

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. 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  
ASFALTBRANSCHEN  
2017–2018**

ISBN 978-952-267-192-9  
ISBN 978-952-267-193-6 (pdf)

Förläggare: Rakennustieto Oy  
Layout: DTPage Oy  
Tryckeri: Oy Fram Ab, Vasa 2017



# Innehållsförteckning

<b>Kollektivavtal .....</b>	<b>5</b>
1 § Tillämpningsområde .....	5
2 § Arbetstid .....	5
3 § Förläggning av arbetstid .....	6
4 § Pauser .....	6
5 § Övertids-, söndags- och nödarbete samt beredskap....	7
6 § Särskilda tillägg .....	7
7 § Dygns- och veckovila.....	7
8 § Påskafton.....	9
9 § Utryckningsbetonat arbete.....	9
10 § Förkortning av arbetstid.....	9
11 § Söckenhelgersättning .....	9
12 § Arbetslöner .....	10
13 § Lön till unga arbetstagare .....	27
14 § Arbetsplatshandledare.....	27
15 § Bestämmelser om ackordsarbete .....	27
16 § Löneutbetalning .....	27
17 § Dagtraktamente och ersättning för resekostnader .....	28
18 § Dagliga resekostnader.....	29
19 § Förflyttning till ett annat arbete .....	30
20 § Lön för sjukdomstid .....	31
21 § Ersättning för läkarundersökningar.....	39
22 § Grupplivförsäkring .....	41
23 § Semester .....	41
24 § Kläd- och matskjul .....	44
25 § Övriga ersättningar .....	45
26 § Skyddsutrustning .....	46
27 § Lokala avtal .....	47

28 § Ansvar för avtalet.....	47
29 § Avgörande av konflikter .....	48
30 § Avtalets giltighetstid.....	48
31 § Avtalsexemplar .....	48
<b>Underteckningsprotokoll kollektivavtalet för asfaltbranschen .....</b>	<b>49</b>
<b>Arbetstidsbestämmelser av försökskaraktär .....</b>	<b>57</b>
<b>Förkortning av arbetstid i vägbelägningsbranschen.....</b>	<b>54</b>
<b>Avtal om uppsägning och permittering i asfaltbranschen</b>	<b>57</b>
<b>Kollektivavtal om löner för vägmarkerare.....</b>	<b>64</b>
<b>Avtal om företrädare för arbetstagare samt samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen .....</b>	<b>65</b>
<b>Utbildningsavtal.....</b>	<b>75</b>
<b>Allmänt avtal.....</b>	<b>79</b>
<b>Underteckningsprotokoll för ändringen av det allmänna avtalet, utbildningsavtalet och avtalet om anlitan­de av utomstående arbetskraft samt avtalet om uppsägningsskydd och permittering i byggnadsbranschen .....</b>	<b>81</b>
<b>AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT .....</b>	<b>83</b>
<b>Avtal om uttagande av medlemsavgifter till fackföreningar</b>	<b>85</b>

# KOLLEKTIVAVTAL

## mellan INFRA rf och Byggnadsförbundet rf

### 1 § Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal gäller arbeten i asfalt- och vägmarkeringsbranschen och ska tillämpas på anställningar för medlemmar och arbetstagare i INFRA rf med undantag av arbeten som medlemmarna låtit utföra och som omfattas av kollektivavtalet för jord- och vattenbyggbranschen.

### 2 § Arbetstid

1. I anställningar ska arbetsvillkor enligt detta avtal iakttas vid sidan om bestämmelserna i arbetstidslagen. Bestämmelserna om arbetstidens längd och om ersättningar för övertids-, söndags- och nödarbete gäller både tim- och ackordsanställda.

2. Arbetsveckan inleds på måndagen. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka, om inte annat sägs nedan.

3. Transportarbete, bevakningsarbete och uppvärmningsarbete som utförs vid sidan om bevakningen kan ordnas i form av periodarbetstid enligt 7 § i arbetstidslagen.

4. Lördagen är en ledig dag om inte något arbete på grund av arbetets karaktär eller av produktionstekniska skäl måste utföras även då, såsom nödvändiga reparationsarbeten, slutförande av researbeten eller annat dylikt arbete. Den som arbetar på en lördag ska ges någon annan ledig dag under samma eller följande vecka.

5. Under s.k. söckenhelgsveckor är dock den ordinarie arbetsiden åtta timmar på lördagar och helgaftnar som infaller på vardagar.

Lördagar under de veckor då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller och första lördagen efter påsken, Kristi himmelfärdsdagen och julen är lediga dagar. Påsk-, midsommar- och julafton samt annandag jul är lediga dagar om inte annat föranleds av produktionstekniska skäl eller av arbetets karaktär.

### **3 § Förläggning av arbetstid**

1. Arbetstiden börjar kl. 07.00 i enskiftsarbete.
2. I tvåskiftsarbete börjar arbetet i regel kl. 06.00 och slutar kl. 24.00. I arbeten som kräver tämligen lite tid kan arbetet ordnas i två skift med avvikelse från de nämnda tiderna.
3. Ett arbetsdygn beräknas börja kl. 00.00 dock så att om ett arbetsskift oavbrutet pågår över midnatt ska alla arbetstimmar anses höra till det arbetsdygn under vilket arbetet inleddes.
4. Den ordinarie arbetstiden kan på grund av inledande och avslutande arbeten, effektiv användning av maskiner eller övriga arbetsarrangemang ordnas på ett sätt som avviker från det vanliga (förflyttad arbetstid) om det behövs eller om så överenskoms lokalt.

Om ett arrangemang enligt det föregående stycket genomförs på ett annat sätt än genom lokala avtal ska en arbetsskiftsförteckning för högst två veckor i sänder utarbetas innan arrangemanget tillämpas. Arbetsskiftsförteckningen ska ges arbetstagarna för kännedom minst tre dagar innan den tas i bruk. I andra situationer behöver en arbetsskiftsförteckning inte utarbetas.

Om arbetstid som avviker från det vanliga (förflyttad arbetstid) inte har ordnats enligt det som framförts ovan har arbetstagaren rätt till ersättning för förflyttad arbetstid. Ersättningen för den förflyttade arbetstiden enligt denna bestämmelse bestäms utifrån 6 § 3 punkt.

5. Treskiftsarbete kan också ordnas så att den ordinarie arbetstiden under en period på högst fem veckor är högst 40 timmar i genomsnitt. I förväg ska det för arbete i skift utarbetas ett arbetstidsschema som visar när ett skift i regel inleds och avslutas samt de lediga dagar som hör till ett arbetsskift.

### **4 § Pauser**

1. Det går att ingå lokala avtal om längden på och förläggning av en matrast. Om inga avtal ingås ska matrasten vara en timme och den ska förläggas i mitten av ett arbetsskift. Olika arbetstagare kan ha sina matraster vid olika tidpunkter.

2. Under ett arbetsskift på åtta timmar ska arbetstagaren ha en rekreationspaus på 15 minuter under både den första och andra hälften av arbetsskiftet. Om arbetsdagen varar längre än åtta



timmar ska en rekreationspaus på 15 minuter tas efter de åtta timmarna och om arbetet ännu pågår ska en rekreationspaus på 15 minuter tas med två timmars mellanrum.

Dessa rekreationspauser ska räknas in i arbetstiden. Lokala avtal om andra förfaranden kan också ingås.

## **5 § Övertids-, söndags- och nödarbete samt beredskap**

1. Övertidsarbete är det arbete som på arbetsgivarens förslag utförs utöver den ordinarie arbetstiden. För övertids- och nödarbete ska en lön förhöjd med 50 % för de två första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna betalas. För övertid per vecka ska en lön förhöjd med 50 % för de åtta första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna betalas.

2. Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt 19 § i arbetstidslagen är ett kalenderår.

3. För söndagsarbete ska en lön förhöjd med 100 % betalas enligt 33 § i arbetstidslagen.

4. Om beredskap och ersättning för den ska det avtalas enligt 5 § i arbetstidslagen.

## **6 § Särskilda tillägg**

1. I skiftesarbete ska ett tillägg på 1,45 för kvällsskift betalas.

2. För arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 05.00 ska ett tillägg på 4,77 per timme betalas.

3. För förflyttad arbetstid som avses i 3 § 4 punkt 3 stycke i detta kollektivavtal och som utförs mellan kl. 16.00 och 21.00 ersättningen betalas som i punkt 1. Mellan kl. 21.00 och 05.00 betalas ersättningen som i punkt 2.

## **7 § Dygns- och veckovila**

1. Dygnsvilan ska vara minst 11 timmar om inte annat avtalas lokalt.

2. Om arbetsgivaren tillfälligt har behövt arbetstagaren i arbetet under hans eller hennes veckovila och arbetstagarens ordinarie arbetstid inte har förkortats i motsvarande grad under den följande kalenderveckan ska arbetstagaren för tiden i det tillfälliga arbetet få en särskild ersättning vars storlek motsvarar den egentliga lönen.



## **8 § Påskafton**

I annat än kontinuerligt treskiftsarbete ska en lön förhöjd med 50 % betalas för arbete som utförts på påskafton för högst åtta timmar, trots att det inte är övertidsarbete. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete ska arbetstagaren dessutom få även en övertidsersättning.

## **9 § Utryckningsbetonat arbete**

Om en arbetstagare efter att ha kommit hem från arbetet kallas in till ett utryckningsbetonat arbete efter sitt egentliga arbetsskift ska han eller hon utöver den egentliga lönen få tre timmars lön jämte kompetenstillägg. Storleken på lönen bestäms utifrån produktionens tabellön. Denna bestämmelse gäller varken arbete i anknytning till ordinarie arbetstid eller förflyttad arbetstid. (Utryckningspremie är inte lön för tid i arbete.) I utryckningsfall ska en ersättning för de dagliga resekostnaderna betalas i fall arbetstagaren enligt kollektivavtalet annars är berättigad till den. Om det tar mindre än en timme att utföra utryckningsarbetet ska dock lönen för en timme betalas för det. Mottagning av råvaror som används i tillverkning av asfalt ska inte anses vara utryckningsbetonat arbete.

## **10 § Förkortning av arbetstid**

Förkortning av arbetstid genomförs enligt ett avtal om förkortning av arbetstid i vägbeläggningsbranschen som utgör en bilaga till detta kollektivavtal.

## **11 § Söckenhelg ersättning**

1. För nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul ska en timlön utan den personliga löneandelen och utan yrkesexamens- och specialyrkesexamenstillägg enligt tidlörens tabellön betalas till arbetstagaren för de ordinarie arbetstimmarna enligt hans eller hennes arbetstidsschema om de nämnda söckenhelgerna annars hade varit hans eller hennes arbetsdagar.

Söckenhelg ersättningen ska dock endast betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst sex veckor före den nämnda söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren enligt sitt arbetstidsschema har arbetat på den sista arbetsdagen före söckenhelgen och på den närmast följande arbetsdagen efter den eller på någondera av dessa dagar eller att

frånvaron har berott på ett tillstånd av arbetsgivaren eller varit en avlönad frånvaro enligt kollektivavtalet.

2. Det nämnda anställningsförhållandet på sex veckor anses uppstå även enligt beräkningssättet i 23 § 1 punkten 2 stycket.

3. Söckenhelgsersättningen ska om andra kriterier uppfylls betalas även i fall där frånvaron på den närmast följande vardagen baserar sig på en permittering.

4. En arbetstagare som i övrigt är berättigad till en söckenhelgsersättning ska också få en söckenhelgsersättning för en söckenhelg som ingår i en tidsperiod för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. Söckenhelgsersättning ska också betalas för de söckenhelger som ingår i semestern.

5. Arbetstagaren förlorar inte sin rätt till söckenhelgsersättning om han eller hon på arbetsdagen före söckenhelgen eller på den närmast följande arbetsdagen efter söckenhelgen blir försenad om förseningen berodde på en oväntad skada på trafikmedlet eller en störning i trafikförbindelserna som avviker från det normala.

Någon allmän regel om längden på en godtagbar försening kan inte anges. Frågan ska avgöras från fall till fall dock med beaktande av att vilken som helst kort fördröjning inte i sig leder till en förlorad söckenhelgsersättning.

6. Om arbetstagaren arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton, juldagen eller annandag jul ska han eller hon få lön enligt samma grunder som för söndagsarbete och söckenhelgsersättningen uteblir.

7. För självständighetsdagen ska lön betalas enligt lagen om självständighetsdagens firande som allmän högtids- och fridag (26.11.1937/388). Om arbetstagaren på grund av sjukdom inte har rätt till lön för självständighetsdagen, betalas lön ut för den dagen enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

## **12 § Arbetslöner**

Lönesättningsformerna enligt kollektivavtalet för asfaltbranschen är tidlön, produktionspremielön och ackordslön.

Den som sköter maskinenheten, vägaren, de som utför underhålls- och reparationsarbeten och andra som utför specialarbeten omfattas av ett system med tidlön, om inte annat avtalas lokalt.

För remixerarbeten (även i fråga om slitspår) och andra motsvarande arbeten där åtgången av massa är liten ska en lön (inklusive en personlig löneandel) enligt ett system med tidlön betalas. Även lokala avtal om prissättning av de nämnda arbeten kan ingås förutsatt att arbetstagarens lön är minst lika stor som lönen enligt systemet med tidlön. Lokala avtal ska ingås skriftligt.

## SYSTEM MED TIDLÖN

I ett system med tidlön består arbetstagarens lön av tre delfaktorer som är:

1. Tabellön
2. Personlig löneandel (utifrån poängsättningen)
3. Yrkesexamenstillägg

### 1. Tabellön

Löneklasserna för tabellönen är I–V. En arbetstagare ska placeras i en löneklass utifrån sin yrkesbeteckning enligt tabellen nedan. De beteckningar som numera används i asfaltarbeten har beaktats i beteckningarna.

**Tabell. Placering av arbetstagare i lönegrupperna I–V och de tabellöner som motsvarar dessa.**

Lönegrupp	Arbetstagarens beteckning	År 2017 €timme
I	Sommararbetare, städare, trafikledare, asfaltarbetare utan arbetserfarenhet	9,99
II	Skyfflare, asfaltarbetare (medhjälpare), laborant, lagerarbetare, fibersvetsare, trafikorganisatör/servicebilförare (inbegriper chaufför), klistrare/sprutmaskinförare	13,76
III	Värmemaskinskötare (värmemaskinförare), lastbilsförare, maskinenhetsskötare (vägare), fräsmaskinförare, gjutasfaltarbetare, skrapare, maskinförare (t.ex. Stabilisering), vältförare, grundarbetare, idrottsplatsbyggare (baskuskaper), laborant (person med behörighet som laborant, utbildad), skyfflare (mångkunnig), klistrare/sprutmaskinförare (mångkunnig), trafikorganisatör/servicebilförare (helhetsansvar för trafikarrangemangen)	14,63
IV	Maskinenhetsskötare, maskinutläggareförare, maskinmontör (reparatör), avdragare, väghyvelförare, grundarbetare, idrottsplatsbyggare (spetskompetens), värmemaskinskötare (kan arbeta självständigt)	15,47
V	Förman, annan beteckning som hör till grupp IV	16,33

## 2. Den personliga löneandelen (0-25 poäng)

En arbetstagares personliga löneandel grundar sig på poängsättningen på det sättet att poängen motsvarar den procent som läggs på tabellönen. Om storleken på en arbetstagares personliga löneandel till exempel är 10 poäng betyder det att en personlig löneandel på 10 % läggs på tabellönen.

Den personliga löneandelen ska fastställas utifrån en utvärdering av fem olika faktorer:

1. Yrkesskicklighet
2. Personliga egenskaper
3. De fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer
4. Förman / rapportering
5. Service- och reparationsuppgifter

För varje punkt ges arbetstagaren poäng på skalan 0–5. Poäng kan ges med 0,5 poängs noggrannhet. Observera att punkt 3 (De fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer) i regel bedöms gruppvis. I övriga punkter utförs bedömningen individuellt.

### *1. Yrkesskicklighet*

Yrkesskickligheten innebär mångsidigt kunnande och tid i branschen.

Poäng	Grunder
0	Arbetstagaren har ingen tidigare arbetserfarenhet inom asfaltbranschen.
1-2	Arbetstagaren behärskar det arbete som hör till hans eller hennes arbetsuppgifter.
2-3	Arbetstagaren har sådana kunskaper och färdigheter att han eller hon behärskar någon arbetsuppgift inom asfaltbranschen väl eller klarar av flera andra arbetsuppgifter än de som hör till hans eller hennes arbetsuppgifter.
3-4	Arbetstagaren kan självständigt och mångsidigt utföra flera arbeten inom asfaltbranschen med yrkesskicklighet.
4-5	Arbetstagaren kan utföra arbeten som kräver särskild yrkes-, planerings- och tillämpningskompetens i vilka ingår handledning av andra arbetstagare och kvalitetskontroll.

## 2. Personliga egenskaper

Poäng	Grunder
0–2,5	Regelbunden/Initiativrik
0–2,5	Arbetets kvalitet (personlig)/Teamarbete (samarbetsförmåga)

## 3. De exceptionella fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer

Med tungt arbete avses arbetsuppgifter som på grund av att de fysiskt är tunga väsentligt avviker från en asfaltarbetares normala arbetsuppgifter. Denna punkt ska i regel bedömas gruppvis. Vid bedömningen av vilka fysiska krav arbetet och arbetsställena ställer ska bl.a. antalet brunnar beaktas.

