § 3 mom., 6 § 2 mom. i lönebilaga D och 2 § 6 mom. i lönebilaga P tar man bort skrivelserna enligt vilka bestämmelserna inte tillämpas under avtalsperioden 26.11.2019–31.10.2021.

5 Ersättning för resekostnader

Storleken på ersättningar för resekostnader i euro ska år 2022, 2023, 2024 och 2025 justeras enligt skatteförvaltningens beslut om dessa.

6 Protokoll

Kollektivavtalsprotokollen som avtalats mellan parterna i kollektivavtalet fortsätter att gälla under avtalsperioden.

7 Anteckningar om arbetsgrupper

7.1. Arbetsgrupp för utveckling av lönebilaga P

Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp som ska utreda behoven av att utveckla lönebilaga P.

7.2. Protokollarbetsgrupp

Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp som har till uppgift att gå igenom de befintliga kollektivavtalsprotokollen.

7.3 Ersättande arbete

Syftet med arbetsgruppen är att komma överens om rutinanvisningar för utförande av ersättande arbete på företaget. Kollektivavtalsparterna förbinder sig till principen om kontinuerliga förhandlingar för att förhandla om nödvändiga ändringar i kollektivavtalet.

7.4 Lokala avtal

Kollektivavtalsparterna inrättar en arbetsgrupp som har som syfte att främja lokala avtal.

7.5. MFT/MFD-arbetsgrupp

Parterna ska tillsätta en arbetsgrupp som har till uppgift att undersöka möjligheten att ändra ersättningen för inkomstbortfall vid sjukfrånvaro enligt 26 § 2 mom. i kollektivavtalet och eventuellt även vid andra typer av frånvaro som nämns i denna punkt från medelförtjänst per dag till medelförtjänst per timme enligt 26 § 3 mom. Eventuella ändringar av andra bestämmelser i kollektivavtalet till följd av ändringen avtalas samtidigt. Alla förändringar genomförs på ett kostnadsneutralt sätt. Kostnadsneutraliteten ses över ett år efter genomförandet. Om en ändring inte är kostnadsneutral ska den andra parten kompenseras på det sätt som parterna kommer överens om. Parterna undersöker också hur man kan uppnå kostnadsneutralitet och komma överens om eventuella nödvändiga ändringar. Arbetsgruppens arbete ska vara klart till 31.12.2021.

7.6. Utvecklingsarbetsgruppen för bilagan om separat utdelning av adresslösa försändelser

Parterna inrättar en arbetsgrupp för att undersöka möjligheterna att utveckla bestämmelserna i bilaga P (separat utdelning av adresslösa försändelser) till lönebilagan. Arbetsgruppens arbete ska vara klart till 31.12.2021.

7.7. Arbetsgrupp för förnyelse av terminologin för familjeledigheter

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har till uppgift att undersöka behovet av att ändra terminologin i kollektivavtalet mot bakgrund av 2022 års familjeledighetsreform.

8 Utveckling av kollektivavtalet

Parterna kommer överens om att inleda ett arbete med att utveckla kollektivavtalet som pågår under hela avtalets giltighetstid. Parterna ska undersöka förändringar i sysselsättningsläget, lagstiftningen eller marknadsläget och efterföljande behov av att utveckla kollektivavtalet samt komma överens om nödvändiga ändringar i kollektivavtalet.

9 Bestämmelser om ändring av bestämmelserna om semesterberäkning

9.1. Införande av bestämmelserna

Bestämmelserna i punkt 4.3. i detta protokoll träder i kraft stegvis i Posti Group, i takt med att projektet med att förnya löneutbetalningssystemet tas i bruk på respektive företag. Fram till dess att dessa bestämmelser införs gäller de bestämmelser om semester som överenskommits i kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen 26.11.2019–31.10.2021, som skrivits in under punkt 9.4. Enligt en preliminär uppskattning kommer förnyelsen av systemet att vara helt genomförd i slutet av 2022.

På övriga företag måste de nya reglerna införas senast den 1 april 2022.

9.2. Överföring av gamla semesterdagar till det nya systemet

Semester som tjänats in enligt bestämmelserna om semester som överenskommits i kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen 26.11.2019–31.10.2021 (det gamla semester-systemet) och semester som inte hållits vid tidpunkten för övergången till det nya systemet samt semesterledighet som sparats innan det nya systemet trädde i kraft enligt 22 § 19. Mom. i kollektivavtalet omvandlas enligt följande omvandlingsformel:

Beräkningsformel: antal semesterdagar x 5/6

- Hela semesterveckor (6 dagar) omvandlas till 5 semesterdagar
- Enskilda semesterdagar ändras inte vid tidpunkten för överföringen. Parterna är överens om att försöka hålla semestern före överföringen så att de återstående semesterdagarna vid överföringsögonblicket endast är hela veckor.

När det gäller semesterlön för ändrade semesterdagar för timanställda beräknas de genom att dividera den återstående semesterlönen med antalet ändrade semesterdagar.

Omvandlingen görs när arbetstagaren övergår till det nya lönesystemet och det nya semester-systemet.