Poäng	Grunder
0–5	De fysiska krav arbetet ställer påverkas bl.a. av andelen manuellt arbete, antalet brunnar, objektens förläggning och kravnivå.

## 4. Förman / rapportering

Poäng	Grunder
0	Arbetstagaren har ingen rapporterings- eller förmansskyldighet.
1–2	Arbetstagaren rapporterar om arbetet.
2–3	Arbetstagaren handleder och instruerar arbetstagare inom sitt område och rapporterar.
3–4	Arbetstagaren organiserar och leder arbetet i sin arbetsgrupp samt rapporterar.
4–5	Arbetstagaren ansvarar för rapporteringen. Arbetstagaren kan utföra arbeten som kräver särskild yrkes-, planerings- och tillämpningskompetens samt ansvarsfulla arbeten.

## 5. Service- och reparationskunnande

Poäng	Grunder
0	Arbetstagaren utför inte service- och reparationsarbeten.
1–2	Arbetstagaren utför dagliga kontroller enligt serviceanvisningen och det underhåll som behövs.
2–3	Arbetstagaren utför grunduppgifter i samband med service- och reparationsarbete.
3–4	Arbetstagaren utför självständigt och mångsidigt krävande service- och reparationsarbeten eller utför också så kallade vinterreparationer.
4–5	Arbetstagaren utför självständigt och mångsidigt särskilt krävande service- och reparationsarbeten.

### 3. Yrkesexamenstillägg

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg betalas som separata tillägg på tabellönen och den personliga löneandelen till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om asfalt och ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i asfaltbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen). Storleken på yrkesexamenstillägget är 0,32 euro per timme och specialyrkesexamenstillägget är 0,72 euro per timme.

Det rekommenderas att en person som avser avlägga yrkesexamen eller specialyrkesexamen ska diskutera ersättningar för de kostnader som föranleds av examen med arbetsgivaren innan han eller hon inleder sina studier.

#### ***Anvisningar för tillämpning av systemet med tidlön***

*En övergång till ett system med tidlön får inte sänka arbetstagarens nuvarande lön.*

*I början av anställningsförhållandet ska en personlig löneandel fastställas för varje arbetstagare. Löneklassen och den personliga löneandelen för en ny arbetstagare ska justeras första gången senast efter två löneperioder.*

*Om den personliga löneandelen inte har fastställts i systemet med tidlön bestäms personens lön utifrån en fast tabellön för arbeten på mindre än 50 ton som ingår i ett system med produktionspremier enligt detta kollektivavtal.*

*På begäran av arbetstagaren ska arbetsgivaren visa hur den personliga löneandelen sammansätts. Om arbetstagaren inte är nöjd med det kan förtroendemannen, om arbetstagaren så vill, biträda arbetstagaren vid förhandlingar om fastställande av den personliga löneandelen.*

*Arbetstagarens personliga poängsättning ska bedömas på nytt när en arbetsperiod upphör men anställningsförhållandet fortgår och/eller när arbetsbeskrivningen ändras.*

*Om arbetstagarens arbetsprestationer ändras till det sämre ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig anmälan om ändringar i arbetstagarens personliga egenskaper och de anknyttande poängen. Samtidigt ska förtroendemannen underrättas om saken.*



*Om arbetstagarens arbetsprestationer inte ändras under två löneperioder kan arbetsgivaren sänka hans eller hennes personliga löneandel. Förtroendemannen ska underrättas också om detta.*

*Det går att ingå lokala avtal om ett arbetsspecifikt tillägg om uppgiftens svårighet det kräver (till exempel i parkeringshus, lagerbyggnader, tunnlar och andra svåra arbetsställen).*

*Om utläggningsarbetet inte kan utföras mot tidlön, ska arbetsgivaren sträva efter att ordna annat arbete. Om avbrottet på grund av väderleksförhållanden leder till väntetidstimmar, ska arbetstagaren för dessa timmar betalas tabellön enligt systemet med tidlön samt eventuellt yrkesexamenstillägg eller specialyrkesexamenstillägg.*

## **SYSTEM MED PRODUKTIONSPREMIER**

Syftet med ett system med produktionspremier är att ge arbetstagaren en inkomst som är rättvis i förhållande till hans eller hennes arbetsprestation och kraven i arbetet. För att uppnå detta syfte bör arbetsprestationen och den produktionspremie som ska betalas ut utifrån den motsvara varandra. I en produktionspremie som betalas utöver produktionspremiearbetets tabellön beaktas arbeten av olika kvalitet och produktionstekniska faktorer på ett sätt som uppmuntrar arbetstagaren till en bra kvantitativ arbetsprestation och till att fokusera ytterligare på kvaliteten. Syftet med det här systemet med produktionspremier är att beakta dessa principer.

I produktionspremiearbetet består arbetstagarens lön av följande faktorer:

1. Produktionspremiens tabellön
2. En produktionspremie som fastställs utifrån produktionsmängden
3. Ackordslön som betalas utöver produktionspremien.

I arbetsställen på mindre än 50 ton ska en fast tabellön betalas i stället för punkterna 1 och 2 ovan.

Om en arbetstagare som deltar i produktionspremiearbetet utför annat än produktionspremiearbete ska arbetstagaren få tabellens totaltimlön enligt systemet med produktionspremier.

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg ska betalas som separata tillägg på produktionsbaserade tabellöner (tabellön, fast tabellön och totaltimlön) till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om asfalt och

ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i asfaltbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen).

Storleken på yrkesexamenstillägget är 0,31 euro per timme och specialyrkesexamenstillägget är 0,72 euro per timme. Det rekommenderas att en person som avser avlägga yrkesexamen eller specialyrkesexamen ska diskutera ersättningar för de kostnader som föranleds av examen med arbetsgivaren innan han eller hon inleder sina studier.

### **1. Allmänna bestämmelser**

1. Dessa bestämmelser ska tillämpas när utläggningsarbete utförs som produktionspremiearbete.

2. Produktionspremiarbetet omfattar de arbeten och arbetsskeden som behövs för att slutföra beläggningsarbetet.

3. Arbetsgivaren ska avgöra storleken på en utläggningsgrupp med beaktande av arbetets karaktär, maskiner och andra faktorer. Om en separat, utomstående arbetstagare eller grupp, kommer att delta i utläggningsgruppens arbete, ska denna inte räknas med i utläggningsgruppen. En egen lön ska då räknas för arbetstagaren eller gruppen.

4. Produktionspremie ska för produktionspremiearbete betalas till en utläggningsgrupp som lägger ut och pressar ihop asfaltmassan till en färdig beläggning.

5. En skriftlig beräkning av produktionspremier ska ges utläggningsgruppen varje vecka.

6. Produktionspremie ska betalas för arbetsskiftets varje sådan timme under vilken ovan nämnd produktionspremiearbete har utförts. Produktionspremiearbete omfattar dock inte:

- montering, nedmontering och flyttning av en maskinenhet
- reparation och underhåll av en maskinenhet eller utläggningsutrustning
- underlagsarbeten
- montering av vägmärken
- flyttning av stängsel för reglering av trafiken
- utläggning av gjutasfalt
- beläggningar på idrottsplaner
- fräsning
- stabilisering.

## 7. Lön vid avbruten produktion

Om arbetet inte kan utföras som produktionspremiearbete ska arbetsgivaren sträva efter att ordna med annat arbete. Om avbrottet på grund av väderleksförhållanden leder till väntetidstimmar ska arbetstagaren få sin tabellön enligt systemet med produktionspremier.

## 8. Avbrott på ett arbetsställe

Med ett arbetsställe avses ett arbetsställe som har definierats i kollektivavtalet. Om arbetet avbryts oberoende av arbetstagaren och utläggningsgruppen flyttar sig till ett nytt arbetsställe ska det belagda arbetsstället mätas enligt den mängd massa som oavbrutet har lagts ut. Mindre lappnings- och handarbeten förorsakar dock inga avbrott i mätningen på ett arbetsställe. Om det blir avbrott på ett arbetsställe och arbetet fortsätter i en annan form än som produktionspremiearbete ska arbetstagaren få produktionens totaltimlön.

## 2. Fastställande av produktionspremie

### Produktionsbaserad tabellön

Löneklasserna för tabellönen motsvarar löneklasserna I - V i systemet med tidlön. Arbetstagarens löneklass bestäms utifrån yrkesbeteckningen.

Tabellönerna enligt systemet med produktionspremier är följande:

	<b>2017</b>
<b>Löneklass</b>	<b>Euro/timme</b>
I	7,54
II	10,38
III	11,02
IV	11,66
V	12,31

De fasta tabellönerna för arbeten på mindre än 50 ton enligt systemet med produktionspremier är följande:

	2017
Löneklass	Euro/timme
I	12,70
II	15,59
III	16,26
IV	16,92
V	17,57

### Premie som baserar sig på produktionsmängden

Produktionspremien beräknas utifrån arbetsställets storlek. Med ett arbetsställe avses en helhet som består av områden, gator och vägar som ska beläggas.

Fast tabellön ska betalas för arbete som utförs på ställen på mindre än 50 ton som ligger nära varandra och är sammanfogade med varandra. Även annat kan avtalas lokalt innan arbetet utförs med beaktande av den helhet som består av de områden som ska beläggas.

Vid beläggning av vägar och motortrafikleder bildar sådana hållplats- och vägkorsningsområden som inte ska beläggas samtidigt med körbanan sina egna arbetsställen. Detta gäller även ställvisa utjämningsområden. I fråga om dessa ska tabellen för gator, gårdar och motsvarande iakttas. Också vid beläggning av renar utanför körbanan vars bredd är mindre än 2,5 meter ska tabellen för gator, gårdar och motsvarande iakttas.

Med storleken på arbetsstället avses en teoretisk mängd massa beräknat från den slutliga arealen.

En produktionspremie per arbetsgrupp ska fördelas jämnt mellan arbetstagarna i förhållande till de utförda arbetstimmar. I beräkningen av produktionspremierna ska bara *en produktionspremie som grundar sig på produktionsmängden (euro/ton)* beaktas.

Gesäller och praktikanter omfattas inte av beräkningen av produktionspremierna när produktionspremien beräknas utifrån en granskningsperiod på en vecka.

Löneklassen för en arbetstagare (annan än gesäll eller praktikant) som i löneklassen I utför produktionspremiearbete ska för första gången justeras senast efter två löneperioder.

År 2017 ska en koefficient som bestäms utifrån storleken på arbetsstället beräknas enligt följande schablon:

*GATOR, GÅRDAR OCH MOTSVARANDE:*

Storleken på arbetsstället: 50 – 1000 ton

Koefficient =  $15,430 * (\text{Storleken på arbetsstället}(-0,497))$ ,  
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,521 euro/ton

Produktionspremien (i euro) fås genom att koefficienten (euro/ton) ovan multipliceras med den mängd massa som lagts ut (i ton).

*VÄGAR, MOTORTRAFIKLEDER, FLYGPLATSER OCH MOTSVARANDE:*

Storleken på arbetsstället: 50 – 1000 ton

Koefficient =  $31,209 * (\text{Storleken på arbetsstället}(-0,6614))$ ,  
euro/ton

Koefficienten anges med tre decimaler.

Storleken på arbetsstället: över 1000 ton

Koefficient = 0,331 euro/ton

Produktionspremien (i euro) fås genom att koefficienten (euro/ton) ovan multipliceras med den mängd massa som lagts ut (i ton).

### Totaltimlön i produktionspremiearbete

Produktionspremie ska betalas till en utläggningsgrupp. När utläggningsgruppen utför annat arbete än lägger ut beläggning ska medlemmarna i arbetsgruppen få produktionens totaltimlön.

Totaltimlönerna enligt systemet med produktionspremier är följande:

	2017
Löneklass	Euro/timme
I	12,26
II	15,08
III	15,73
IV	16,35
V	17,00

### **3. Ackordslön som betalas utöver produktionspremien**

Ett tilläggspris på 6,17 euro/brunn/arbetsgrupp ska betalas för ett lyft at en s.k. flytande brunn till sin rätta höjd. Ett totalpris på 0,15 euro/m + produktionspremie betalas för tillverkning av brädränna och triangellist på 5 cm.

0,41 euro/m + produktionspremie betalas för tillverkning av böjd ränna, större triangellist och s.k. korv. Ett totalpris på 0,47 euro/m + produktionspremie betalas om det nämnda arbetet kräver användning av schablon. Priserna förutsätter en remsa eller s.k. korv vars krökningsradie är högst 10 cm och höjden på triangellisten 5–10 cm.

En höjning av en fast brunn med hjälp av en tilläggsram av metall eller annat material ska ersättas såsom en flytande brunn. Ersättningen ska betalas en gång per en höjd brunn, inte enligt antalet ramar.

Om ackordslöner kan även lokala avtal ingås separat.

#### 4. Särskilda bestämmelser

1. Bemanningen på maskinenheterna ska bestå av: den som sköter maskinenheten, vägaren och vid behov fibersvetsaren samt asfaltarbetaren. Om bemanningen på en maskinenhet avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet ska lokala avtal om en separat ersättning för eventuellt extra arbete (t.ex. lastning eller ensamarbete) ingås.

2. En arbetstagares produktionspremie i produktionspremiearbete kan inte vara lägre än 4,91 e/h.

3. Till servicebilsförare som deltar i produktionspremiearbete ska en lön enligt totaltimlönen i produktionspremietabellen betalas för service- och körtimmarna under tiden för körning med servicebilen.

Lokala avtal om lönesättning som innebär produktionspremier kan ingås. Den lönesättning som innebär produktionspremier (produktionspremietabellen + produktionen/vecka per timme) om vilken lokala avtal har ingåtts ska för varje arbetstagares del med beaktande av helheten motsvara yrkesbeteckningen/löneklassen i fråga enligt den fasta tabelllönen för arbeten på mindre än 50 ton enligt systemet med produktionspremier i detta kollektivavtal. Lokala avtal ska ingås skriftligt.

Om åtgången av den massa som beställaren beställt är mindre än 70 kg/m<sup>2</sup> i ett arbete som inte är remixerarbete eller motsvarande ska det alltid avtalas om produktionspremien separat.

Om produktionspremiearbete utförs som handläggning (hela arbetsstället utan utläggningsmaskiner) ska den lönesättning som innebär produktionspremier (produktionspremietabellen + produktionen/vecka per timme) för varje arbetstagares del med beaktande av helheten motsvara yrkesbeteckningen/löneklassen i fråga enligt den fasta tabelllönen för arbeten på mindre än 50 ton enligt systemet med produktionspremier i detta kollektivavtal.

I arbeten där mjukgjord asfaltbetong (MJAB) eller mjukbitumenbundet grus med oljegrusgradering (MJOJG) används betalas lön enligt produktionspremietabellen sänkt med 20 procent till den utläggningsgrupp som utför utläggningsarbetet där det finns högst sex arbetstagare som utför produktionspremiearbetet. Om utläggningsgruppen är större görs ingen sänkning. Sänkningen ska inte göras om dessa massor

22

tillverkas med hjälp av en uppvärmningsanordning försedd med filter.



I arbeten där MAB av penetrationsbitumen 330/430 används betalas lön enligt produktionspremietabellen sänkt med 10 procent till den utläggningsgrupp som utför utläggningsarbetet där det finns högst sex arbetstagare som utför produktionspremiearbetet. Om utläggningsgruppen är större görs ingen sänkning. Sänkningen ska inte göras om dessa massor tillverkas med hjälp av en uppvärmningsanordning försedd med filter.

Produktionspremien ska höjas med 10 procent för de arbetstimmar som ingår i systemet med produktionspremier när en person som utför maskinell emulgering hör till en grupp som får produktionspremie och blir tvungen att emulgera medan utläggningsarbetet pågår.

När ABS-beläggning som består av gummibitumen läggs ut ska produktionspremien höjas med 10 procent.

Om nät monteras i utjämningsmassan eller asfaltplattan i samband med utläggning av massan ska ett mentillägg på 0,92 euro per varje utförd arbetstimme betalas utöver produktionspremien till arbetsplatsens alla arbetstagare som är berättigade till produktionspremie.

## **ACKORDSLÖNER I BELÄGGNINGSSARBETEN**

I fall en arbetsprestation inte baserar sig på tidlön eller produktionspremie kan man också komma överens om att arbetet utförs mot ackordslön. Ackordslönen ska som minst motsvara tabellönen enligt löneklassen i systemet med produktionspremier eller tidlön + antingen garantiproduktionen eller den personliga löneandelen beroende på lönesystemet.

### **Direkta ackord vid produktionsbaserad lönesättning**

41,94 euro/st. ska betalas för lyftning och läggning av brunnar i fall arbetet innefattar pikhuggning samt murning och betonggjutning när arbetsgivaren ger en kompressor till brunnslyftarnas förfogande. Ett entreprenadpris på 25,82 euro/brunn ska betalas för lyftning eller läggning av brunnar när arbetet innefattar maskinell pikhuggning och borttagning av avfall.

Ett entreprenadpris på 0,12 euro/m<sup>2</sup> betalas för manuell emulgering.

Om ackordslöner kan även lokala avtal ingås separat.



## Tabeller över produktionspremier 2017

### *GATOR, GÅRDAR OCH MOTSVARANDE 2017*

Enhetspriserna (euro/ton) enligt arbetsställets storlek (i ton). Storleken på arbetsstället anges med 10 tons mellanrum i tabellen. I beräkningen av produktionspremier anges storleken på arbetsstället med en tons noggrannhet. Enhetspriset anges med tre decimalers noggrannhet.

Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)
50	2,208	310	0,892	570	0,659	830	0,546
60	2,017	320	0,878	580	0,653	840	0,543
70	1,868	330	0,864	590	0,648	850	0,540
80	1,748	340	0,852	600	0,642	860	0,537
90	1,649	350	0,839	610	0,637	870	0,534
100	1,564	360	0,828	620	0,632	880	0,531
110	1,492	370	0,817	630	0,627	890	0,528
120	1,429	380	0,806	640	0,622	900	0,525
130	1,373	390	0,795	650	0,617	910	0,522
140	1,324	400	0,785	660	0,612	920	0,519
150	1,279	410	0,776	670	0,608	930	0,516
160	1,239	420	0,767	680	0,603	940	0,514
170	1,202	430	0,758	690	0,599	950	0,511
180	1,168	440	0,749	700	0,595	960	0,508
190	1,137	450	0,741	710	0,591	970	0,506
200	1,109	460	0,733	720	0,587	980	0,503
210	1,082	470	0,725	730	0,582	990	0,501
220	1,057	480	0,717	740	0,579	1000	0,498
230	1,034	490	0,710	750	0,575	Över 1000	0,521
240	1,013	500	0,703	760	0,571		
250	0,992	510	0,696	770	0,567		
260	0,973	520	0,689	780	0,564		
270	0,955	530	0,683	790	0,560		
280	0,938	540	0,677	800	0,557		
290	0,922	550	0,671	810	0,553		
300	0,906	560	0,665	820	0,550		

*VÄGAR, MOTORTRAFIKLEDER, FLYGPLATSER OCH  
MOTSVARANDE 2017*

Enhetspriserna (euro/ton) enligt arbetsställets storlek (i ton). Storleken på arbetsstället anges med 10 tons mellanrum i tabellen. I beräkningen av produktionspremier anges storleken på arbetsstället med en tons noggrannhet. Enhetspriset anges med tre decimalers noggrannhet.

Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)	Objektets storlek i ton	Enhetspris (€/ton)
50	2,347	310	0,702	570	0,469	830	0,366
60	2,081	320	0,688	580	0,464	840	0,363
70	1,879	330	0,674	590	0,459	850	0,360
80	1,720	340	0,661	600	0,454	860	0,358
90	1,591	350	0,648	610	0,449	870	0,355
100	1,484	360	0,636	620	0,444	880	0,352
110	1,393	370	0,625	630	0,439	890	0,350
120	1,316	380	0,614	640	0,435	900	0,347
130	1,248	390	0,603	650	0,430	910	0,344
140	1,188	400	0,593	660	0,426	920	0,342
150	1,135	410	0,584	670	0,422	930	0,340
160	1,088	420	0,574	680	0,418	940	0,337
170	1,045	430	0,566	690	0,414	950	0,335
180	1,006	440	0,557	700	0,410	960	0,333
190	0,971	450	0,549	710	0,406	970	0,330
200	0,938	460	0,541	720	0,402	980	0,328
210	0,909	470	0,533	730	0,399	990	0,326
220	0,881	480	0,526	740	0,395	1000	0,324
230	0,856	490	0,519	750	0,391	Över 1000	0,331
240	0,832	500	0,512	760	0,388		
250	0,810	510	0,505	770	0,385		
260	0,789	520	0,499	780	0,381		
270	0,769	530	0,493	790	0,378		
280	0,751	540	0,486	800	0,375		
290	0,734	550	0,481	810	0,372		
300	0,718	560	0,475	820	0,369		

### **13 § Lön till unga arbetstagare**

I fråga om ungdomar under 18 år som börjar arbeta i asfaltsbranschen kan arbetstagaren och arbetsgivaren samt förtroendemannen avtala om lönen även på ett annat sätt än enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal.

### **14 § Arbetsplatshandledare**

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om hur gesällerna och läroavtalseleverna ska få handledning i arbetet. I detta sammanhang ska arbetsplatshandledarens möjligheter att utföra uppgiften, uppgiftens inverkan på skötseln av hans eller hennes egna arbetsuppgifter och hans eller hennes lön utredas.

### **15 § Bestämmelser om ackordsarbete**

1. Om andra ackordsarbeten än direkta ackord vid produktionsbaserad lönesättning ska det avtalas separat.

2. Ackordslönen ska som minst motsvara tabellönen enligt löneklassen i systemet med produktionspremier eller tidlön + antingen garantiproduktionen eller den personliga löneandelen beroende på lönesystemet.

### **16 § Löneutbetalning**

1. Lön betalas varannan fredag eller, om den är en helgdag, på den föregående vardagen.

2. Arbetsgruppen ska få en skriftlig beräkning av produktionspremier varje vecka.

3. Lönen betalas till ett penninginstitut som är verksamt i Finland på det bankkonto som arbetstagaren anvisar. I samband med löneutbetalningen ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig beräkning av storleken på lönen i euro och de grunder utifrån vilka den bestäms.

4. Om anställningen upphör ska arbetsgivaren betala slutlönen genast efter att anställningen har upphört om det inte är fråga om ackordsarbete eller arbete som avlönas med produktionspremier. Då ska lönen betalas under den dag som följer efter mätningen.

5. Det går att ingå lokala avtal om att slutlönen ska betalas senast på den normala lönebetalningsdagen som följer efter att anställningen har upphört.

## **17 § Dagtraktamente och ersättning för resekostnader**

1. Om en arbetstagare på begäran av arbetsgivaren reser till arbete utanför sin hemort därifrån han eller hon inte kan ta sig hem till natten, ordnar arbetsgivaren kostnadsfritt med beaktande av de lokala förhållandena rimlig inkvartering för arbetstagarens bruk.

2. Arbetstagaren ska för varje dygn som avses i den föregående punkten få 41 euro i dagtraktamente fr.o.m. 1.1.2017.

Dagtraktamentet betalas även för resedagarna, för den första resedagen dock bara om resan börjar före kl. 12.00 på dagen.

Dagtraktamentet betalas i samband med varje löneutbetalning och antecknas inte som lön.

3. I fråga om resor på begäran av arbetsgivaren ska arbetsgivaren betala alla behövliga resekostnader i klass II, kostnader för bagage och sovvagnsbiljett i klass II.

4. Arbetsgivaren är skyldig att alltid om fyra (4) veckor efter arbetstagarens resa betala de kostnader som föranleds av arbetstagarens resa till sin hemort och tillbaka till arbetsplatsen enligt den föregående punkten.

*Protokollsanteckning:*

*Tidpunkterna för de ersättningsbara veckoslutsresorna ska årligen fastställas utifrån perioder på fyra veckor som räknas fr.o.m. midsommarhelgen. Anställningens längd inverkar inte på arbetstagarens rätt till ersättning för en veckoslutsresa som räknas ut på det här sättet.*

Dessutom är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren för de nämnda kostnaderna om han eller hon på påsken, midsommaren och julen besöker sin hemort.

Om arbetstagaren insjuknar på kommenderingsorten och läkaren konstaterar arbetstagaren vara arbetsoförmögen eller om arbetstagaren inleder sin semester, är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren de kostnader för hemresan som anges i den föregående punkten.

5. För tid som använts till resor betalas arbetstagaren 11,12 €/h. I löneklass I bestäms dock storleken på arbetstagarens lön för restiden utifrån tabellönen och den personliga löneandelen så att den inte överskrider de nämnda ersättningarna för restimmarna.

Om arbetsgivaren har ordnat arbetstagaren en sovplats ska lön för restiden inte betalas för tiden mellan 20.00 och 07.00.

6. Om resor som sker vattenledes ska det i varje fall avtalas separat.

7. Lokala avtal om andra sätt att ersätta kostnaderna för en kommenderingsresa än enligt kollektivavtalet kan ingås. Om annat inte avtalats ska bestämmelserna i denna paragraf iakttas.

#### 8. Utlandsarbete

Vid arbete utomlands ska arbetstagaren med beaktande av helheten få kostnadsersättningarna åtminstone till ett belopp som motsvarar ersättningar i hemlandet. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska skriftligen avtala om ersättningar för de kostnader som uppstår under arbete utomlands innan arbetskommenderingen inleds.

### **18 § Dagliga resekostnader**

1. Arbetstagarens dagliga resor till och från arbetet ska ersättas till ett belopp som motsvarar avgiften inom kollektivtrafiken för en resa utanför 4 kilometers avstånd räknat från en avtalad 0-punkt. En motsvarande ersättning betalas till alla arbetstagare oberoende av deras hemvist.

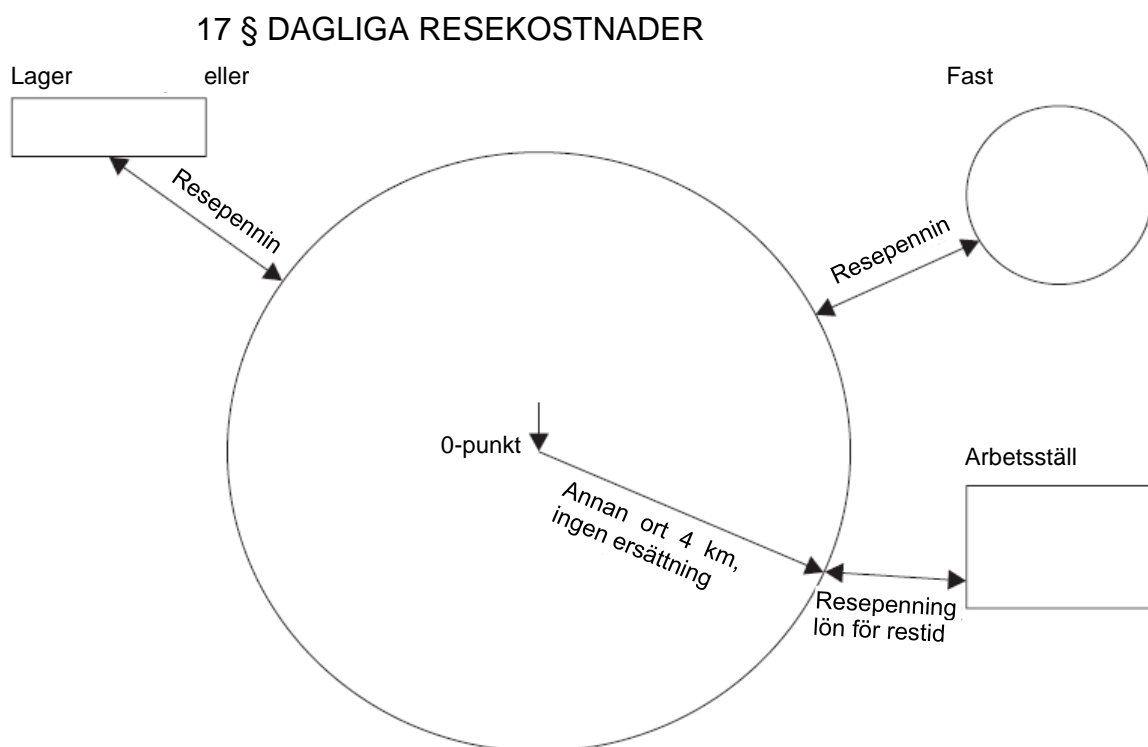
Arbetsgivaren betalar 11,12 €/h för restiden utanför ett avstånd på 4 km till arbetstagaren. I löneklass I bestäms dock storleken på arbetstagarens lön för restiden utifrån tabellönen och den personliga löneandelen så att den inte överskrider de nämnda ersättningarna för restimmarna.

2. På flyttbara arbetsställen där vält- och gjutasfalt används ska maskinenheten anses utgöra en 0-punkt och den är en anställningsplats. Maskinenheten på anställningsorten förblir utgångspunkten för beräkningen.

Arbetstagarens resa och ersättning för restiden betalas för en resa som är längre än 5 km, såsom det har konstaterats i punkt 1.

3. De nämnda ersättningar för restiden betalas inte om arbetstagaren arbetar på en fast maskinenhet, ett lager eller en reparationsverkstad.

4. Det går att ingå lokala avtal som avviker från bestämmelserna i denna paragraf.



### **19 § Förflyttning till ett annat arbete**

Om arbetstagaren på grund av att det bara finns lite arbete eller att arbetet har upphört samtycker till att förflyttas till annat yrkesarbete än sitt eget kan arbetsgivaren och arbetstagaren fr.o.m. början av den därpå följande lönebetalningsperioden avtala om lönen enligt det arbete som arbetstagaren utför.



## 20 § Lön för sjukdomstid

1. <sup>1)</sup>Arbetsgivaren ska som lön för sjukdomstid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta. Ersättningen betalas ut för arbetsdagarna under en period på högst:

Anställningen har före arbetsförmågan började fortgått utan avbrott:	Tidsperioden:
mindre än två veckor	–
minst 2 veckor men mindre än 3 år	28 kalenderdagar
3 år men mindre än 5 år	35 kalenderdagar
5 år men mindre än 10 år	42 kalenderdagar
10 år eller längre	56 kalenderdagar

Om arbetsförmågan har fortgått över karenstiden för sjukförsäkringen betalar arbetsgivaren en lön för sjukdomstiden även för väntedagen.

Den så kallade karensdagen slopas när arbetstagaren har

A) haft ett oavbrutet anställningsförhållande i minst ett år.

B) haft säsongartade arbeten i vägbelägningsbranschen hos samma arbetsgivare under på varandra följande arbetssäsonger under de tre senaste åren i form av över två månader långa anställningsförhållanden som sammanlagt utgör minst 12 månader. Arbetstagaren ska anmäla arbetsgivaren om kriterierna ovan uppfylls.

2. Avvikande från vad som sägs ovan ska en arbetstagare som på grund av ett olycksfall i arbetsgivarens tjänst är förhindrad från att arbeta få en lön för sjukdomstid oberoende av anställningsförhållandets längd fr.o.m. den första sjukdag som hade varit arbetstagarens arbetsdag.

3. Om det innan samma sjukdom återkommer har gått högst 30 dagar från den dag då sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid som senast betalades, ska betalningen av lönen för sjukdomstiden börja genast fr.o.m. den första hela dag som följer efter att sjukdomen har återkommit och som hade varit arbetstagarens arbetsdag om arbetstagarens avlönade period av arbetsförmåga inte tidigare har hunnit bli full.

<sup>1)</sup> Se förfarandeanvisningar.

I detta fall fortsätter arbetsgivaren med att betala lön för sjukdomstid till dess att den nämnda avlönade perioden har upphört. Den avlönade perioden behöver inte vara oavbruten om sjukdomen återkommer.

Om det räknat från den dag då sjukdagpenning eller lön för sjukdomstid som senast betalades varar mer än 30 dagar innan den samma sjukdomen återkommer ska man i fråga om utbetalningen av lönen för sjukdomstiden förfara som om det handlade om en ny sjukdom.

Avgörande om huruvida det handlar om samma eller ny sjukdom sker utifrån sjukförsäkringsbyråns beslut.

4. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, ska arbetstagaren få ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och ett akut vårdbehov ska bevisas med ett tandläkarintyg.

5. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller av annan grov oaktsamhet har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

6. Lönen för sjukdomstiden beräknas utifrån arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för den ordinarie arbetstiden under de tre senaste lönebetalningsperioderna.

7. Från lönen för sjukdomstiden avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukkassa som arbetsgivaren betalar garantiavgifter till eller enligt lagen om olycksfallsförsäkring, lagen om pension för arbetstagare, lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden eller trafikförsäkringslagen.

Om lönen för sjukdomstiden har betalats innan någon av de nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

8. Om det på arbetsplatsen finns en sjukkassa eller en försäkringskassa enligt sjukförsäkringslagen kan arbetsgivaren fullgöra sina skyldigheter enligt punkterna ovan så att kassan även betalar de bidrag som ska betalas vid sidan av

sjukförsäkringslagen som arbetsgivaren täcker med de garantiavgifter som denne betalar till kassan.

9. Om ett barn under tio år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid i denna paragraf. Förutsättningarna för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar, en utredning om frånvaron enligt kollektivavtalets bestämmelser om betalning av lön för sjukdomstid ges och att anställningsförhållandet har pågått minst två veckor. Det som anges ovan ska även tillämpas på ensamförsörjare och de barn till make/maka som bor i samma hushåll.

*Protokollsanteckning:*

*Med barn avses vid sidan av ett eget barn även barn till make/maka och barn som är placerade i familjen eller som familjen har vårdnaden om.*

*Protokollsanteckning:*

*Med make/maka avses äkta makar och sambon som lever i samma hushåll.*

Ersättning till följd av samma sjukdom betalas till bara en förälder.

På samma grunder betalas motsvarande ersättning till barnets far eller mor, om maken/makan till följd av att han eller hon till följd av sjukdom, på grund av en resa, arbete, studier eller deltagande i utbildning, boende på en annan ort eller annat motsvarande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och vården inte kan ordnas på annat sätt. Vid tillämpningen av det här momentet jämföras studier med förvärvsarbete.