9.3. Uppföljningsgrupp

Parterna ska inrätta en uppföljningsgrupp som har till uppgift att se över hur de nya semesterbestämmelserna fungerar och eventuella avvikelser som kan ha uppstått. Uppföljningsgruppen kommer att vara uppmärksam på att det nya systemet genomförs på ett kostnadsneutralt sätt. Parterna kan komma överens sinsemellan om eventuella nödvändiga ändringar. Uppföljningsgruppen består av företrädare för de organisationer som är parter i kollektivavtalet och företrädare för medlemsföretagen. Uppföljningsgruppen sammanträder vid behov på begäran av någon av kollektivavtalsparterna.

9.4. Bestämmelser som ska tillämpas fram till dess att förnyelsen av semesterberäkningen införs

Fram till dess att förnyelsen av semesterberäkningen införs tillämpas på företaget följande bestämmelser i kollektivavtalet för kommunikations- och logistikbranschen som gällde 26.11.2019–31.10.2021 i stället för de bestämmelser som avtalats i kollektivavtalet:

22 § Flexledighet

Sparad ledighet

19. **Sparad ledighet** är sparad semester avsedd i § 27 i semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester. I ledigheten inkluderas alla vardagar i veckan inklusive lördagar. Arbetstagare med rätt till 2 eller 2 ½ vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan spara antingen helt eller delvist den del som överskrider aderton dagar. Arbetstagare med rätt till 3 vardagars semester för varje hel semesterkvalifikationsmånad kan av sin semester spara den del som överskrider tjugofyra dagar, dock högst 12 dagar.

Semesterpenning

20. Vid utbyte av **semesterpenning** mot flexledighet räknas antalet flexledighetstimmar genom att multiplicera den dygnsvisa regelbundna arbetstiden med antalet semesterpenningdagar som ska bytas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halva eller hela tal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den regelbundna dagliga arbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. I tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftförteckningen eller om arbetsskiftförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet. I den kumulerade flexledigheten antecknas det antal timmar som på basis av semesterpenningen byts mot ledighet och som erhålls genom att avdra 1/6 från resultatet av föregående uträkning. När man tar ut flexledighet förbrukar lördagar inte den ledighet som sparats på basis av semesterpenning. De två föregående klausulerna tillämpas inte på tidningsutdelningsarbete som utförs sex dagar per vecka.

33 § Semesterkvalifikation

3. Arbetstagaren intjänar semester enligt semesterlagen 2 eller 2,5 dagar för varje hel semesterkvalifikationsmånad, om inte 37 § i kollektivavtalet föranleder annat. Till skillnad från 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha pågått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder under minst ett år.

34 § Semesterlön

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

1. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för semestertiden. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 25.

2. Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en trehundrededel (1/300) för varje semesterdag för de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner som baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg, vikariatstillägg och beredskapsersättningar.

35 § Beviljande av semester

1. Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semestern beviljas som **sommarsemester** under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Ändå ges den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 24 semesterdagar, efter semesterperioden under en tid som arbetsgivaren bestämmer, innan nästa års semesterperiod börjar som **vintersemester** om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 eller 37 § i kollektivavtalet.

36 § Semesterpenning

1. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 36 dagar.
2. Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 25 och tillfoga det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

§ 10 Pilotprojekt för gruppansvariga

Kollektivavtalsparterna och Posti Oy har kommit överens om ett pilotprojekt om så kallade gruppansvariga i och med ett protokoll som undertecknades den 1.4.2021. I enlighet med vad som överenskommits i protokollet kommer parterna att se över hur systemet fungerar i september 2021, åtgärda eventuella brister som har kommit fram och komma överens om eventuella nödvändiga ändringar av villkoren för pilotprojektet. Parterna kommer överens om att systemet eventuellt ska införas permanent inom Posti Oy senast den 31.10.2021. De bestämmelser som parterna kommit överens om kommer att ingå i Posti Oy:s företagsspecifika kollektivavtalsprotokoll (den s.k. Posti-kotelo) om parterna kommer överens om att systemet ska införas inom Posti Oy. Om parterna inte kommer överens om att systemet ska införas permanent, övergår Posti Oy till att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet i enlighet med lönebilaga P.

Om parterna enas om att göra systemet permanent kommer de att inrätta en arbetsgrupp som får till uppgift att övervaka hur systemet fungerar och komma överens om eventuella nödvändiga ändringar av bestämmelserna. Arbetsgruppens sammansättning är 2 + 2 och kan bestå av företrädare för facket och företaget.

11 Avtalets bindande verkan

Det nya kollektivavtalet träder i kraft den 1.11.2021 och gäller till och med 31.5.2024 såvida det inte sägs upp senast 31.5.2024 på det sätt som avses i underteckningsprotokollet så att det löper ut 31.10.2024. Giltigheten fortsätter efter detta ett år i sänder, om inte undertecknande förbund säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden upphör.

Kollektivavtalsparterna förbinder sig att avstå från uppgörande av parallella avtal inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal.

Helsingfors den 18 augusti 2021

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA POST-
LOGISTIKBRANSCHERNAS
PALTA RF

OCH

UNION PAU RF

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

PB 62

00131 Helsingfors

Tfn 020 595 5000

www.palta.fi



Post- och logistikbranschens union PAU rf

John Stenbergs strand 6

00530 Helsingfors

Tfn 09 613 116

www.pau.fi