10. Om arbetstagaren insjuknar eller olycksfallet sker under ett arbetsskift betalas lön för hela arbetsskiftet. Då beräknas lönen enligt 6 punkten i denna paragraf.

11. En arbetstagarare vars barn har en sjukdom eller ett handikapp som enligt statsrådets förordning och på medicinska grunder ska bedömas som svår respektive gravt har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i en sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004) om denne tillsammans med

arbetsgivaren har kommit överens om frånvaron i förväg. Med barn avses vid sidan av ett eget barn även barn till make/maka och barn som är placerade i familjen eller som familjen har vårdnaden om.

---

### **Anvisningar för förfarande vid utbetalning av lön för sjukdomstid**

1. Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkänner.

Arbetsoförmågan konstateras enligt 19 § i kollektivavtalet med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas i fall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten på intyget.

Arbetsoförmågan kan i fråga om kort sjukfrånvaro, typ förkylning, på högst 3 dygn bevisas med ett intyg av företagets företagshälsovårdare. Om det finns en motiverad anledning kan arbetsoförmågan även bevisas med ett intyg av en annan hälsovårdare.

Om sjukdomen återkommer ska intyget ges av samma hälsovårdare. Då ska särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.

### **2. Sjukfrånvaro med arbetstagarens anmälan**

I ett företag kan man lokalt komma överens om ett förfarande där arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant godkänner arbetstagarens anmälan som en utredning av arbetsoförmåga vid sjukfrånvaro på grund av sjukdom av influensatyp som varar högst tre dygn. Samtidigt kan man komma överens om

- formen och tidpunkten för anmälan, till vem anmälan görs och hur den registreras,
- begränsningar i fråga om hur många gånger sjukfrånvaron godkänns med arbetstagarens anmälan,
- att förutsättningen för att anmälan godkänns är att den görs omedelbart eller senast före arbetsskiftets början,
- arbetsgivarens rätt att alltid kräva ett läkarintyg.

*Tillämpningsanvisning:*

*Med tanke på ordnandet av arbetet ska arbetstagaren anmäla sin sjukdom genast då det är möjligt. Om arbetstagaren utan*

*motiverat skäl låter bli att lämna anmälan, behandlas frånvaron som olovlig frånvaro.*

*Om frånvaron som godkänts med arbetstagarens anmälan upprepas inom högst 30 dagar från den föregående godkända frånvaron, tillämpar man bestämmelser som gäller upprepad arbetsförmåga.*

*Genom avtal som avses här ska man endast avtala om en utredning av arbetsförmåga som man avtalar om lokalt i företaget. Med avtalspunkten eller tillämpningsanvisningen ingriper man inte i bestämmelser och vedertagna tolkningar om lön för sjukdomstid i kollektivavtalet.*

2. Om arbetsgivaren inte har ordnat företagshälsovård på miniminivå som förutsätts i lagen om företagshälsovård, räcker det att man lämnar en egen anmälan till arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant om kortvarig sjukfrånvaro som varar högst tre dygn. Efter att ha fått anmälan kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till läkarens mottagning. De kostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

3. Bestämmelser i punkt 1 och 2 tillämpas också på bestämmelser som gäller insjuknande av ett barn under 10 år.

#### Upprätthållande av arbetsförmåga och hantering av sjukfrånvaro

I företag kan man med hjälp av företagshälsovården komma överens om tillvägagångssätt med vilka arbetstagarnas hälsa och funktionsförmåga upprätthålls. Målet är att upprätthålla arbetsförmågan, främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron.

#### 3. Oklarheter i anknytning till läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när arbetstagaren har visat upp en godtagbar utredning om sin arbetsförmåga.

Om arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som arbetsgivaren visar upp har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för läkarintyget.

Okklarheterna i anknytning till läkarintyget utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

4. I första hand ska arbetstagarna anlita de tjänster som företagets företagshälsovård erbjuder.

Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagets företagshälsovårdsläkare.

Ett intyg över arbetsförmåga som skrivits ut av en annan läkare än företagshälsovårdsläkaren duger som grund för utbetalning av lön för sjukdomstid i fall arbetstagaren för arbetsgivaren lägger fram ett godtagbart skäl till att han eller hon anlitar en annan läkare.

*Protokollsanteckning:*

*Ett godtagbart skäl kan till exempel vara det långa avståndet mellan företagshälsovårdsenheten och arbetstagarens arbetsplats, hem eller vistelseort eller oskäligt lång väntan på en mottagningstid.*

5. Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna till att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet på ett korrekt sätt och för sin del sträva efter att förhindra missbruk.

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att ge arbetstagarna handledning i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lönen för sjukdomstid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare genast i samband med arbetsintroduktionen ges upplysning om och handledning i frågan.

Det ligger i både arbetsgivar- och arbetstagarans intresse att sjukfrånvaron blir så låg som möjligt. Det rekommenderas att de lokala parterna tillsammans följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron på arbetsplatsen och vid behov söker lösningar för att förhindra och minska frånvaron.

6. Ett klart missbruk utgör en grund för hävning av arbetsavtalet.

I fall löneförmånerna för sjukdomstid uppsåtligen missbrukas, betalas det naturligtvis ingen lön för sjukdomstid. Uppsåtligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet hävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

7. Om arbetstagaren insjuknar ska arbetsgivaren före arbetsskiftet inleds underrätta arbetsgivaren, om möjligt.

Arbetstagaren ska redan innan arbetsskiftet börjar underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande alltid när det med beaktande av omständigheterna är möjligt. Arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarna om förfaranden i anknytning till detta.

Det är viktigt att anmäla frånvaron i tid eftersom man på arbetsplatsen då känner till om någon eventuellt är frånvarande redan när arbetsskiftet börjar och man kan planera hur dagens arbete ska ordnas.

Om arbetstagaren uppsåtligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar, börjar skyldigheten att betala lön för sjukdomstid tidigast fr.o.m. den dag då anmälan har gjorts.

#### 8. Skador orsakade av fritidshobbyer

Återkommande skador, i synnerhet svåra sådana, som till exempel beror på idrott förorsakar ökade lönekostnader för sjukdomstid för arbetsgivaren och svårigheter i att etablera sig i arbetet för arbetstagaren.

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid vikten av att förhindra och minska på de nämnda problemen.

#### 9. Arbetsoförmåga på grund av arbete som utförts annanstans

Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta arbetsoförmåga på grund av ett olycksfall som beror på förvärvsarbete som utförts annanstans.

#### 10. Insatser för att förebygga sjukfrånvaro

Förbunden vill uppmärksamma de lokala parterna om vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro.

---



## 21 § Ersättning för läkarundersökningar

### *Läkarundersökningar*

1. Lagstadgade läkarundersökningar. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av de hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/94) och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om **unga arbetstagare (998/93)** och i **strålskyddslagen (529/91)**. Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i **hälsoskyddslagen (763/94)** som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

Arbetsgivaren ska även betala en ersättning för omedelbara resekostnader till en arbetstagare som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller som i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll. I fall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagpenning enligt kollektivavtalets bestämmelser.

I fall undersökningen sker under arbetstagarens fritid ska arbetstagaren få en ersättning på 15,00 euro för extra kostnader.

### 2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

#### *a) Grundläggande förutsättningar*

(gäller samtliga fall i punkt b)

1. Det ska vara frågan om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall som kräver att patienten snabbt får genomgå en läkarundersökning. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäligena resetider varade.

2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 förutsätts att arbetstagaren reserverar mottagningstid under arbetstid bara om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka).

Arbetstagaren ska lägga fram en pålitlig redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök i förväg. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denna informeras genast då det är möjligt.

4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.

5. I fall arbetstagaren betalas lön för sjukdomstid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för en läkarundersökning under en karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjukdomstid.

6. Om sjukdomen beror på ens egen grova oaktsamhet eller uppsåt, ersätts inte inkomstbortfallet.

#### *b) Särskilda förutsättningar*

Inkomstbortfallet ersätts:

##### 1. I fråga om ny eller återkommande sjukdom

För den tid som går åt till en sådan läkarundersökning i vilken arbetstagarens sjukdom fastställs.

För arbetsoförmåga som beror på läkarens undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn. När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

##### 2. I fråga om tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsatt att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.

När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren har blivit tvungen att söka läkarvård.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen genomförs för ordinerings av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tiden för läkarundersökning för att fastställa vården av annan tidigare diagnosticerad sjukdom bara om läkartjänster inte finns tillgängliga utanför arbetstiden.

### 3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökning eller en med dessa likställd undersökning som har direkt anknytning till en läkarundersökning som ska ersättas. Undersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av kontrollen. Inkomstbortfall för den tid som en separat laboratorie- eller röntgenundersökning eller en med dessa jämförbar undersökning varar ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att komma till den ovan nämnda undersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

### 4. Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen ska ersättas.

5. De ersättningar som nämns i denna paragraf betalas ut enligt samma lönegrunder som ersättningarna för sjukdomstiden.

## 22 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar arbetstagarna en grupplivförsäkring enligt ett avtal mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation.

## 23 § Semester

1. Arbetstagarens rätt till semester och längden på semestern samt hur semester ges bestäms utifrån semesterlagen.

Om en arbetstagare efter 1.4.1982 har arbetat i samma arbetsgivares tjänst under på varandra följande arbetssäsonger ska tiderna i på varandra följande anställningsförhållanden räknas ihop vid beräkning av semester, semesterlön och semesterersättning.

2. En arbetstagare i vägbelägningsbranschen som har arbetat i samma arbetsgivares tjänst mindre än sex månader utan avbrott ska få 14 procent och en arbetstagare som har arbetat minst sex månader 18,5 procent av lönen för tid i arbete eller av den lön som förfallit till betalning, höjningen för overtidsarbete och nödarbete inberäknade, fr.o.m. början av den

lönebetalningsperiod som följer efter att anställningsförhållandet har pågått sex månader.

Semesterpenning ackumuleras även på lön som betalats för sjuktid och vid olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar under semesterkvalifikationsåret, eller om arbetsförmågan fortsätter oavbruten efter att semesterkvalifikationsåret löpt ut, högst 75 arbetsdagar för sjukdomen eller olycksfallet i fråga.

Semesterpenning enligt föregående bestämmelse ackumuleras på lön för sjuktid eller olycksfall som betalats 1.9.2013 eller senare.

3. En arbetstagare som under sitt anställningsförhållande har arbetat mindre än 14 dagar är dock inte berättigad till semesterersättning om han eller hon själv avslutar sitt anställningsförhållande trots att arbetsgivaren fortfarande kan erbjuda honom eller henne arbete eller om arbetstagarens anställningsförhållande hävs enligt 43 § i arbetsavtalslagen.

4. Under familjeledigheterna (särskild moderskapsledighet, moderskapsledighet, faderskapsledighet eller föräldraledighet) intjänar arbetstagaren semester enligt semesterlagen från 1.4.2005. Semesterlönen och semesterpenningen för de semesterdagar som intjänats under denna tid bestäms enligt följande: för varje semesterdag som intjänats under familjeledigheten får arbetstagaren semesterpenning 12 gånger den genomsnittliga timförtjänsten enligt den ordinarie arbetstiden under tre föregående lönebetalningsperioder.

*Exempel: En arbetstagare som under en familjeledighet intjänar 2,5 semesterdagar per månad.  $2,5 \text{ semesterdagar} * 12 = \text{semesterpenningens belopp som intjänas under en månad.}$*

Om en full semesterkvalifikationsmånad innebär både arbetsdagar och familjeledighetsdagar ska arbetstagaren få en proportionell andel av den semesterpenning som intjänats utifrån familjeledigheten.

*Exempel: En arbetstagare som under familjeledigheten intjänar 2 semesterdagar per månad. En månad innebär 21 arbetsdagar, varav arbetstagaren har varit familjeledig i fem dagar. Semesterpenningen för denna månad blir:  $\text{två semesterdagar} * \text{den genomsnittliga timförtjänsten enligt den}$*

*ordinarie arbetstiden under tre föregående  
lönebetalningsperioder \* 12 \* 5/21 (23,8 %).*

## 5. Moderskaps- och faderskapsledighet

En arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått minst sex månader innan barnet föddes ska få skillnaden mellan arbetstagarens lön som räknas för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som ingår i en kalenderperiod på 56 (i fråga om moderskapsledigheten) och på sex vardagar och en moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller en ersättning enligt en annan jämförbar lag eller ett jämförbart avtal fr.o.m. dagen då moderskaps- eller faderskapsledigheten enligt 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen inleds.

Om en ny moderskapsledighet börjar under den föregående familjeledigheten så att arbetstagaren inte däremellan återvänder till arbetet, har arbetsgivaren inte den skyldighet att betala lön som avses i 1 mom. för den nya moderskapsledigheten.

Om arbetstagaren har arbetat i samma arbetsgivares tjänst under på varandra följande arbetssäsonger ska anställningsförhållandets längd beräknas genom att räkna ihop anställningsförhållandena under de på varandra följande arbetssäsongerna.

## 24 § Kläd- och matskjul

1. Arbetsgivaren ska förse varje permanent arbetsplats eller dess omgivning med ändamålsenliga skjul för måltider och förvaring av kläder och arbetsredskap. Skjulen ska vara försedda med vattentäta tak, dörrar med lås och väggar. Skjulen ska på arbetsgivarens bekostnad hållas rena och bevakade, om det finns bevakning på arbetsplatsen. Dessutom ska temperaturen i dem vara minst +15 °C under kalla och våta årstider. Skjulen ska också finnas på varje arbetsplatsens utläggningsställe eller i dess omgivning om det där arbetas under minst två arbetsdagar.

2. Arbetsgivaren ska förse varje arbetsplats med en vattenledning eller en vattenhink med kran så att arbetstagarna har tillgång till dricksvatten. Vattnet ska vara av ordentlig kvalitet. Det ska finnas engångsglas i närheten av vattenledningen eller kranen.

3. Arbetsgivaren ska förse de permanenta arbetsplatserna med behövliga tvättanordningar. Arbetstagaren ska få fem minuter för att tvätta sig innan arbetstiden tar slut. Arbetsgivaren ska ordna med toalettsaker så att arbetstagarna kan tvätta sig.

4. På en permanent arbetsplats ska arbetsgivaren försäkra arbetstagarnas kläder och arbetsredskap.

5. Arbetsgivarens arbetsredskap och förnödenheter ska föras till en plats som är reserverad för dem. Då är det arbetsgivaren som svarar för dem.

6. Arbetsgivaren ska också förse varje arbetsplats med utrustning för förstahjälpen.

## 25 § Övriga ersättningar

1. En arbetstagare som har arbetat i företagets tjänst i minst tre månader har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

2. Arbetsgivaren betalar till den arbetstagare som för första gången deltar i ett värnpliktsuppbåd för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Ersättning för uppbådsdagen betalas endast för den dag under vilken uppbådet hålls.

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

3. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för den tid som går åt till reservövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas. Bestämmelsen ska även tillämpas på de reservister som förordnats att delta i en befolkningsskyddsutbildning.

4. En arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått minst en månad har rätt att få sin nära anhörigs begravningsdag ledig om den infaller på en arbetsdag och få en ersättning som motsvarar hans eller hennes timlön för åtta timmar. Timlönen bestäms utifrån tidlörens tabellön i systemet med tidlön och utifrån produktionens tabellön jämte kompetenstillägg i systemet med produktionspremier.

*Protokollsanteckning:*

*Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar samt makens eller makans föräldrar.*

5. Om arbetstagarens glasögon bevisligen går sönder så att de är omöjliga att reparera eller annars tar skada i hans eller hennes

arbete ska arbetsgivaren ersätta de glasögon som har gått sönder eller svara för reparationskostnaderna.

För detta krävs dock att arbetstagarens anställningsförhållande har pågått minst sex veckor. Om arbetstagaren inte har använt den skyddsutrustning som arbetet eventuellt kräver ersätts glasögonen inte.

## 26 § Skyddsutrustning

Arbetsgivaren ska förse arbetstagaren med:

1. En overall eller en jacka och byxor eller annan skyddsutrustning samt skyddsskor som lämpar sig för arbetsuppgifterna. Arbetstagaren ska få skyddskläder och skyddsskor en gång per året om det inte på grund av omständigheterna eller användningsbehovet är motiverat med ett annat förfarande (t.ex. om skyddskläderna slits ut speciellt mycket eller lite eller om skyddsskor behövs bara sällan).

När arbetstagarna arbetar i kalla förhållanden ska arbetsgivaren ge en värmeskyddad overall eller jacka och byxor åt de arbetstagare som behöver dem. Arbetsgivaren får bedöma hurdana skyddskläder och skyddsskor som är lämpligast och hur de i praktiken delas ut till arbetstagarna. Skyddskläderna och skyddsskorna hör till arbetsgivarens egendom. När arbetstagaren får nya skyddskläder eller skyddsskor ska han eller hon ge de gamla tillbaka till arbetsgivaren. Likaså ska arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör ge sina skyddskläder och skyddsskor tillbaka till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren kan ingå lokala avtal med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsorganisationen om ett företagsspecifikt förfarande med vilket de arbetstagare som vill äga sina skyddsskor kan delta i anskaffningskostnaderna för skyddsskor.

2. En skyddshjälm och en mössa som passar under den, om det behövs med tanke på arbetarskyddet. Arbetstagaren ska sörja för att skyddshjälmen och mössan är i skick och överlämna de till arbetsgivaren efter att anställningsförhållandet har upphört.

3. Hörselskydd i bullriga arbeten.

4. En regnrock och regnbyxor om arbetstagaren måste arbeta i regn utan skyddstak eller annat skydd. Arbetstagaren ska ge regnkläderna tillbaka när anställningsförhållandet upphör.



5. Ett par handskar per två veckor åt de som utför emulsionssprutningsarbete och de arbetstagare som arbetar i produktionsarbete och behöver dem.

6. Den skyddsutrustning som arbetstagarna behöver vid behandling av amin åt de arbetstagare som deltar i behandlingen av aminen. Ansvaret för att föra utrustningen till förvaringsstället ligger hos arbetstagaren.

## **27 § Lokala avtal**

I de företag som hör till Asfaltförbundet i Finland rf kan även lokala avtal om avvikelser från kollektivavtalet ingås i frågor som särskilt nämns i kollektivavtalet antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. I frågor som berör arbetarskyddssamarbete företräds personalen i stället för av förtroendemannen av de företrädare för personalen som fastställs i arbetarskyddsavtalet.

Om ett ärende om vilket avtal ska ingås berör arbetstagarna i allmänhet ska arbetsgivaren ingå avtal med förtroendemannen. Om förtroendemannen inte avtalar om ärendet så att det berör alla arbetstagare som han eller hon företräder kan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetstagarna också direkt avtala om ärendet.

Avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och alla arbetstagare som förtroendemannen företräder.

Avtalet kan ingås för viss tid eller till att gälla tills vidare. Avtalet kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader om inte annat avtalats om uppsägningstiden. En förtroendeman som har rätt att ingå avtal eller en majoritet av de arbetstagare som denne företräder kan säga upp avtal som berör arbetstagarna i allmänhet.

De avtal som berör arbetstagarna i allmänhet ska alltid ingås skriftligen. Avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare ska alltid ingås skriftligen om någondera av avtalsparterna det kräver.

Avtal som har ingåtts skriftligen är delar av kollektivavtalet och de tillämpas även efter att giltighetstiden för kollektivavtalet i övrigt upphört.

## **28 § Ansvar för avtalet**

De undertecknande parterna svarar inte för sådana brott mot detta avtal som de inte som organisationer har förorsakat men är dock

förpliktigade att se till att deras medlemsföreningar och arbetsgivare och arbetstagare som berörs av avtalet undviker stridsåtgärder och inte heller i övrigt bryter mot kollektivavtalet.

### **29 § Avgörande av konflikter**

1. Meningsskiljaktigheter som föranleds av prissättningar enligt detta avtal eller deras tolkningar ska omedelbart underställas en prissättningskommitté som arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna har bildat. Om prissättningskommittén inte når enighet ska ärendet lämnas över till arbetsdomstolen för avgörande. Om ärendet inte hör till de frågor som ska behandlas i arbetsdomstolen ska det lämnas över till en skiljedomstol för behandling. Vid behandlingen ska lagen om skiljeförfarande iakttas.

2. En arbetstagarorganisation har rätt att utan ett särskilt bemyndigande föra en arbetstagares talan om brott mot avtalet och prissättningen som samtidigt också kan gälla en ersättning.

### **30 § Avtalets giltighetstid**

Kollektivavtalet för asfaltbranschen gäller fr.o.m. 1.3.2017. Avtalsperioden upphör 28.2.2018.

### **31 § Avtalsexemplar**

Detta avtal har gjorts upp i två identiska exemplar varav båda avtalsparter har fått var sitt exemplar.

Helsingfors den 9 februari 2017.

**INFRA RF**

Nina Lindström

Paavo Syrjö

**BYGGNADSFÖRBUNDET RF**

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

## UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

### KOLLEKTIVAVTALET FÖR ASFALTBRANSCHEN

Tid 9.2.2017  
Plats Helsingfors  
Närvarande från *INFRA rf*  
Nina Lindström  
Paavo Syrjö  
Mika Kortene  
Tiina Olin  
  
Från *Byggnadsförbundet rf*  
Matti Harjuniemi  
Kyösti Suokas  
Lauri Haikola

#### 1

##### **Nytt kollektivavtal och ny avtalsperiod**

Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf har avtalat om förbättring av konkurrenskraften och sysselsättningen inom byggbranschen. Giltighetstiden för kollektivavtalen för byggbranschen förlängs med 12 månader så att de nya kollektivavtalen träder i kraft 1.3.2017 och utgår 28.2.2018.

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf är överens om att giltighetstiden för kollektivavtalet för asfaltbranschen förlängs med ett år för tiden 1.3.2017–28.2.2018.

#### 2

##### **Löneförhöjningar**

Kollektivavtalet 1.3.2017–28.2.2018 innehåller ingen allmän förhöjning. Tilläggen som betalas i pengar enligt kollektivavtalet förblir oförändrade.

### 3

## **Gemensamma ändringar som gäller hela byggbranschen**

### **Lokala avtal om arbetsprövning**

I byggbranschen kan man lokalt tillsammans med förtroendemannen avtala om det förfarande som ska tillämpas vid företaget i fråga om arbetsprövning för en person som kommer till branschen för första gången. Detta företagsspecifika avtal är i kraft till och med slutet av kollektivavtalsperioden.

I det företagsspecifika avtalet ska man komma överens om följande villkor:

- Avtalet om arbetsprövning med arbetstagaren som deltar i arbetsprövningen ingår för sex månader. Under denna tid kan båda parter häva avtalet om arbetsprövning på samma sätt som ett arbetsavtal med provtid.
- Under arbetsprövningen kan man komma överens om att arbetstagarens timlön avviker från den kollektivavtalsenliga tidlönen, dock så att den är minst 6,00 euro per timme. Utöver timlönen betalas de tillägg som fastställts i kollektivavtalet på vanligt sätt enligt kollektivavtalet.
- Samtidigt som man inom företaget mellan arbetsgivaren och förtroendemannen avtalar om det företagsspecifika förfarandet för arbetsprövning, utses även en yrkesman som har till uppgift att handleda arbetstagaren som deltar i arbetsprövningen och ge honom eller henne introduktion i arbetet. Samtidigt avtalar man om hur handledningen och introduktionen i arbetet ska genomföras.

### **Lokala avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning**

I byggbranschen kan man med en arbetstagare eller en grupp arbetstagare avtala om en produktivitetshöjande och sporrande lönesättning. I avtalet kan man bland annat komma överens om följande:

- Den målsatta tidtabellen för arbetet som avtalet gäller
- Arbetstidsarrangemang för arbetet
  - För att öka flexibiliteten och produktiviteten i arbetet kan en söckenhelg som infaller mitt i veckan vara en arbetsdag. En söckenhelg som inte är en ledig dag ersätts med ledighet eller i pengar i enlighet med arbetstidslagen och ingen separat söckenhelg ersättning betalas ut.

- I ett avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning kan man komma överens om sådan flexibel arbetstid som kollektivavtalet och arbetstidslagen tillåter.
- Den kvalitet som det förutsätts att arbetets slutresultat håller
- Mängd och kvalitet på det material som ska användas i arbetet
- Arvodets storlek och hur ovan nämnda arbeten inverkar på arvodets storlek
- Tidpunkt då arvodet betalas
- Garantilön som betalas också i fall att avtalade mål eller arbetet inte blir klart av en anledning som inte beror på arbetstagaren eller arbetstagarna.

Parterna i kollektivavtalet för byggbranschen är beredda att förbättra produktiviteten i branschen genom gemensamma åtgärder, till exempel genom gemensamma utbildningstillfällen, med instruktioner för användningen av produktivitetshöjande och sporrande lönesystem samt flexibel arbetstid.

INFRA rf och Byggnadsförbundet rf är överens om att avtalet om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning ska vara plats- och/eller ställningsspecifikt. Garantilönen som fastställts i avtalet ska som minst motsvara tabellönen enligt löneklassen i systemet med produktionspremier eller tidlön plus antingen garantiproduktionen eller den personliga löneandelen beroende på lönesystemet.

### **Förenkling av kortvärlden**

Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf tillsätter en arbetsgrupp vars uppgift är att sammanslå Valttikortet och Byggnadsförbundet rf:s medlemskort så att alla som är medlemmar i Byggnadsförbundets automatiskt finns i Valttikortets databas. Med Valtti- och medlemskortet kan man automatiskt överföra uppgifter till inkomstregistret som håller på att utvecklas och de dokument som arbetslöshetskassan kräver skulle finnas tillgängligt automatiskt.

Bygginstrin RT rf och Byggnadsförbundet rf samarbetar så att det blir lättare att upprätthålla olika behörigheter i kompetensregistret och så att den utbildning som behörigheterna kräver också blir mer rationell.

## 4

### **Gamla bestämmelser**

Parterna avtalar om att följande bestämmelser från det gamla underteckningsprotokollet kvarstår:

#### **Passerkontroll och -uppföljning**

Parterna har kommit överens om att det gemensamma ställningstagandet nedan om passerkontroll och -uppföljning skrivs in i underteckningsprotokollet för kollektivavtalen. Parterna har samtidigt kommit överens om att parterna vid brott mot ställningstagandet inte har möjlighet att kräva påföljd i form av plikt. Genom ställningstagandet ingriper man inte i arbetsgivarnas och arbetstagarnas övriga rättigheter eller skyldigheter.

Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf konstaterar följande:

Arbetsgivaren och den huvudsakliga genomföraren har en lagstadgad skyldighet att samla in, förfoga över och meddela de uppgifter Skatteförvaltningen förutsätter. Skatteförvaltningen rekommenderar även att man meddelar arbetstagarnas timuppgifter. Arbetsgivaren eller den huvudsakliga genomföraren behöver inte ett separat tillstånd från arbetstagaren eller dennes arbetsgivare för att få samla in eller överlåta uppgifterna. Den huvudsakliga genomföraren ska se till att den insamlade informationen endast hanteras av personer som har det som arbetsuppgift.

Den huvudsakliga genomföraren kan överlåta information om den elektroniska passerkontrollen eller -uppföljningen till arbetsplatsens under- och sidoentreprenörer till de delar som rör deras arbetskraft på arbetsplatsen. Uppgifterna som överlåts kan till exempel bestå av arbetstagarens namn, arbetsgivare samt tidpunkten för när arbetet inleds och avslutas varje dag. Den huvudsakliga genomförarens förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och kontaktmän har rätt att få motsvarande uppgifter om deras verksamhetsområdes entreprenörer, företag som hyr ut arbetskraft samt deras personal.

Teknisk tillsyn, såsom passerkontroll och -uppföljning omfattas av det samarbetsförfarande som avses i samarbetslagen och när den införs ska lagen följas. När det i samband med den tekniska tillsynen samlas in information om arbetstagarna ska

man under samarbetsförhandlingarna även ta upp principer och praxis för insamlingen.

Avtalsparterna rekommenderar att principerna för passerkontroll och -uppföljning även ska diskuteras vid sådana företag som på grund av sin storlek inte omfattas av tillämpningsområdet för samarbetslagen.

En personförteckning för arbetsplatsen, informationen om personerna på arbetsplatsen som anmälan till Skatteförvaltningen förutsätter och ett eventuellt elektroniskt system behövs för tillsynen när personer anländer till och lämnar arbetsplatsen. Behovet av tillsyn av det som sker inne på arbetsplatsen eller annan tillsyn ska övervägas separat. Arbetstagarna har en skyldighet att registrera sig i det elektroniska systemet för passerkontroll eller -uppföljning när de anländer till och lämnar arbetsplatsen. Systemet för passerkontroll eller -uppföljning ska alltid vara i användning när det utförs arbete på arbetsplatsen, även på kvällar och veckoslut. För uppgifterna som samlas in till Skatteförvaltningen är det inte nödvändigt att registrera pauser som hålls under arbetsdagen.

Om det elektroniska systemet för passerkontroll eller -uppföljning förutsätter införskaffning av personlig utrustning ska arbetsgivaren stå för de extra kostnader det medför.

Enbart passerkontrollinformation som sådan kan inte användas som grund för lönebetalningen. Parterna rekommenderar att företaget i förväg behandlar användningen av passerkontroll för uppföljningen av arbetstiden och kommer överens om hur man går till väga vid eventuellt överskridande och underskridande av arbetstiden.

### **Arbetstider som avviker från det normala**

I arbetsavtal för arbetstagare som arbetar för företag som verkar i branschen fastställs arbetsdagarna och arbetstimmarna så att arbetstagaren i förväg känner till arbetsdagarna och arbetstiderna för pågående och följande lönebetalningsperiod.

#### *Protokollsanteckning:*

*Avsikten med denna bestämmelse är att trygga arbetstagarens möjlighet att omfattas av utkomstskydd för arbetslösa. Den gäller inte pensionärer, studerande och andra i motsvarande ställning som av egen vilja arbetar sporadiskt. Bestämmelsen tillämpas inte heller i situationer där det på grund av arbetets natur (t.ex. vägunderhåll) är omöjligt att fastställa dagliga*

*arbetstimmar eller om man på grund av förändrade förhållanden inte kan arbeta (t.ex. på grund av vädret). Det går att flytta arbetstiden enligt bestämmelserna om det. Denna bestämmelse tillämpas även på uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs närmare i arbetsavtalslagen.*

### **Vård av sjukt barn och frånvaro som godkänts av arbetsgivaren efter anmälan från arbetstagaren**

Parterna rekommenderar att man i företaget lokalt kommer överens om ett förfarande där arbetsgivaren eller hans eller hennes företrädare godkänner en anmälan från arbetstagaren som utredning över arbetsoförmåga vid sjukfrånvaro av influensatyp som varar i högst tre dygn. Parterna rekommenderar vidare att man i detta lokala avtal inkluderar förfaringssätt för frånvaro på grund av tillfällig vård av barn.

#### *Protokollsanteckning:*

*Parterna är överens om att det när man kommer överens om arbetstagarens anmälningsförfarande är möjligt att avtala om olika villkor som avses i kollektivavtalet om frånvaro på grund av arbetstagarens egen sjukdom och ett barns sjukdom (t.ex. anmälnans form, vem anmälan görs till, mängden frånvaro, hur snart anmälan ska göras och krav på läkarintyg).*

### **Avvärjande av bländningsrisk**

Arbetsgivaren skaffar optiskt slipade skyddsglasögon som avvärjer bländning till dem som behöver det i sitt arbete, om inte bländningsrisken kan avvärjas på annat sätt (t.ex. genom att lägga på bländningsskyddsfilm på arbetsmaskinerna).

### **Årligt utvecklingssamtal**

Förbunden rekommenderar att företaget håller utvecklingssamtal en gång om året. I företagen kommer man överens om innehållet i utvecklingssamtalet (utvecklingssamtal hålls mellan arbetsgivaren och den anställda och är regelbundet återkommande samtal om den anställdes arbete, arbetssituation, kunnande, ork o.d.).

### **Rekommendationer för Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna**



Inom alla kollektivavtalsbranscher godkänner man att man följer den senaste rekommendationen för Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna som centralorganisationerna har undertecknat.

### **Uppsägning och permittering av vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig**

Skyldigheten att erbjuda arbete vid uppsägning och permittering av företagets vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig fastställs enligt de avtalade bestämmelserna om uppsägning och permittering så att man undersöker om det finns möjlighet att erbjuda dem arbete inom pendlingsregionen. Det ges en skriftlig utredning av undersökningen. För bestämmelsen av detta förfarande iakttas bestämmelserna i 7 § i avtalet om uppsägning och permittering i asfaltbranschen.

### **Praktikanter och studerande**

Den anvisning om utbildnings- och praktikantplatser som parterna undertecknade 26.3.2009 förnyas att gälla under det nu avtalade kollektivavtalets giltighetstid.

### **Särskild lönedel till arbetstagare med kortare arbetstid**

Till arbetstagare vars ordinarie arbetstid är under 40 men minst 24 timmar per vecka och som inte på grund av sin kortare arbetstid omfattas av systemet med arbetstidsförkortning betalas från och med 1.9.2014 en ersättning för arbetstidsförkortning på samma sätt som till arbetstagare som omfattas av systemet med arbetstidsförkortning.

Den särskilda lönedelen betalas inte t.ex. i skiftarbete där arbetstidsförkortningen har beaktats på annat sätt.

Om en arbetstagare vars ordinarie arbetstid är under 40 men minst 24 timmar per vecka när denna bestämmelse är i kraft övergår till en ordinarie arbetstid på 40 timmar och därmed samtidigt omfattas av systemet med arbetstidsförkortning och får ersättning för arbetstidsförkortning, upphör utbetalningen av den särskilda lönedelen som avses här.

#### *Protokollsanteckning:*

*Syftet med denna regel är att hindra arbetstidsförkortning i syfte att arbetstagaren blir utan ersättning för arbetstidsförkortning och arbetstidsförkortningsdagar.*

*Parterna anser det osannolikt att man avtalar om en ordinarie arbetstid per vecka på mindre än åtminstone 24 timmar enbart för att undvika att betala ersättning för arbetstidsförkortning. Ändringen syftar inte till att öka kostnaderna för verkligt deltidarbete.*

En arbetstagare som övergår från heltidsarbete till deltidarbete och som i samband med att deltidarbetet infördes ersattes för arbetstidsförkortning enligt den nya arbetstiden har inte rätt till den nya procentbaserade ersättningen.

Helsingfors, 9.2.2017

Paavo Syrjö  
INFRA rf

Nina Lindström

Matti Harjuniemi

Kyösti Suokas

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

## ARBETSTIDSBESTÄMMELSER AV FÖRSÖKSKARAKTÄR

Arbetsgivaren och arbetstagarna vid företag som är medlemmar i Asfaltförbundet kan lokalt avtala om att frångå bestämmelserna i kollektivavtalet enligt arbetstidsbestämmelserna nedan.

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

2. Genom lokala avtal kan den ordinarie arbetstiden utan hinder av bestämmelserna i 1 § även ordnas så att den under fyra veckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan härvid uppgå till högst 50 timmar per vecka och högst 10 timmar per dag.

3. Ett arbetstidsschema görs upp för högst fyra veckor på förhand. Av arbetstidsschemat ska framgå när arbetet börjar och slutar, mat- och vilopauser samt lediga dagar.

4. När man lokalt avtalar om ett arbetstidsförsök som definieras här ska man samtidigt fastställa de situationer då det är möjligt att ändra arbetstidsschemat. Samtidigt ska man komma överens om vilka regler som gäller då arbetstidsschemat ändras. När ärendet har behandlats mellan parterna kan man gå till väga enligt punkt 5 om det blir aktuellt att ändra arbetstidsschemat.

5. Grundade ändringar av arbetstidsschemat (t.ex. p.g.a. krav från beställaren) meddelas arbetstagaren i så god tid som möjligt dock senast en arbetsdag före ändringen.

Parterna kan avtala om att ändra arbetstidsschemat.

6. När man lokalt har kommit överens om att ordna arbetstiden enligt detta försök bestäms lediga dagar enligt arbetstidsschemat. Då ska man när arbetstidsschemat görs upp sträva efter att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag. Om det är möjligt bör denna dag vara lördag.

7. Övertidsarbete är det arbete som överskrider det antal arbetstimmar som i arbetstidsschemat har fastställts som den ordinarie arbetsiden för varje arbetsvecka.

För de första åtta (8) övertidstimmarna under en arbetsvecka betalas lönen förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent.

Om tidsperioden har avbrutits på grund av att arbetstagaren inte har kunnat vara i arbete på grund av semester, sjukdom eller annan godtagbar anledning, räknar man hur många timmar arbetstagaren under varje genomförd arbetsdag har arbetat över arbetstiden enligt arbetstidsschemat. För de övertidstimmar som överskrider arbetstiden som fastställts i arbetstidsschemat betalas övertidsersättning enligt vad som fastställts ovan.

För söndagsarbete ska en lön förhöjd med 100 % betalas enligt 18 § i arbetstidslagen.

8. Om utjämningsledighet ges samtidigt till alla arbetstagare i företaget eller i en enhet, ett arbetsställe eller en arbetsgrupp inom företaget, anses varje arbetstagare ha fått denna ledighet, oaktat eventuell annan frånvaroorsak.

9. Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör under utjämningsperioden, uträknas, då anställningsförhållandet upphör, hur många timmar per vecka den genomsnittliga arbetstiden är längre än den kollektivavtalsbaserade ordinarie arbetstiden och för de timmar som överstiger detta timantal utbetalas en särskild ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

10. När ackumuleringen av arbetstidsförkortningsledighet räknas ut räknas utöver arbetade dagar s.k. utjämningsdagar under utjämningsperioden som utförda arbetsdagar.

11. Arbetet kan också ordnas i två skift.

12. För övriga avtal, liksom för arbetstidsarrangemang som avtalats med stöd av övriga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet om lokala avtal.

13. Om en enskild arbetstagare av grundad anledning, som bl.a. kan bero på vård av barn, står utanför försöket, tillämpas arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet på honom eller henne. Arbetstagaren får härvid inte permitteras eller sägas upp på grund av att han eller hon vägrat delta i arbetstidsförsöket. Avsikten är härmed inte att begränsa arbetsgivarens rätt att enligt lagen och RISS permittera och säga upp arbetstagare.

14. Förbunden utreder sinsemellan omedelbart alla fall av påstått missbruk av flexibel arbetstid.



## **FÖRKORTNING AV ARBETSTID I VÄGBELÄGGNINGSBRANSCHEN**

Asfaltförbundet i Finland och Byggnadsförbundet har i fråga om en förkortning av arbetstiden i vägbeläggningsbranschen avtalat om följande:

### **1. Tillämpningsområde**

Dessa bestämmelser ska tillämpas på de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka.

Dessutom krävs det att den årliga arbetstiden i övrigt bara förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdag, första maj samt lördagen efter jul och lördagen efter påsk.

Från arbetstidsförkortningen enligt detta avtal avdras semesterarrangemang längre än den lagstadgade årliga semestern samt årligen regelbundet återkommande extra fridagar tills att den sammanlagda förkortade arbetstiden från 1988 och framåt är längre än dessa ledigheter.

### **2. Längden på en förkortning av arbetstiden**

Förkortningsledigheten räknas så att 18 utförda arbetsdagar ger en ledig dag. Längden på en arbetstidsförkortning är högst 12 dagar.

### **3. Beviljande av arbetstidsförkortningsledighet**

Arbetstidsförkortningsledigheten ges i form av hela lediga dagar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Arbetsgivaren kan inte bestämma att förkortningsledigheten ska tas under en permittering eller på semester. I fråga om säsongartade arbeten kan arbetsgivaren inte bestämma att förkortningsledigheter som tjänats in före den 30 september ska tas ut efter arbetssäsongens slut, om inte annat avtalats lokalt.

### 3.1. Säsongartade arbeten

De arbetstagare som inte på grund av ett säsongartat arbete som utförs under produktionssäsongen tar ut sin semester under semesterperioden ska få förkortningsledighet så att de mellan den 15 juni och 30 september får en ledig period på minst sju dagar (som innebär fem förkortningsdagar), i vilka även lördagar, söndagar och söckenhelger ingår.

De resterande sju förkortningsdagarna ska beviljas mellan den första oktober och den 30 april på ett sätt som arbetsgivaren beslutar antingen som enstaka dagar eller så att de bildar en period på flera dagar. De lediga dagarna ska dock ges så att minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.10 och 31.12 och minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.1 och 30.4.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att ledighet ges på ett sätt som avviker från det som sägs ovan. Avtalet ska då ingås skriftligt.

### 3.2. Övriga arbeten

I fråga om de arbetstagare som enligt semesterlagens bestämmelser tar sina semestrar under den semesterperiod som avses i semesterlagen kan arbetstiden förkortas genom att förkortningsledigheten (12 förkortningsdagar) ges mellan 1.10 och 30.4.

Förkortningsledigheten ska ges på det sätt som arbetsgivaren bestämmer antingen som enstaka lediga dagar eller i perioder på flera dagar, dock så att arbetstagaren ges en ledig period på minst sju dagar (varav fem är förkortningsdagar) i vilken även lördagar, söndagar och söckenhelger ingår. De resterande sju lediga dagarna ska ges så att minst två lediga dagar är förlagda mellan 1.10 och 31.12 och minst två lediga dagar mellan 1.1 och 30.4.

*Tolkningsanvisning:*

*Enligt punkt 3.2 "Övriga arbeten" i avtalet om förkortning av arbetstid i vägbelägningsbranschen kan arbetsgivaren och arbetstagaren fritt avtala om att tre dagar som förkortar arbetstiden kan tas ut även utanför tiden mellan 1.10 och 30.4.*

### 3.3. Informering och flyttning

Arbetsgivaren ska informera om tidpunkten för de lediga dagarna minst två veckor innan ledigheten börjar.

Om det efter att arbetsgivaren har anmält tidpunkten för ledigheten framgår att beviljandet av ledigheten på den anmälda

tidpunkten på grund av skäl som inte beror på arbetsgivaren kunde skjuta upp den planerade tidpunkten för slutförandet av arbetet kan arbetsgivaren flytta ledigheten genom att meddela om flyttningen senast två dagar innan ledigheten ska börja.

Ledigheten kan flyttas med högst två veckor. Det går att ingå lokala avtal om flyttning av förkortningsdagar som tas ut mellan den 15.6 och 30.9.

De fridagar som beviljas på basis av detta avtal och som annars skulle ha varit arbetsdagar räknas som arbetsdagar som berättigar till semester.

#### **4. Ersättning för inkomstbortfall**

Som ersättning för inkomstbortfall ska arbetstagaren betalas en höjning för övertids- eller nödarbete av lönen för tiden i arbetet eller av den lön som förfallit till betalning, inklusive en ersättning för förkortning på 0,5 %, oberoende av anställningsförhållandets längd.

Ersättningen för förkortningen betalas arbetstagaren kvartalsvis i samband med löneutbetalningen under den lönebetalningsperiod som följer efter att kvartalet löpt ut och ett nytt inletts. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör under ett pågående kvartal får han eller hon ersättningen för förkortningen i samband med slutlönen.

Av ersättningen för förkortningen betalas en semesterlön och -ersättning enligt 23 § i kollektivavtalet.

#### **5. Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft genom att det undertecknas. Det tidigare kollektivavtalet ändrades inte genom detta avtal annat än genom att föråldrade textdelar ströks och att punkterna om ackumulationen flyttades från en fotnot till 2 kap. samt den del som gäller förflyttning till 3.3.

Helsingfors den 14 mars 2008

**Byggnadsförbundet rf    Infra rf            Asfaltförbundet            i**  
**Finland rf**



## **AVTAL OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING I ASFALTBRANSCHEN**

De undertecknande förbunden har avtalat om att anställningsskyddet för arbetstagare i asfaltbranschen och förfaranden i anknytning till det bestäms utifrån arbetsavtalslag som ska iakttas som en del av detta avtal, dock med vissa undantag. Dessutom avviker 5 § i avtalet från det som i lagen om samarbete inom företag föreskrivs om frågor som omfattas av samarbetsförfarandet och om de ärenden som enligt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § omfattas av anmälningsskyldigheten enligt arbetsavtalslagen.

I 2 § 2, 3 och 4 punkterna, 3 § 2 punkten, 5 § 2 punkten, 6 § 2 punkten och 8 § i avtalet finns bestämmelser som bara gäller arbetstagare i säsongartade arbeten. Med arbetstagare i säsongartat arbete avses arbetstagare som inleder sitt årliga arbete i ett företags tjänst i asfaltbranschen på våren när beläggningssäsongen inleds och slutar det efter att beläggningssäsongen har avslutats.

### **1 § Prövotid**

Längden på en prövotid vid anställningar som gäller tills vidare eller vid visstidsanställningar på minst sex månader är högst 3 månader, om arbetsgivaren inte ordnar arbetstagaren utbildning som avses i 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. I en visstidsanställning som är kortare än sex månader får prövotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

Prövotid kan inte tillämpas på arbetstagare som inom fem år återvänder i sin tidigare arbetsgivares tjänst i uppgifter som motsvarar hans eller hennes tidigare uppgifter.

### **2 § Permittering**

1. Tidpunkten för en permittering kan kopplas ihop med att ett visst arbete blir klart eller att en arbetsperiod avslutas. Arbetsgivaren eller dess företrädare ska genom att diskutera ta reda på den förväntade längden på arbetsperioden, om tidpunkten

för inledandet av permitteringen baserar sig på en avslutad arbetsperiod.

2. I säsongartat arbete finns det ingen anmälningstid för permittering om permitteringen inleds på grund av att arbetsperioden avslutas.

3. I säsongartat arbete ska arbetsgivaren i fråga om permitteringar under en pågående beläggningsperiod anmäla om permitteringen i god tid, dock senast två dagar innan permitteringen inleds om permitteringen varar högst två veckor.

4. I säsongartat arbete kan permitteringen i ett sträck pågå 20 månader innan arbetstagaren, då han eller hon säger upp sig, är berättigad till en lön för uppsägningstid enligt arbetsavtalslagen utifrån bestämmelserna i detta avtal.

5. Arbetsgivaren kan återkalla anmälan om permittering eller en gång flytta verkställandet av permitteringen utan att behöva iaktta en ny anmälningstid för permitteringen. Anmälan om återkallandet eller flyttningen ska göras senast den föregående arbetsdagen innan den dagen då arbetet ska avslutas.

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om tillfälligt arbete under permitteringen. Då kan permitteringen fortsätta omedelbart efter att arbetet har utförts utan att någon separat tid för anmälan om permittering behövs.

7. Det går att ingå avtal om permitteringar som gäller ett företag eller en del av ett företag om bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet iakttas. Genom sådana avtal är det möjligt att avvika från bestämmelserna om permitteringar i arbetsavtalslagen och detta avtal i fråga om sådana permitteringar som sker på arbetsgivarens initiativ.

### **3 § Uppsägning**

1. Uppsägningstiden för en arbetstagare är fem dagar.

2. När en arbetsgivare säger upp en arbetstagare som utför säsongartat arbete ska arbetsgivaren iaktta minst följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått utan avbrott	uppsägningstiden
högst 5 år	2 veckor
över 5 men högst 15 år	4 veckor
över 15 år	10 veckor



3. När en arbetsgivare säger upp en arbetstagare som utför annat än säsongartat arbete ska arbetsgivaren iaktta minst följande uppsägningstider:

Anställningsförhållandet har pågått utan avbrott	uppsägningstiden
högst 2 år	2 veckor
över 2 men högst 4 år	4 veckor
över 4 men högst 8 år	8 veckor
över 8 men högst 12 år	12 veckor
över 12 år	16 viikko

4. Att arbetsavtalet upphör att gälla kan kopplas ihop med att ett visst arbete blir färdigt eller att arbetsperioden avslutas. En sådan här anmälan om uppsägning ska ges så att tiden mellan tidpunkten för uppsägningen och den tidpunkt när anställningsförhållandet upphör som minst motsvarar uppsägningstiden. Att anställningsförhållandet upphör ska preciseras senast den föregående arbetsdagen innan anställningsförhållandet upphör.

5. Det går att avtala om återkallandet av en anmälan om uppsägning eller en flyttning av verkställigheten av uppsägningen om kollektivavtalets bestämmelser om lokala avtal iakttas.

#### **4 § Avtal i anknytning till minskning av personal**

1. När det är fråga om ett växlande behov av arbetskraft som är vanligt i branschen omfattas inte de permitteringar eller uppsägningar som verkställs av produktionsmässiga och ekonomiska skäl av förhandlingsskyldigheten enligt lagen om samarbete inom företag eller upplysningsplikten i 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Då ska arbetsgivaren i samband med att denna ger en anmälan om permittering eller uppsägning reda ut grunderna och konsekvenserna för och alternativ till åtgärden för arbetstagaren. Åtgärden ska så snart som möjligt anmälas till en förtroendemän som företräder arbetstagaren.

2. Lagen om samarbete inom företag och arbetsavtalslagens 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § ska däremot tillämpas på ett beslut som avviker från företagets sedvanliga verksamhet och som i regel har konsekvenser för personalen på flera arbetsställen.



## **5 § Skyldighet att erbjuda arbete under anställning**

1. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en arbetstagare i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare (även åt en permitterad arbetstagare) begränsar sig till arbetsställen där arbetstagaren kan, med beaktande av vanliga arbetsresor på orten, dagligen gå till arbete från hans eller hennes stadigvarande bostad.

Skyldigheten att erbjuda arbete omfattar även arbete till vilket arbetstagaren med beaktande av hans eller hennes yrkesskicklighet, arbetserfarenhet och -förmåga kan utbildas genom arrangemang som är vanliga i asfaltbranschen och i förhållande till företagets storlek och som arbetsgivaren efter att utbildningen avslutats kan erbjuda.

2. I fråga om arbetstagare som arbetar i säsongartat arbete vid flyttbara maskinenheter och i utläggningsgrupper i närheten av dem gäller skyldigheten att erbjuda arbete enligt punkt 1 sådant arbete som utförs vid maskinenheten i fråga eller en ersättande maskinenhet.

## **6 § Återanställning**

1. Tidsfristen enligt 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen ska med avvikelse från lagen räknas fr.o.m. att arbetet avslutades. Skyldigheten att förfråga och återanställa arbetstagaren inom denna tidsfrist omfattar de arbetstagare vars stadigvarande bostad ligger på ett avstånd som avses i 5 §.

2. I ett säsongartat arbete omfattar återanställningsskyldigheten de arbetstagare som är arbetssökanden vid en Arbetskraftsbyrå inom den pendlingsregion där en maskinenhet eller en ersättande maskinenhet som avses i 5 § 2 punkten ligger.

## **7 § Påföljder för felaktigt förfarande**

I fall kollektivavtalets bestämmelser om förfaranden inte iakttas leder det inte till den plikt som avses i kollektivavtalslagen. Arbetsgivaren kan inte heller dömas till att betala plikt på grund av sådana brott mot förpliktelser som kan leda till skadestånd, ersättning eller gottgörelse.

## **8 § Semester i säsongartat arbete**

1. Arbetstagaren har rätt att om han eller hon så vill med sin arbetsgivare avtala om möjligheten att ta ut semester innan permitteringen börjar. Då betalas semesterlönen senast den normala lönebetalningsdagen efter att semestern inletts.

2. Arbetstagaren ska anmäla arbetsgivaren om att han eller hon avser ta ut semester i tillräckligt god tid innan arbetet avslutas.

## **9 § Avtalets giltighet**

1. Bestämmelserna i detta avtal träder i kraft 20.3.2014.

2. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

**ASFALTFÖRBUNDET I FINLAND RF**

**BYGGNADSFÖRBUNDET RF**

## KOLLEKTIVAVTAL OM LÖNER FÖR VÄGMARKERARE

De undertecknade kollektivavtalsparterna har avtalat följande om arbetslöner för vägmarkerare i asfaltbranschen:

### 1 § Tillämpningsområde

Vägmarkerarnas arbetsvillkor vad gäller lönen vid företag som är medlemmar i INFRA rf bestäms enligt detta avtal. Till övriga delar bestäms vägmarkerarnas arbetsvillkor enligt kollektivavtalet för asfaltbranschen.

### 2 § Arbetslöner

Vägmarkerarnas löneformer är tidlön enligt kollektivavtalet för asfaltbranschen och som alternativ till detta en lokalt avtalad ackordslön i vägmarkeringsarbete.

#### **SYSTEM MED TIDLÖN**

I ett system med tidlön består arbetstagarens lön av fyra delfaktorer som är:

1. Tabellön
2. Personlig löneandel (utifrån poängsättningen)
3. Yrkesexamenstillägg
4. Underhållstillägg

#### 1. Tabellön

Löneklasserna för tabellönen är I–V. En arbetstagare ska placeras i en löneklass utifrån sin yrkesbeteckning enligt tabellen nedan.



Lönegrupp	Arbetstagarens beteckning	År 2017 euro/timme
I	Sommararbetare, arbetstagare utan arbetserfarenhet	9,99
II	Medhjälpare vid handsignalering	13,76
III	Säkerhetsbilförare, servicebilförare, förare av fräsmaskin för körbana, ansvarig för handsignaleringsgruppen	14,63
IV	Förare av vägmärkningsmaskin (ansvarig), förmarkerare	15,47
V	Erfaren förmarkerare, annan beteckning som hör till grupp IV	16,33

## 2. Den personliga löneandelen (0-25 poäng)

En arbetstagares personliga löneandel grundar sig på poängsättningen på det sättet att poängen motsvarar den procent som läggs på tabellönen.

Om storleken på en arbetstagares personliga löneandel till exempel är 10 poäng betyder det att en personlig löneandel på 10 % läggs på tabellönen.

Den personliga löneandelen ska fastställas utifrån en utvärdering av fem olika faktorer:

1. Yrkeskicklighet
2. Personliga egenskaper
3. De fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer
4. Förman / rapportering
5. Service- och reparationsuppgifter

För varje punkt ges arbetstagaren poäng på skalan 0–5. Poäng kan ges med 0,5 poängs noggrannhet. Observera att punkt 3 (De fysiska krav som arbetet och arbetsstället ställer) i regel bedöms gruppvis. I övriga punkter utförs bedömningen individuellt.

## 3. Yrkesexamenstillägg

Yrkesexamenstillägg och specialyrkesexamenstillägg betalas som separata tillägg på tabellönen och den personliga löneandelen till personer som med godkänt vitsord har avlagt ett avsnitt som handlar om vägmärkning och ingår i yrkesexamen i mark- och anläggningsbranschen eller specialyrkesexamen i vägmärkningsbranschen (examenstillägg betalas bara för en examen). Storleken på yrkesexamenstillägget är 0,31 euro per timme och specialyrkesexamenstillägget är 0,72 euro per timme.

Det rekommenderas att en person som avser avlägga yrkesexamen eller specialyrkesexamen ska diskutera ersättningar för de kostnader som föranleds av examen med arbetsgivaren innan han eller hon inleder sina studier.

#### 4. Underhållstillägg

I systemet med tidlön betalas utöver tabellön enligt yrkesbeteckning, personlig löneandel och eventuellt yrkesexamenstillägg dessutom ett underhållstillägg. Underhållstillägget bestäms på basis av arbetstagarens arbetsuppgift. Underhållstillägget betalas till den som ansvarar för arbetsgruppen (A), annan arbetstagare (B) och medhjälpare i arbetsgruppen (C).

Underhållstillägget uppgår till 5,58 €h i grupp (A), till 2,28 €h i grupp (B) och till 1,01 €h i grupp (C).

Lokalt kan man även avtala annat om underhållstillägget, men det måste åtminstone vara lika stort som det ovan nämnda.

#### *Lön vid avbrott i tidlön*

Om vägmarkeringsarbetet inte kan utföras mot tidlön, ska arbetsgivaren sträva efter att ordna annat arbete.

För detta arbete betalas arbetstagaren för ifrågavarande timmar tabellön enligt systemet med tidlön, personlig löneandel samt eventuellt yrkesexamenstillägg eller specialyrkesexamenstillägg.

Om snö eller regn hindrar arbetet, betalas arbetstagaren 11,12 €h så länge hindret varar.

#### **ACKORDSLÖN I VÄGMARKERINGSARBETE**

I fall en arbetsprestation inte baserar sig på tidlön kan man också komma överens om att arbetet utförs mot totalackordslön. Ackordslönen ska motsvara minst tabellönen enligt systemet med tidlön inklusive personlig löneandel, yrkesexamenstillägg eller specialyrkesexamenstillägg.

Avtalet om löner för vägmarkerare kan sägas upp på samma sätt som kollektivavtalet för asfaltbranschen.

Helsingfors den 9 februari 2017.

**INFRA rf      Byggnadsförbundet rf**

# AVTAL OM FÖRETRÄDARE FÖR ARBETSTAGARE SAMT SAMARBETE MELLAN ARBETSTAGARNA OCH ARBETSGIVAREN I FÖRETAG I ASFALTBRANSCHEN

## Inledning

Företagets löpande verksamhet och personalens varaktiga anställningar kräver kontinuerligt samarbete mellan företagsledningen och personalen. Samarbetet kan förbättra företagets konkurrenskraft och lönsamhet, möjliggöra företagets anpassning till en marknad som hela tiden förändras och främja utveckling av arbetsmiljön och arbetsmetoderna.

Arbetarskyddet på arbetsplatser och företaget kräver ett klimat där man ser positivt på arbetarskyddsverksamheten. Detta kan bäst nås genom samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Att upprätthålla och utveckla systemet med kollektivavtal grundar sig på förhandlingsrelationer mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan som tryggar efterlevnaden av avtal mellan parterna, den snabba behandlingen av meningsskiljaktigheter och andra dylika frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt upprätthållandet av arbetsfreden enligt de krav som systemet med kollektivavtal ställer.

I syfte att uppnå dessa mål har de undertecknande förbunden ingått ett avtal om företrädare för arbetstagare och samarbete mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i asfaltbranschen. Avtalet reglerar förtroendemannaverksamhet, samarbete inom arbetarskyddsfrågor och det samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som avses i lagen om samarbete inom företag till den del som inte handlar om samarbete mellan olika personalgrupper.

Enligt 43 a § i arbetarskyddslagen är huvudentreprenören eller, om det inte på bygget finns en arbetsgivare som är huvudentreprenör, byggherren eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojektet (den huvudsakliga genomföraren av byggprojektet) skyldig att sörja för arbetarskyddssamarbetet på en gemensam byggarbetsplats.

Till den del det inte genom detta avtal har avtalats annorlunda ska lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen

och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden iakttas i samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

## **1 § Företrädare för arbetsgivaren**

I det samarbete som avses i detta avtal företräds arbetsgivaren av arbetsledningen och arbetarskyddscheferna.

## **2 § Företrädare för arbetstagarna**

1. Ett företagsspecifikt system är det sätt som i första hand ska användas för att se till att arbetstagarna blir företrädna. Arbetstagarna kan inom sig välja företagets huvudförtroendeman och företagets arbetarskyddsfullmäktig.

2. I företag vars verksamhet är uppdelad mellan regionala enheter eller som annars är verksam på ett omfattande geografiskt område kan man lokalt avtala om att det utöver eller i stället för huvudförtroendemannen och företagets arbetarskyddsfullmäktig även kan väljas en regional huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

3. Företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig eller den regionala huvudförtroendemannen och den regionala arbetarskyddsfullmäktigen kan vara en och samma person.

4. På en arbetsplats där det arbetar fler än 10 anställda, inklusive tjänstemännen, eller där arbetstagarna samtidigt är anställda hos två eller flera företag, ska det alltid väljas en arbetarskyddsfullmäktig.

Med en arbetsplats enligt detta avtal avses företag i första hand. Om företaget är verksamt på ett omfattande geografiskt område eller om det i övrigt är ändamålsenligt med tanke på arbetarskyddet anses även mindre områden såsom företagets distriktskontor, regionala enhet eller något annat regionalt verksamhetsställe eller långvarigare arbetsställe där det i regel arbetar fler än arbetstagare vara arbetsplatser.

I ett företag som är verksamt på flera branscher bestäms det som avses ovan så att funktionerna i den bransch som avses i detta avtal bildar en självständig helhet separat från de övriga funktionerna, om inte annat avtalas lokalt.

5. Det ska också väljas suppleanter till alla företrädare för arbetstagare. Två suppleanter ska väljas till arbetarskyddsfullmäktigen.

### **3 § Behörighetsvillkor för företrädare för arbetstagare**

1. En person i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare eller i ett anställningsförhållande som p.g.a. säsongarbete gäller för viss tid och som är medlem i Byggnadsförbundet och insatt i förhållandena i sin bransch och företaget kan bli vald till huvudförtroendemans för ett företag eller för en utsedd region.

2. En person som arbetar i företaget kan bli vald till företagets arbetarskyddsfullmäktig och en person som arbetar på verksamhetsregionen kan bli vald till arbetarskyddsfullmäktig för en viss region. En person som arbetar på en arbetsplats kan bli vald till arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig.

### **4 § Regional behörighet och mandatperiodens längd för företrädare för arbetstagare**

1. Hela företaget hör till företagets huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs behörighetsområde och längden på deras mandatperioder är två år.

2. En avtalad region hör till den regionala huvudförtroendemans och den regionala arbetarskyddsfullmäktigs behörighetsområde och längden på deras mandatperioder är två år.

3. Arbetsplatsen i fråga hör till arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktigs verksamhetsområde och längden på hans eller hennes mandatperiod är två år.

4. Om anställningsförhållandet för den valda personen upphör eller han eller hon avstår från sin uppgift under en pågående mandatperiod ska suppleanten sköta hans eller hennes uppgifter under resten av mandatperioden. I övriga fall sköter suppleanten de uppgifter som hör till arbetstagarnas företrädare bara om han eller hon har förhinder.

Arbetsgivaren ska underrättas om att suppleanten börjar sköta de uppgifter som hör till arbetstagarnas företrädare.

### **5 § Val av företrädare för arbetstagare**

1. I syfte att förrätta val av företrädare för arbetstagarna ska arbetsgivaren ge en förteckning över arbetstagare som är anställda i företaget, i den avtalade verksamhetsregionen eller på arbetsplatsen.

2. Arbetstagarna ska utan avgift få använda arbetsgivarens lokaler som är lämpliga för förrättande av val. Valet får inte i onödan störa verksamheten på arbetsplatsen.

3. Valet måste organiseras så att alla arbetstagare inom företaget, verksamhetsregionen eller på en arbetsplats har möjlighet att delta i det.

4. Arbetstagarna ska i förväg avtala med arbetsgivaren om kandidatnomineringen, tidpunkten och lokalen för valet och de ska senast sju dagar innan kandidatnomineringen inleds anmälas genom ett tillkännagivande.

5. Alla arbetstagare som hör till den verksamhetsregion vars huvudförtroendeman de avser välja är berättigade till att nominera kandidater. Det ska reserveras sju dagar för kandidatnomineringen. Det ska finnas åtminstone sju dagar mellan det att tidsfristen för kandidatnomineringen går ut och det att valförrättningen börjar.

6. Arbetstagarna i ett företag, en region eller på en arbetsplats kan, om de så vill, även förrätta valet av sin företrädare utan att iaktta tidsfristerna ovan.

7. Valresultatet ska skriftligen meddelas arbetsgivaren som i fråga om val av arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig ska meddela valresultatet vidare till Arbetarskyddscentralen.

## **6 § Uppgifter som handhas av arbetstagarnas företrädare**

### **Huvudförtroendeman**

- företräder företagets anställda i frågor i anknytning till personalpolitiken och anställningar samt förmedlar information mellan företaget och de arbetstagare som han eller hon företräder
- företräder arbetstagarna i lokala avtal i enligt kollektivavtalet
- övervakar efterlevnaden av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen samt arbetsfreden
- företräder Byggnadsförbundet i förhållande till arbetsgivaren enligt förhandlingssystemet och är i kontakt med förbundets fackavdelningar och regionorganisation.

### **Regional huvudförtroendeman**

- utför de uppgifter ovan som hör till en huvudförtroendeman på ett verksamhetsområde som det har avtalats om lokalt.



### **Företagets arbetarskyddsfullmäktig**

- företräder arbetstagarna i samarbete som gäller arbetarskyddet till den del som berör hela företaget och förmedlar information i anknytning till arbetarskyddet
- bekantar sig med planer i anknytning till arbetarskyddet i företagets arbetsställen
- följer upp företagets företagshälsovård
- är kontaktperson mellan eventuella arbetsplats-specifika arbetarskyddsfullmäktige
- sköter de uppgifter som enligt arbetarskyddslagstiftningen ska handhas av arbetarskyddsfullmäktig till den del de inte hör till eventuella regionala eller arbetsplats-specifika arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter

### **Regional arbetarskyddsfullmäktig**

- utför de uppgifter ovan som hör till företagets arbetarskyddsfullmäktig på en verksamhetsregion som det har avtalats om lokalt.

### **Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig**

- sköter de uppgifter som enligt arbetarskyddslagstiftningen ska handhas av arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig.

## **7 § Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall för företrädare för arbetstagare**

1. För skötseln av sina uppgifter ordnas för **huvudförtroendemannen** vid behov tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse från arbetet. Behovet av befrielse bestäms utifrån ett genomsnittligt antal arbetstagare i ett företag och det hur mycket huvudförtroendemannen måste delta i ackordsmätningar och utredningar.

2. I fall huvudförtroendemannen har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande utsatta tidsperioder, ska han eller hon sköta huvudförtroendemannens uppgifter under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja huvudförtroendemannen befrielse från arbetet för att sköta brådskande ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet.

3. Om omständigheterna inte föranleder något annat, räknas **arbetarskyddfullmäktigs** befrielse från arbetet för skötseln av sina uppgifter så att antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig företräder multipliceras med talet 0,291 (TOL). Då får man ett tal som anger antalet befriade timmar under en period på fyra veckor.

4. Arbetsgivaren ska ersätta den inkomst som arbetstagarnas företrädare förlorar under arbetstiden på grund av skötseln av sina uppgifter.

5. Om arbetstagarnas företrädare utanför sin ordinarie arbetstid utför uppgifter om vilka det har avtalats med arbetsgivaren ska övertidsersättning betalas för den tiden, om det inte har avtalats om annan tilläggsersättning.

6. Med den inkomst som ska ersättas avses den egna genomsnittliga timförtjänsten för arbetstagarnas företrädare utan ersättningar för övertid eller söndagsarbete.

## **8 § Ersättning till arbetstagarnas företrädare**

1. Om företagets förtroendeman, en regional förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig företräder minst 10 arbetstagare ska han eller hon för skötseln av uppdraget få en särskild ersättning på 32,19 euro i två veckors räkenskapsperioder.

När en suppleant till huvudförtroendemannen eller till den regionala huvudförtroendemannen till exempel under förtroendemannens semester eller sjukdom sköter huvudförtroendemannauppgifter i minst två veckor ska den särskilda ersättningen betalas till suppleanten.

I fall företaget inte har någon verksamhet på grund av permitteringar, semester eller därmed jämförbara orsaker betalas ingen särskild ersättning.

Om en arbetstagare sköter flera företrädaruppgifter är han eller hon berättigad till bara en särskild ersättning.

2. En arbetstagare som är huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppgiften eller av den här orsaken flyttas till ett lägre avlönat arbete än det som han eller hon utförde innan han eller hon blev vald. Han eller hon får inte heller på grund av sin företrädaruppgift sägas upp från sitt arbete. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller

hennes yrkeskunskap. De nämnda arbetstagarföreträdarnas förtjänstutveckling ska motsvara den förtjänstutveckling som sker i företaget eller i dess regionala enhet.

## **9 § Lokaler och tillbehör**

Som sin gemensamma tolkning konstaterar parterna att också datorer och tillhörande program samt internetanslutning (e-post) som företaget och arbetsplatsen använder ingår i de behövliga kontorstillbehören. I bedömningen kan även beaktas bl.a. företagets och arbetsplatsens storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, det behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

## **10 § Besök på arbetsställen**

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att besöka de arbetsställen som omfattas av deras behörighetsområde då det med tanke på utförande av deras uppgifter är nödvändigt. De ska i förväg komma överens om ett besök på ett arbetsställe med förmannen och ledningen på arbetsstället ska underrättas om besöket.

2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarföreträdaren de resekostnader som uppstått när han eller hon har använt det avtalade färd sättet och betalar lönen för den ordinarie arbetstiden för resdagarna.

## **11 § Rätt att delta i utbildning**

1. Enligt utbildningsavtal mellan avtalsparterna ska arbetstagarföreträdarna reserveras tillfälle att delta i sådan utbildning som ökar deras kompetens att sköta företrädaruppgiften.

## **12 § Anställningsskydd**

1. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan av ekonomiska och produktionsmässiga skäl sägas upp eller permitteras bara i så fall att arbetsgivaren inte på

verksamhetsområdet kan erbjuda dem arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller i övrigt är lämpligt.

2. Huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp av andra än ekonomiska och produktionsmässiga skäl annars än bara om förutsättningarna enligt arbetsavtalslagen uppfylls.

3. Vid bedömningen av grunderna för hävning av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

4. Om huvudförtroendemannens, den regionala huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har avslutats i strid mot det här avtalet, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. När antalet arbetstagare och tjänstemän som regelbundet arbetar på en arbetsplats är 20 eller mindre är den ersättning till arbetarskyddsfullmäktig som avses ovan minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas utifrån grunderna i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som ökar ersättningens belopp. Om domstolen anser att förutsättningarna till att anställningsförhållandet kan fortsätta eller att arbetstagarföreträdaren kan återfå sin anställning föreligger och arbetsgivaren trots det inte fortsätter anställningsförhållandet ska detta beaktas som ett ytterst vägande skäl vid fastställandet av ersättningens belopp.

5. Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på suppleanter till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen under den tid som de enligt den anmälan som förutsätts i det här avtalet vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

6. Bestämmelserna om anställningsskyddet enligt denna avtalspunkt ska även tillämpas på de kandidater som nominerats enligt 5 § (kandidatskydd). Kandidatskyddet börjar tidigast tre veckor före valförrättningen och avslutas i fråga om andra än de som har blivit valda efter att valresultatet har fastställts.

7. Bestämmelserna om anställningsskyddet enligt denna avtalspunkt ska tillämpas på en arbetstagare som varit huvudförtroendemann eller arbetarskyddsfullmäktig i ett företag eller i en region även i sex månads tid efter att han eller hon avslutat i sin uppgift. Anmälan om uppsägning eller permittering kan dock lämnas under tidsfristen på sex månader så att den

åtgärd som avses i anmälan träder i kraft först efter att efterskyddet upphört.

8. Arbetarskyddsfullmäktig kan i säsongartat arbete efter säsongens slut permitteras av ekonomiska och produktionsmässiga skäl om arbetsgivaren inte på arbetsplatsen kan erbjuda honom eller henne ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller om det att sysselsätta honom eller henne förutsatte att en arbetstagare som ännu arbetar någon annanstans borde permitteras eller sägas upp mitt under ett pågående ackord.

En arbetarskyddsfullmäktig har företräde till arbete, vilket betyder att han eller hon kallas tillbaka till arbetet bland de första i början av följande säsong.

9. Kandidatskyddet och efterskyddet hindrar inte arbetsgivaren från att permittera eller säga upp en arbetstagare i säsongartat arbete i slutet av arbetssäsongen av produktionsmässiga eller ekonomiska skäl. Kandidatskyddet och efterskyddet hindrar inte heller att ett tidsbundet anställningsförhållande upphör när säsongen är slut.

### **13 § Rätt att få information**

1. Huvudförtroendemannen har rätt att kvartalsvis få namnen på företagets anställda och deras löneklasser samt tidpunkterna för när deras anställningar har inletts. Huvudförtroendemannen ska också få uppgifterna om inkomstnivån bland manliga och kvinnliga arbetstagare, om vad inkomsterna består av och om hur inkomstnivån har utvecklats. Utredningen ska innehålla uppgifterna om arbetstagarnas genomsnittliga timförtjänst i tidsarbete, ackordsarbete och för arbetad tid.

I företag som har ett regionalt system med huvudförtroendeman strävar man efter att ge de nämnda uppgifterna även till en huvudförtroendeman som företräder arbetstagarna regionalt.

2. Enligt avtalet om uppsägningsskydd och permittering inom byggnadsbranschen (AUS), avtalet om anlåtande av utomstående arbetskraft och avtalet om uttagande av medlemsavgifter till fackföreningar har huvudförtroendemannen rätt att få de uppgifter och utredningar som avses i dessa avtal. Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få information om arbetsställen i sitt verksamhetsområde.

3. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få de uppgifter som han eller hon behöver för att sköta sin uppgift.

4. I syfte att reda ut en oklarhet eller meningsskiljaktighet i anknytning till en arbetstagares anställningsförhållande ska huvudförtroendemannen få alla uppgifter som inverkar på utredningen av fallet.

5. Huvudförtroendemannen, den regionala huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområden och om den arbetskraft som på arbetsplatsen är anställd hos underleverantörerna. Uppgifterna ska vara tillgängliga i skrift och innan underleverantören inleder sitt arbete, om möjligt.

6. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att bekanta sig med arbetstidsbokföringen enligt bestämmelserna i arbetstidslagen.

7. Arbetsgivaren skaffar till huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förfogande nödvändiga lagar, författningar och arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

#### **14 § Arbetstagarföreträdares ansvar**

1. Arbetstagarföreträdaren har samma position som de övriga arbetstagarna i förhållande till arbetsgivaren. Han eller hon är skyldig att personligen iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter och övriga ordningsföreskrifter.

2. Arbetstagarföreträdaren ansvarar för att de uppgifter som arbetsgivaren har gett honom eller henne bara används för det avsedda ändamålet.

#### **15 § Förhandlingsordning**

Man ska sträva efter att lösa de meningsskiljaktigheter som har uppstått i företaget inom företaget. Lyckas man inte med detta hänskjuts tvisten till förhandlingar mellan förbunden.

#### **16 § Avtalsparternas ansvar**

Kollektivavtalsparterna förbinder sig att för sin egen och sina medlemmars del iaktta de avtal som ingåtts mellan kollektivavtalsparterna och på grund av detta avtal, att iaktta

arbetsfreden enligt kollektivavtalet och att reda ut meningsskiljaktigheterna enligt förhandlingssystemet.

### **17 § Ikraftträdande**

Detta avtal träder i kraft samtidigt med det kollektivavtal som ska ingås efter att den pågående avtalsperioden har löpt ut och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 20 mars 2014

**Byggnadsförbundet rf   Infra rf**







## UTBILDNINGSAVTAL

### 1. Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning åt en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten, om inte annat avtalats i kollektivavtalet i fråga. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts direkta kostnader som beror på utbildningen. Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf konstateras före anmälningen till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet, helpensionsavgifter för internatkurser och för övriga än internatkurser de ersättningar för resekostnader som fastställs enligt kollektivavtalet i fråga. Inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid ersätts för både kurs- och resetiden. För den tid som används för utbildning utanför arbetstiden eller för resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning. Lönen för en arbetstagare med vecko- eller månadslön minskas inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

### 2. Gemensam utbildning

Utbildningen som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av samarbetsorganen för centralorganisationerna eller deras medlemsförbund eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller någon annanstans.

Parterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen i regel är arbetsplatspecifikt eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här.

En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktigen kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

De som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller system för personalens medverkan och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samarbete vidtar åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande lokala avtal och system för personalens medverkan. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer upp hur det nämnda utbildningsutbudet förverkligas.

### **3. Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider**

Arbetstagare bereds möjlighet att delta i FFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet går an. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall underrättas förtroendemannen senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår i högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, och då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor innan.

Innan personen deltar i ett ovan avsett utbildningsevenemang, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om ett sådant utbildningsevenemang för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal.

Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

#### 4. Ersättningar

För kurser som ordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningslokaler eller i övriga utbildningsevenemang som Byggnadsförbundet organiserar och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, ska arbetsgivaren betala förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen, arbetarskyddskommissionens medlemmar och arbetarskyddsombudet i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter en ersättning för inkomstbortfallet, för de nämnda förtroendemännen för högst en månad och för de nämnda förtroendevalda med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor. Likväl betalas ersättning för utbildningsevenemang i anknytning till förtroendemannaverksamhet som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till fackavdelningens ordförande för högst en månad, i fall han eller hon arbetar på ett företag där antalet anställda inom branschen är minst 100 eller i fall den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom ska den måltidsersättning som centralorganisationerna har kommit överens om betalas som ersättning för de måltidskostnader som kursen förorsakar kursarrangörerna. Ersättningen betalas för de arbetstagare som avses i det föregående stycket och för varje sådan kursdag för vilken det betalas ersättning för inkomstbortfall.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan i denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

#### *Protokollsanteckning:*

*Parterna konstaterar att syftet med en ändring av texten i Utbildningsavtalet inte är att öka antalet kurser på arbetsgivarens bekostnad från det nuvarande. Avsikten är endast att ordna kurser även på andra ställen än på Siikaranta-institutet. Båda parter*

*anser det som önskvärt att aktörer som företräder arbetsgivare deltar i kursernas innehåll.*

## **5. Sociala förmåner**

Deltagande i en fackföreningsutbildning enligt avtalet leder inte till en minskning av semesterförmåner, pensionsförmåner eller andra därmed jämförbara förmåner om kursen inte är längre än en månad.

## **6. Giltighet**

Detta avtal träder i kraft den 1 maj 2010 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 19 april 2010

### **BYGGNADSFÖRBUNDET**

Matti Harjuniemi      Kyösti Suokas      Seppo Tirkkonen

### **INFRA RF**

Per Fjäder      Paavo Syrjö      Heikki Jämsä      Mika Kortene

## ALLMÄNT AVTAL

### Utgångspunkter

Asfaltförbundet i Finland och Byggnadsförbundet strävar efter att främja förhandlingsrelationer och avtalsverksamhet såväl mellan förbunden som på arbetsplatserna samt att för sin del övervaka de avtal som ingåtts.

### Grundläggande fri- och rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten till val av företrädare och företrädarnas rättigheter och förpliktelser har fastställts i lagar och i detta och i andra avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till icke-diskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

### Direktionsrätt

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

### Förhandlingar mellan parterna

Då någotdera förbundet föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa så långt möjligt inledas utan dröjsmål.

De deltagande förbundens ombud, funktionärer eller andra av dem utsedda representanter har rätt att besöka arbetsplatserna i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet efter att ha kommit överens om en lämplig tidpunkt med arbetsgivarens representant som är på plats eller annars är ansvarig för arbetsplatsen.

## **Varsel om arbetskonflikt**

Innan en politisk eller sympatiserande stridsåtgärd inleds, ska den anmälas till riksförlikningsmannen och till vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund om möjligt minst fyra dagar i förväg. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

### **Giltighet**

Detta avtal träder i kraft den 1 januari 1998 och gäller tills vidare. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 30 november 2002

### **ASFALTFÖRBUNDET I FINLAND**

Heikki Jämsä

### **BYGGNADSFÖRBUNDET**

Pekka Hynönen

Hannu Koski

Seppo Tirkkonen

**Asfaltförbundet i Finland  
Byggnadsförbundet**

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR ÄNDRINGEN AV  
DET ALLMÄNNA AVTALET, UTBILDNINGSAVTALET OCH  
AVTALET OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE  
ARBETSKRAFT SAMT AVTALET OM  
UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING I  
BYGGNADSBRANSCHEN**

Tid	11.12.1997	
Plats	Byggnadsförbundets	huvudkontor,
	Helsingfors	
Närvarande	Juha Helmijoki	
	Mauri Kivistö	
	Tarmo Salomaa	

1. Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att samtliga närvarande undertecknar det.

2. De nya avtalen som ingåtts mellan förbunden godkändes och undertecknades:

- allmänt avtal
- utbildningsavtal och
- avtal om anlitande av utomstående arbetskraft samt ändringar i de gällande avtalen:
- den nya 3 punkten i 6 § i avtalet om uppsägningsskydd och permittering i byggnadsbranschen samt
- slopande av 12, 28 och 30 i kollektivavtalet för asfaltbranschen.

3. Det konstaterades att utbildningsavtalet ord för ord är identiskt med 7 kapitlet (Utbildning) i det allmänna avtalet mellan TT och FFC och att parterna har för avsikt att förena sig i arrangemangen enligt 6 punkten i underteckningsprotokollet till detta allmänna avtal:

Parterna förbinder sig till att de kurser som omfattas av ersättningen samt måltidsersättningens storlek godkänns i utbildningsarbetsgruppen som grundats mellan centralorganisationerna för verkställande av utbildningsärenden enligt det allmänna avtalet mellan centralorganisationerna.

4. De kollektivavtalsändringar som nu avtalats träder i kraft när nästa kollektivavtal träder i kraft. Till dess tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet 1996–1997 samt utbildningsavtalet samt avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft i det nu gällande kollektivavtalet som kollektivavtal mellan Asfaltförbundet och Byggnadsförbundet.

Utöver utbildningsavtalet som Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation ingått 15.11.1990 och avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft som ingicks mellan AFC och FFC 11.9.1969 och avtalet enligt texten i samma paragraf iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation som undertecknades 15.5.1946.

In fidem

Tarmo Salomaa

Justerat

Mauri Kivistö

Juha Helmijoki



# AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

## 1. Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas i företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlita av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (uthyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycke kallas för underleverans nedan och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas för uthyrd arbetskraft nedan.

Avtal om underleverans eller uthyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar uthyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet i sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

## 2. Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera de berörda arbetstagarna i övriga uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om den behöver arbetskraft, att anställa de arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med behållna löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore frågan om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

### **3. Hyrd arbetskraft**

Företagen ska begränsa anlitaandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Uthyrning av arbetskraft är osund om uthyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen.

### **4. Giltighet**

Detta avtal träder i kraft 1.1.1998 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 30 november 2002

**ASFALTFÖRBUNDET I FINLAND**

**BYGGNADSFÖRBUNDET**

**Asfaltförbundet i Finland  
Byggnadsförbundet**

**AVTAL OM UTTAGANDE AV  
MEDLEMSAVGIFTER TILL FACKFÖRENINGAR**

Asfaltförbundet i Finland och Byggnadsförbundet har med utgångspunkt i ett avtal mellan Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund och Finlands Fackförbunds Centralorganisation från den 13 januari 1969 avtalat följande om uttagande av medlemsavgifter till fackföreningar:

**1 §**

Den förskottsuppbörd underkastade lönen utgör grunden för uttagande av medlemsavgifterna.

**2 §**

Arbetsgivaren tar ut medlemsavgifterna till fackföreningar per lönebetalningsperiod enligt den medlemsavgiftsprocent som Byggnadsförbundet har fastställt. De uttagna medlemsavgifterna redovisas antingen per lönebetalningsperiod eller per månad enligt arbetsgivarens gottfinnande på det sättet att de medlemsavgifter som tagits ut under en kalendermånad redovisas före slutet av månaden i fråga. Arbetsgivaren redovisar de uttagna medlen som ett icke-specificerat sammanlagt belopp till Byggnadsförbundets postgirokonto som anges i avtalet om uttagande.

**3 §**

Arbetsgivaren ska kvartalsvis skicka Byggnadsförbundet en medlemsspecifik utredning om de medlemsavgifter denna har tagit ut under kvartalet i fråga. Utredningen skickas under den månad som följer efter kvartalets slut. Av den medlemsspecifika utredningen framgår de uttagna medlemsavgifterna till fackföreningarna specificerade enligt lönebetalningsperiod. Om utredningen innehåller uppgifter om arbetstagare som har ingått

ett avtal om uttagande med arbetsgivaren men av vilka arbetstagaren inte har tagit ut medlemsavgiften ska orsaken till att arbetsgivaren låtit bli att ta ut medlemsavgiften antecknas i utredningen.

Bortsett från den utredning om uttagande av medlemsavgifter som lämnas in för beskattningen är arbetsgivaren inte skyldig att utarbeta någon annan utredning utöver den kvartalsvisa utredning som avses i denna punkt.

#### **4 §**

Vid uttagande av medlemsavgifter till fackföreningar ska ett avtal om uttagande av medlemsavgifter som Byggnadsförbundet låtit trycka och som Asfaltförbundet godtagit iakttas.

#### **5 §**

När ett avtal om uttagande av medlemsavgifter till fackföreningen under ett pågående anställningsförhållande sägs upp ska en anmälan om upphörande som Byggnadsförbundet låtit trycka och som Asfaltförbundet godtagit användas.

#### **6 §**

Byggnadsförbundet anmäler medlemsavgiftsprocenten (till förbundet, avdelningen och byggbranschens arbetslöshetskassa) årligen till Asfaltförbundet en månad innan uttagsåret inleds. Grunden för uttagande (procenten) anmäls för ett uttagsår i sänder och den kan inte ändras under denna tid om ändringen inte beror på en ändring av avgiften till arbetslöshetskassan med anledning av antingen lagen eller ett beslut av social- och hälsovårdsministeriet.

#### **7 §**

Om medlemsavgiftsprocenten ändras fr.o.m. ingången av ett uttagsår ska Byggnadsförbundet anmäla den nya medlemsavgiftsprocenten till arbetsgivaren/redovisaren minst en månad innan ett nytt uttagsår inleds.

#### **8 §**

Detta avtal träder i kraft 1.2.2001 och gäller tills vidare. Detta avtal kan sägas upp med en uppsägningstid på en månad så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 30 november 2002

**ASFALTFÖRBUNDET I FINLAND RF**  
**BYGGNADSFÖRBUNDET**

